



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



إصلاح الوظيفة العمومية في ظل التوجه
نحو الإدارة الإلكترونية في الجزائر

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون اداري

إشراف:

فرج عبد الحميد

إعداد الطالبة:

-نزار العياضي

-بن علي رمزي

-بن عدي علاء الدين

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
فرج عبد الحميد	أستاذ محاضر-أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	مشرفا ومقرر
حوبة عبد القادر	أستاذ تعليم عالي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	رئيسا
بطينة مليكة	أستاذ محاضر -أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021





تهنئة

الحمد لله الذي اعاننا بالعلم وزيننا بالحلم واکرمنا بالتقوى واجملنا بالعافية.

أتقدم بإهداء عملي المتواضع الى:

إلى من أحسن إلى أبي حفظه الله.

الى من انارت في قلبي حب العلم امي الغالية .

الى كل الاخوة والاخوات وافراد العائلة كبيرا وصغيرا

الى كل من جمعتني بهم الدراسة في كلية الحقوق والعلوم السياسية:

بجامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي .

الى كل الأصدقاء وكل من قدم المساعدة من قريب او من بعيد.

نزار العياضي





الافتاء

وصلت رحلتي الجامعية الى نهايتها بعد تعب ومشقة....

وها أنا ذا اختتم بحث تخرجي بكل همة ونشاط وامتن لكل من

كان له فضل في مسيرتي وساعدني ولو باليسير:

الابوين والاهل ولأصدقاء والاساتذة .

رمزي بن علي.





الهدايا

اهدي هذا العمل المتواضع الى الوالدين الحبيبين امي وابي اطلال الله في عمرهما
الى اخواتي واخواتي الأعزاء
الى كل الامل والأصدقاء والاحباب
الى كل اساتذتي الافاضل دون استثناء
علاء الدين بن عدي



شكر وعرفان

بعد الحمد لله شكره جل وعز:

ننتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتتان الى استاذنا الفاضل الدكتور : **فرج عبد الحميد** "

الذي تقضل بالإشراف على هذا العمل حيث قدم لنا كل النصائح والارشادات طلية فترة
الاعداد.

كما لا ننسى الأستاذ منقر نفيسة والأستاذ فرحات عثمان على دعمهم لنا خلال هذا
العمل المتواضع.

فله منا كل الشكر والتقدير .

مقدمة

تعتمد الدولة في تحقيق أهدافها على مجموعة من الآليات القانونية حيث تعبر الإدارة من أهم هذه الوسائل ولقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة للإدارة العامة وحصر على أن مقدمة هذه الأخير أحسن خدمة وباعتبار أن هذه المؤسسات عبارة عن كيانات معنوية لا يمكن أن تقوم بمهام الموكل اليه إلى عن طريق أفراد معينين يطلق عليه صفة الموظفين العموميين إلا أن هذه الفئة ولتوليها هذه الوظائف تخضع إلى نظام قانوني خاص بها.

لقد أورد المشرع الجزائري الأحكام المتعلقة بالموظفين العمومية في قانون الوظيفة العامة حيث عرف هذا القانون في الجزائر العديد من التطورات وهذا راجع إلى كونه يعتبر مرجع أساسي في المسائل المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف فهو له علاقة مباشرة لمؤسسات الدولة فيسعى المشرع من خلال نصوص هذا القانون إلى تنظيم علاقة الموظف بالإدارة العامة والخدمة العمومية بصفة عامة.

ومن أجل ضمان جودة الخدمة التي تقدمها الإدارة العامة يعسّى المشرع إلى مواكبة التطورات والتحديثات المتعلقة بمجال الوظيفة العامة والمؤسسات العمومية فنجم عن هذه المواكبة تعديل المتعدد للقانون الوظيفة العامة في الجزائر وغيرها من الدول .

ونظرا إلى التطورات والثورات التكنولوجية التي يعرفها العالم وتدخل التكنولوجيا في جميع المجالات سواء الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها وباعتبار أن الوظيفة العامة تدخل في جميع هذه المجالات وجب على المشرع الجزائري اعتماد التطور لتكنولوجي في مجال الخدمة العمومية .

وباعتبار أن نظام الإداري الجزائري يحتوي على العديد من النقائص من الجانب الهيكلي والوظيفي وهذا ما يشكل عائق كبير بالنسبة للموظفين وهذا ما استدعاء من المشرع إلى إعادة الإصلاح النظام الوظيفي لها من خلال اعتماد تحديثات جديدة على الوظيفة العامة وهذا بهدف

ضمان في خدمة أفضل وأسرع وادق للموطن من اجل تخفيف العبء الواقع عليه من الجانب المادي والمعنوي.

لقد سعى المشرع في وضع استراتيجيات اصلاح الوظيفة العامة في ظل تطور التكنولوجيا حيث تبنت منهج عصرنة الإدارة وذلك من خلال تبني نظام الإدارة الالكترونية الذي يوفر فعالية أكبر في النشاط الاداري من النظام الإدارة التقليدية الذي تعتبر فعالية اقل من ذلك بشكل كبير. يعود سبب اختيارنا للموضوع الى دوافع ذاتية اثارها فينا الرغبة والفضول لاختيار الموضوع وذلك نظرا لحدائة الإصلاح الواقع على الإدارة العامة وعصرنتها واعتماد الإدارة الكترونية كمنهج تبنيه المشرع الجزائري ومعرفة الاثرة التي جاءت به هذه الإصلاحات على نظام الإداري ف الجزائر.

-أسباب اختيار الموضوع:

اما الدوافع الموضوعية في اختيارنا لهذا الموضوع فهي تتجلى في محاولة البحث في الجوانب الحديثة المتعلقة بهذا الموضوع, وتقديم دراسة قانونية تساعد في تفسير وتوضيح حدود هذا الموضوع انطلاق من الاطار القانوني له الى الاثار القانونية المترتبة عليه.

-منهج الدراسة

فاعند دراستنا لهذا الموضوع فقد اعتمدنا أساسا على المنهج الوصفي ويظهر ذلك عند تعرضنا الى المفاهيم المتعلقة بالموضوع بالإضافة الى المنهج التحليلي الذي ساعد في تحليل بعض النصوص القانونية المتعلقة بالإطار القانوني للموضوع واعتماد أيضا على المنهج المقارن ولكن ليس بشكل كبير في بعض المواضيع التي ألزمت علينا مقارنة أحاكم القانونية لموضوع في الجزائر ودول أخرى.

-أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية هذا الموضوع الى كون حادثة الإدارة الكترونية في النظام الإداري في الجزائري والذي احدث العديد من التطورات في نظام الوظيفة العامة, حيث يعتبر اصلاح الوظيفة العام في ظل توجه نحو الإدارة الكترونية من اهم استراتيجيات التي تسعى الدولة في تحقيقها.

-اهداف الدراسة

حيث تتحصر اهداف هذه الدراسة أساسا في تحديد الإطار القانوني لإصلاح الوظيفة العامة في ظل توجه نحو الإدارة الالكترونية.

- حديد الاثار المترتبة على اعتماد الإدارة الالكترونية في النظام الإداري في الجزائري.
- معرفة مدى فعالية الإدارة الالكترونية بالنسبة الموطن والدولة.

-إشكالية الدراسة

بالنظر لأهمية هذا الموضوع وحدثته اعتمدنا في تحليل هذا الموضوع على الإشكالية الرئيسة التالية:

ما مدى فعالية الإدارة الالكترونية في النظام الوظيفة العامة في الجزائر؟

-خطة الدراسة

وللإجابة عن هذه الإشكالية فقد قسمنا الدراسة الى فصلين حاولن في الفصل الأول الإحاطة بالجانب المفاهيمي للموضوع وعناصره واهم التفاصيل الواردة فيه كل على حد، أما الفصل الثاني فقد سعينا فيه الى تفصيل استراتيجيه الدولة في تبنيها منهج الإدارة الالكترونية في النظام القانوني لها.

الدراسات السابقة :

-عشور عبد الكريم دور الإدارة الالكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات متحدة الامريكية والجزائر مذكرة ماجستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص الديمقراطية والرشاد كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة منتوري قسنطينة 2009-2010.

-منور بسمة ومرزوق وهيبة تطبيقات الإدارة الالكترونية في الإدارات العمومية دراسة حالة بلدية امشدالة مذكرة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة اعمال جامعة اكلي محمد اولحاج البويرة 2015-2018.

-صعوبات الدراسة:

تكمّن الصعوبات هذه الدراسة في حداثة الموضوع وقلة المراجع المتخصصة فيه بالإضافة الى كون هذا الموضوع متعلق بالعديد من الاختصاصات والجوانب بتالي صعب حصر هذه الدراسة.

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة

تعد الوظيفة العامة هي الوسيلة التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق أهدافها فهي التي تنظم علاقة الإدارة بالمواطن لقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لها لكونها ترتبط أساسا بسياسة الدولة ولقد الاحكام المتعلقة بها في العديد من النصوص القانونية عامة خاصة فلقد عرف التشريع الجزائري تطورات عديدة بالنسبة لقوانين الوظيفة العامة عبره حقبات مختلفة من الزمن سواء في فترة الاستعمار او حتى بعد الاستقلال ويرجع هذا التطور في كبير الى محاولة المشرع مواكبة التطورات الحاصلة في هذا المجال وعصرنة الوظيفة العامة الا ان اعتماد مصطلح الوظيفة العامة يختلف من دولة الى وهذا ما جعلنا نحول في هذا الفصل تحديد الاطار المفاهيمي للوظيفة العامة حيث قسمنا هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة.

المبحث الثاني: مبادئ الوظيفة العامة.

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

ان تحديد مفهوم الوظيفة العامة يرجع الى دراسة الموضوع من عدة جوانب مختلفة نذكر منها الجانب اللغوي والقانوني والفقهية بالإضافة الى تحديد المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العامة في الجزائر والهدف من ضبط مفهوم الوظيفة العامة هو تحديد الاثار المترتبة عليه سواء على الافراد او الإدارة او على سياسة وهذا ما سنتاوله من خلال هذا المبحث المعنون بمفهوم الوظيفة العام والذي بدورنا قد قسمناه الى مطلبين:

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العامة

المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العامة

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية.

تلعب الوظيفة العامة دور كبير في النظام القانوني للدولة فهي همزة وصل بين الادارة العامة والمواطن فهي التي تنظم العلاقة التي تربط بين الإدارة والمواطن وبالتالي يجب علينا التعرف عليها حيث تناول تعريف الوظيفة العامة من عدة جوانب سوف نقوم بذكرها على سبيل المثال لا الحصر وهذا ما سنتطرق الية من خلال هذا المطلب المعنون بتعريف الوظيفة العامة والذي قسمناه بدورنا الى العديد من النقاط.

أولاً: تعريف الوظيفة العامة من الجانب اللغوي والشرعي:

لقد عرفت الوظيفة العامة من العديد من الجوانب نذكر منها:

1-تعريف الوظيفة العامة من الجانب اللغوي

بالرجوع الى المعاجم والقواميس اللغة العربية نجد ان الوظيفة تعرف كما يلي:

الوظيفة هي جمعها وظائفُ: وهي تعني:

- ما يُقدَّر من عَمَلٍ أو طعامٍ أو رزقٍ أو غير ذلك في زمنٍ مُعيَّن "وظيفة العامل اليومي".
- عَهْدٌ أو شَرَطٌ "وظيفة العابد: أوراده وأذكاره- بينهما وظيفة".

• منصب، عمل مُسند إلى عامل ليؤدّيه مع اختصاصات يحدّدها له القانون "أدى وظيفته على النحو الأكمل - شغل وظيفة المدير العام للمشروع"، وظيفة شاغرة: خالية من صاحبها.¹

2-تعريف الوظيفة العامة من الجانب الاصطلاحي:

اما من الجانب الاصطلاحي نجد انا علماء الإدارة ذهبوا الى اتجاهين في تعريفهم للوظيفة العامة هناك من تناول تعريف الوظيفة العامة من الجانب الشكلي اما الاتجاه الاخره فقد تناول الجاني الموضوعي لها:

تعرف الوظيفة العامة وفقا للاتجاه الموضوعي على انها على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام.²

وما يمكن استخلاصه من هذا التعريف ان الوظيفة العامة هي تلك الاختصاصات التي تكون وفقا للقانون ولا يكمن ان تمارس الا من طرف اشخاص معينين وقانونيين بشكل دائمة وبهدف خدمة الصالح العام.

اما تعريف الوظيفة العامة من جانب الاتجاه الشكلي على أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة وهنا نجد ان هذا قد تعريف الوظيفة في الأشخاص الذين يمارسون الوظيفة من اجل خدمة المرافق العامة.³

ومنه يجب علينا تعريف الأشخاص التي تمارس الوظيفة العامة من اجل خدمة المرافق العامة او ما يطلق عليه صفة الموظف العام ولقد ورد في المادة الأولى من الامر

133-66 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي

تعريف الموظفين على انهم: يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا

¹ معجم اللغة العربية المعاصرة عربي-عربي/الوظيفة <https://www.arabdict.com/ar> الاطلاع بتاريخ 2022/05/22

س.9.11.

² عمار بوحوش مفهوم الوظيفة العامة دراسات التنظيم والتسيير 20-08-2019 ص 3.

³ عمار بوحوش المرجع السابق نفس الصفحة.

في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذا المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدّد بمرسوم¹. وما يمكن استخلاصه من التعاريف السابقة هو أن الوظيفة العامة هي عبارة على مجموعة من الاختصاصات التي ينص عليها القانون ويشترط في ممارستها أن تكون من طرف أشخاص معينين يحددهم القانون ويطلق عليهم صفة الموظف العام بهدف خدمة المرافق العامة .

ثانيا: تعريف الوظيفة العامة من الجانب الشرعي :

بالرجوع لأحكام الشريعة الإسلامية التي تعتبر مرجع أساسي في جميع المسائل القانونية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها نجد أن فقهاء الشريعة الإسلامية يستعملون مصطلح الولاية العامة بدلا من مصطلح الوظيفة العامة، والتي عرفها الإمام الشافعي وابن رجب الحنبلي بأنها صلاحية أو استحقاق شرعي أسبغه الشارع على كل مكلف من قراء المسلمين ، وأن هذا الاستحقاق أو تلك الصلاحية تابعة من تكثيف الشارع للمسلمين بإقامة الدين بما تتضمنه من تدبير المصالح العامة وراجعة إليه .

ومنه فإن الوظيفة العمومية في الإسلام هي مصلحة من مصالح المسلمين ، باعتبارها خدمة عامة تستهدف إشباع حاجات المواطنين.²

ثالثا: تعريف الوظيفة من الجانب الفقهي :

باعتبار أن دراسة المسائل القانونية تعتبر كالوظيفة أساسية للفقهاء القانونية فإن تعريف الوظيفة العامة من بيت هذه المسائل ولقد تناولها العديد من فقهاء القانون الآن أن هذا تناول يكون مختلف وهذا راجع إلى جانب الدراسة كل فقيه عن آخر وقد يرجع هذا الاختلاف إلى مرجعيات التي يتبناها كل فقيه .

¹ - المادة الأولى من الامر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي

² ريوح ياسين طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 19 جوان 2015 طلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر ص189.

ف نجد ان الفقيه " لوران بلان " قد عرف الوظيفة العامة على أنها مجموع العاملين في الإدارات العامة أيا كان نظامهم الأساسي ، وسواء الشمول إلى مصلحة أو دائرة في الدولة أو إلى وحدة تعاونية محلية أو كانوا ينتمون إلى مؤسسة عامة ذات طابع إداري ، لكنها لا تستطيع أن تضم موظفي صناديق الضمان الاجتماعي وهي مؤسسة خاصة - ولا موظفي المشاريع الوطنية والمؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجارية.¹

أما الفقيه " اندريه دو لا بدير " يعرفها بأنها " مجموعة الاختصاصات القانونية التي تمارسها موظف معين بصفة دائمة ، والتي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة له ، التي يستطيع أن يتنازل عنها وفقا لمشيئته .

ولقد ذهب هذا الفقيه من خلال تعريفه للوظيفة العامة الى فصل الوظيفة العامة على الذمة المالية للموظف العام والتي تخرج عن ارادته او تصرفاته.²

ويرى الأستاذ جون فرانسوا لاشوم (Jean Francis Lachaume) أن مصطلح الوظيفة العمومية يستخدم لوصف أعوان الأشخاص العموميين الذين يمتلكون صفة موظف والمتميزين - مقارنة بإجراء القطاع الخاص - بالنظام القانوني الخاص المطبق عليهم.³

في حين عرف الأستاذ الدكتور عمار بوضياف الوظيف العمومي بأنه " مجموعة النظم العامة التي أنشأتها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور ، ومن هنا جاز اعتبار كل من مرقق القضاء والدفاع والتعليم وغيرها من مرافق القطاع العمومي ، وظف عمومي ، لأنها مؤسسات أنشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور ، ويتميز بخضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه وقواعد تسييره وعلاقه بالمنتفعين وتبين أقسامه وفروعه ضمن قانون مميز ".⁴

¹ لوران بلان (ترجمة أنطوان عبده) ، الوظيفة العامة ، بيروت: منشورات عويدات 1973 ، ص 12 .

² ياسين ربوح المرجع السابق ص 189.

³ Jean François LACHAUME ,la fonction publique ,paris: Dalloz,2002,p02 .

⁴ عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، الجزائر: دار الريحانة ، 1999 ، ص 15

وقد عرفها الدكتور عبد الحميد كمال حشيش بأنها مجموعة الموظفين العاملين بالأجهزة الحكومية لما كنت نظمها أو لوائها ، وهم يعملون في خدمة الدولة بوزارتها ومصالحها وهيئاتها المختلفة ووحدات الإدارة المحلية .¹

ويرى الدكتور فؤاد العطار أن الوظيفة العامة هي " مجموعة العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة التي تنظم أوضاعهم الوظيفية أحكام القانون العام . نستج من خلال التعاريف التي تناولتها سابقا ان تعريف الوظيفة العامة يحمل احدى المعنيين معنى المادي او معنى الشكلي :

أ-المعنى المادي للوظيفة العمومية: وتعرف الوظيفة العمومية على انها مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في الإدارة مستهدفا لصالح العام.²

نرى ان المعنى المادي للوظيفة العامة قد ركز على ثلاث عناصر في تعريف الوظيفة العامة وهي طبيعة الوظيفة وهي ان تكون قانونية اما العنصر الثاني الطرف الذي يمارسها هو الشخص المخول قانونا وهو الموظف العام يكون بصفة دائمة ممارس للوظيفة اما العنصر الأخير ان يكون هدفها خدمة المصلحة العامة.

ب- المعنى الشكلي للوظيفة العمومية: وتعرف الوظيفة العمومية على انها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة ، ويخضعون لنظام قانوني يسير حياتهم المهنية منذ دخولهم الخدمة إلى غاية الخروج منها .³

لقد ذهب في هذا المعنى في تعريف الوظيفة العامة من جانب القانوني للمسار المهني للموظف العام .

¹ - عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، القاهرة: دار النهضة العربية ، 1977 ص13

² . محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1989 ، ص 18 .

³ ياسين ربوح المرجع السابق ص190.

اما بالرجوع الى المشرع الجزائري فأننا نجد انه قد الأخذ به ، فهو يتبنى كأصل عام المفهوم العضوي للوظيفة العمومية ، ويطعه بما يوجد في مزايا المفهوم الموضوعي ، كتخصيصه في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فصل رابع بعنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل ، حيث جعل في هذا الفصل نظاما تعاقديا موازيا لنظام التوظيف العادي ، إذ يتم التعاقد في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات ، والأعوان الذين يشغلون هذه المناصب لا يمكنهم اكتساب صفة الموظف العمومي¹ .

فهنا المشرع الجزائري ركز على مناصب العمل وتوصيفها أي النشاطات والمهام دون التركيز على الموظف العمومي ، ويمكن أن تقدم تعريف للوظيفة العمومية بانها مجموعة النظم القانونية المتميزة² التي تحكم مركز الموظف العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية من حيث تسيير حياته المهنية من يوم دخوله إلى غاية الخروج منها ، وتحديد طبيعة علاقته بالإدارة ، وتبيان حقوقه وواجباته هذا من جهة ، وتحدد الأنشطة والاختصاصات القانونية التي تجب أن يقدمها خدمة للصالح العام من جهة أخرى".

يرتبط مفهوم الوظيفة العامة بفلسفة الدولة ونظرتها إلى العاملين لديها والنظام الذي تعتمده لهذه الغاية ولقد تطور هذا المفهوم عبر التاريخ وفقا لأنظمة الحكم السياسية ، كما أن إصلاح الوظيفة العامة يقصد به الكيان القانوني القائم في إدارة الدولة وهي مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة³

ويقصد بالوظيفة العامة من زاوية عضوية أو هيكلية مجموعة من الموظفين يشغلون مهامها داخل الإدارة العمومية ولها أهمية كبرى بالنظر أنها توفر خدمة عامة، وتوثق العلاقة بين الدولة

¹ محمد الصالح فنينش ، "ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية " ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، ط 3

2010/2011 ص 12

² بمعنى أنها مختلفة عن النظم القانونية التي يخضع لها المركز القانوني للعامل في القانون الخاص.

³ خالد خليل الظاهر ، القانون الإداري دراسة مقارنة (عمان تدار المسيرة ، 1998) ، ص. 112.

من جهة والجمهور من جهة أخرى ولا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب عبئ أداء الخدمة العمومية¹.

وتوجد عدة مفاهيم أخرى للوظيفة العامة نذكر منها ما يلي:

1- المفهوم الأوروبي: وفقا لهذا المفهوم تعتبر الوظيفة العامة عملا مستقرا ، ويخضع لنظام قانوني خاص ويتفق هذا المفهوم والهدف المقصود من الوظيفة العامة وهو تحقيق الصالح العام فهو يقوم على نظام الاحتراف واستقرار العمل والذي يحدده نظام قانوني يمنح الموظف ضمانات وامتيازات ويحدد واجباته².

وهذا النظام يعني أن العمل الذي يلتحق به الموظف يعتبر عملا دائما لا عارضا إلى أن تنتهي وظيفته بأحدي الطرق المشروعة قانونا وينتقل الموظف خلال سنين خدمته بين وظائف متعددة ويترقى شيئا فشيئا على درجات السلم الإداري بموجب قواعد الترقية³.

ويحدد المركز القانوني للموظف بأنه مركز تنظيمي ، بموجب حسب القواعد القانون أو النظام ، بما يتضمن من حقوق والتزامات ، كما تنص عليها الأحكام المنظمة للوظيفة العامة ، ويمتاز هذا النظام بحماية حقوق الموظفين وتنظيم واجباتهم بما يؤدي إلى الإستقرار الوظيفي وخدمة الدولة دون إنقطاع⁴.

2- المفهوم الأمريكي: وهو المفهوم المطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وسويسرا وفنلندا والإتحاد السوفياتي سابقا ، والوظيفة بموجب هذا المفهوم لا تعتبر خدمة عامة بل تمثل عملا مستقرا بحكمه نظام قانوني خاص⁵.

¹ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (الجزائر تجسور للنشر والتوزيع ، 2015) ، ص 08.

² FracoisGqzier, la fonction puplique dan slemondeeg (paris: ciujas 1972) P.31.

³ ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري (الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية ، 1982) ، ص.214.

⁴ خالد خليل الظاهر ، المرجع السابق ، ص193.

⁵ المرجع نفسه ، ص194.

ولا يجعل من الموظفين شريحة خاصة تحدد حقوقهم والتزاماتهم الوظيفية بل يخضع الموظف النفس النظام القانوني الذي يخضع له عمال النشاط الخاص ولا يتمتعون بحقوق سوى الحقوق الدستورية التي يتمتع بها جميع المواطنين .¹

وتكون العلاقة الوظيفية بموجب هذا النظام علاقة عقدية في الغالب وأن الموظف يكون مدرب قبل التعيين في الوظيفية ، ويتصف هذا النظام بالبساطة فلا تعقيد في مفهوم الترقية ولا في التأديب بل أنها تتبع ذات الأنظمة المطبقة في المؤسسات الخاصة وبما يتناسب والإدارة الحكومية وكذلك يمتاز بحرية الحركية والتغيير بين الوظائف والأعمال.²

المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العامة

تعتمد الدولة في قانون الوظيفة العامة على مبادئ أساسية وذلك للمكان التي يلعبها هذا القانون في النظام السياسي لدولة ولذا اوجب عليها إرساء مبادئ من اجل تسيير هذا المجال بطريقة مثالية حيث يعتبر مبدأ الجدارة ومبدأ الديمومة من المبادئ الهامة التي تكفل اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها فهو يجعل من الصلاحية والكفاءة واستمرارية أساسا لاختيار الموظف العام . وعليه اتجهت مختلف قوانين الوظيفة العامة في الدول لا سيما الجزائر إلى إقرار هذا المبادئ . وهذا ما سنتناوله من خلال هذا المطلب المعنون بالمبادئ الوظيفة العامة.

أولاً: مفهوم مبدأ الجدارة

يعرّف فقهاء الإدارة مبدأ الجدارة على أنه ” ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة ³ والتي قد تنحرف بولاء الموظفين

¹paris: L.G-S, (1971), P.8 .LainPlanty Traiteprati que de faction publiqued

² خالد خالد الظاهر المرجع السابق ص 195 .

³ محمد يوسف، المعدّوي ، ” دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ” الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1984 ، ص7.

نحو المصالح الخاصة والشخصية على حساب المصلحة العامة من جهة وكذا الولاء السياسي للدولة وللبعض القادة والرؤساء الإداريين من جهة أخرى ¹ .

ويتميز النظام القائم على أساس هذا المبدأ بخصائص متعددة يمكن أن نجملها فيما يلي

-اقتصار التعيين في الوظيفة العامة على الأشخاص ذوي المقدرة.

-تقدير صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف يعهد به إلى لجنة محايدة ومستقلة.

-اعتماد امتحانات التسابق لاختيار الموظفين.

-عدم إجراء أي تمييز على أساس ولاء حزبي أو سياسي.

محاولة تكريس مبدأ حياد الإدارة في النصوص الخاصة بالوظيفة العامة

-التعيين في الوظيفة العامة على أساس الصلاحية وليس كمكافأة على خدمة سياسية أو

حزبية.

-حياد الموظفين المدنيين سياسيا.

-الأخذ بمبدأ دائمية الوظيفة العامة وعدم ارتباطها بالحزب السياسي.

-الترقية تكون على أساس الجدارة.

فهذا النظام القائم على المسابقات العامة كأسلوب للتوظيف من شأنه تحقيق رقابة شعبية

للتأكد من اختيار العناصر المؤهلة والكفئة لشغل هذه الوظائف ² . وانطلاقا من ذلك نجد أن

بعض الدول اعتمدته كوسيلة وقائية لتحقيق الكفاية في الوظيفة العامة كما اتجه هذا النظام القائم

على الجدارة بولاء الموظفين الوجهة السليمة نحو الدولة ورعاية مصالحها ، عكس نظام المحاباة.

وعليه نطرح السؤال حول الدور الذي لعبه هذا المبدأ في نظام الوظيفة العامة الجزائري.

¹ سامي، جمال الدين، "التنظيم الإداري للوظيفة العامة"، (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 1990)، ص 143

² عبد الهادي ، حمدي أمين ، " إدارة شؤون موظفي الدولة ، أصولها وأساليبها وإصلاحها " ، الطبعة الثالثة . القاهرة: دار الفكر العربي ، 1976 ، ص 58 .

ثانيا: التوظيف على أساس مبدأ الجدارة

بالرجوع الى المشرع الجزائري ومن خلال نصوص الوظيفة العامة اعتمد أسلوب المسابقة كأداة للتوظيف من جهة وربط إلزامية الحفاظ على المنصب بمدى احترام الموظف العام واجب الالتزام من جهة أخرى.

حيث تنص مادة 80 من الامر 06-03 تم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات،
 - المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
 - الفحص المهني،
 - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.¹
- إلا أنه وفي نص المادة 81 من الامر 06-03 يتم الإعلان على نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق. وهذا يعني ان المشرع قد اعتمد مبدأ الجدارة في اختيار الموظف العام للوظائف الدولة.²

ثالثا: تعريف مبدأ الديمومة

يعتبر مبدأ الديمومة شرط ضروري لقيام الموظف بعمل دائم وهام حتى يمكن إضفاء هذه الصفة عليه. ويستوي بعد ذلك الموظف بالمعنى الضيق لهذا الاصطلاح، والمستخدم والعامل كما يستوي أن يكون شاغلا لوظيفة دائمة أو مؤقتة مثبتا أو غير مثبت يتقاضى مرتبا أو لا

¹ المادة 80 من الامر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الباب الرابع تنظيم المسار المهني.

² المادة 81 من الامر 06-03.

فالعبارة في تحقق صف الموظف العام هي بدائميته العمل في الوظيفة وليس بدائميته الوظيفة بحسب وصفها الوارد في الميزانية ولا جريان حكم الاستقطاع عليه.

والمقصود بدائميته العمل حتى يعتبر الشخص موظفا عاما هو أن يكون هذا العمل داخلا في النشاط المرفقي أو الخدمة التي يؤديها المرفق العام بحكم طبيعة نشاطه أو ما يقدمه من خدمات. كما أن هذا العمل يجب أن يكون لازما وضروري لاستمرار سير المرفق.¹

وبتالي واعتمادا على هذا المبدأ فإنه يستثنى كل موظف لا يمارس وظيفة بشكل دائم أو أنه غير مثبت فيها.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام

الدولة باعتبارها شخصا معنويا عاما لا تستطيع القيام بدورها وأداء وظائفها الا عن طريق أشخاص يقومون بالتعبير عن ارادتها وتنفيذ سياستها من أجل تحقيق أهدافها التنموية والاقتصادية والاجتماعية ومن تم لا أحد يمكن أن يجادل في الاهمية التي أصبح يكتسيها الموظف في الوقت الراهن نظرا للتطور الهائل في وظائف الدولة الحديثة واتساع مجال تدخلها ومنه يجب تحديد مفهوم الموظف العام بصفة عامة وهذا ما سنتطرق اليه في هذا المبحث الذي قسمناه الى مطلبين المطلب الأول: تعريف الموظف العام اما المطلب الثاني الى شروط التحاق الموظف العام بالوظيفة العامة.

¹ محمد يوسف المعداوي , دراسة مقارنة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر العاصمة 1988 ص164.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

تختلف تعاريف الموظف العام باختلاف جوانب دراسة سواء من الجانب اللغوي أو الفقهي أم التشريعي وهذا ما سنتطرق اليه من خلال هذا المطلب والذي قسمناه الى العديد من النقاط.

أولاً: التعريف اللغوي التشريعي للموظف العام

أي شخص يشغل وظيفة عمومية أو من يعتبر في حكم الموظف العمومي وفقاً لقانون الدولة الطرف في المجالات التنفيذية أو التشريعية أو القضائية أو الإدارية، سواء أكان معيناً أم منتخباً دائماً أو مؤقتاً، أو كان مكلفاً بخدمة عمومية لدى الدولة الطرف، بأجر أم بدون أجر.¹

1-تعريف التشريعي للموظف العام:

لقد عرفت العديد من التشريعات العربية والغربية الموظف العام في العديد من النصوص القانونية:

لقد عرف المشرع الإداري المغربي الموظف العمومي وذلك من خلال ما جاء به في الفصل الثاني من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي ينص على انه: "يعد موظفا كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة".

وما يستخلص من هذا التعريف انه حصر تعريف الموظف العام في الأشخاص التابعين بأسلاك الإدارة التابعة للدولة الا ان المشرع المغربي قد زكى هذا التعريف بما تضمنه المرسوم رقم 2.77.738 الصادر بتاريخ 27 شتنبر 1977 بمثابة النظام الأساسي لموظفي الجماعات الذي ينص فيه على ان: يخول صفة موظف بالجماعات كل شخص في منصب دائم ومرسم بإحدى درجات تسلسل أسلاك الجماعات.

¹ معجم عربي عربي تعريف ومعنى الموظف العام في معجم المعاني الجامع <https://www.almaany.com/>

اما المشرع العراقي فلقد عرف الموظف العام من خلال نص المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم (103) لسنة 1931 على " انه كل شخص عهدت إليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو ميزانية خاصة تابعة لأحكام التقاعد "

وصدر بعده قانون الخدمة المدنية رقم (64) لسنة 1939 الذي يتضمن تعريف آخر للموظف مختلف عما نص عليه القانون السابق إذ عرفته المادة الثانية منه بأنه: -

كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في ملاك الدولة الخاص بالموظفين. وقد ورد هذا التعريف في قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1956 ، كما نجده في قانون الخدمة المدنية النافذ بأنه: كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين. وبالنسبة إلى قوانين انضباط موظفي الدولة في العراق فنجد إن القانون الملغى رقم (69) لسنة 1939 قد عرف الموظف بتعريف يختلف مما لاحظناه في قوانين الخدمة المدنية إذ نصت الفقرة (١) من المادة الأولى منه بان الموظف هو "كل شخص عهدت إليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو ميزانية خاصة وتابع لأحكام قانون التقاعد " ¹

الا ان كل من المشرعين المصري والفرنسي لم يخص تعريف الموظف العام بنص مادة محدد الا انهما سعوا الى تحديد الأشخاص الذي تطبق عليه احكام قانون الوظيفة العامة حيث نص المشرع المصري في نص مادته الأولى من قانون العاملين المدنيين بالدولة في مصر رقم (47) لسنة 1978 " يعمل بالمسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسري أحكامه على:

1 - العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات

الحكم المحلي.

2 - العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم.

¹ شاب توما منصور: القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، الكتاب الثاني ، مطبعة دار العراق للطبع والنشر ، بغداد ، 1980 ، ص 271 .

ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات . ويعتبر عاملاً في تطبيق هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة"

اما من جانب المشرع الفرنسي فانه فقد تناول في قانون التوظيف العام رقم (16) لسنة 1984 حدد الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون ،دون ذكر تعريف محدد وشامل للموظف العام ، عندما نص في المادة الثانية منه على:

" تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعينين بوقت كامل لشغل وظيفة دائمة والمثبتين في درجة مدرجة في الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية والمرافق الخارجية التابعة لها او في مؤسسات الدولة العامة"¹

ويلاحظ من خلال توجه كل من المشرع المصري والفرنسي الى عدم ذكر تعريف قانوني للموظف العام وهذا راجع الى مسائل عديدة منها الغاية من وجود قانون الوظيفة العامة بالإضافة الى ان المشرع يسعى دائماً الى وضع الخطوط الأساسية فقط دون الاهتمام او الخوض في تفاصيل ويمكن ارجاع هذا الحداثا القانون الإداري الذي يرجع أصل قضائي اي نشأ من القرارات القضائية ، وهو قانون مرن وفي تطور مستمر فانه من الصعب وضع تعريف محدد وشامل للموظف العام. حيث ترك مسألة تعريف الى الفقه.²

اما المشرع الجزائري فقد حذا حذوا المشرع العراقي وقد خص الموظف العام بتعريف قانون وهذا راجع الى أهمية الموظف العام داخل النظام القانوني لدولة ودور الذي يلعب باعتباره محرك الأساسي للإدارة العامة وبتالي الزم على المشرع ضبط تعريف قانوني للموظف العام حيث تناول تعريف الموظف العام في العديد من النصوص القانونية حيث نص في الأمر رقم 66-133

¹ نوفان العقيل العجارمة: سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 21 .

² ثروت بدوي: مبادئ القانون الإداري ، المجلد الأول ، أصول القانون الإداري وأسس وخصائصه ، دار النهضة العربية ، 1966 ، ص 90 .

الموظف العام في المادة الأولى والتي جاء فيها: "يعتبر موظفين الأشخاص المعيّنون في وظيفة دائمة الذين رُسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحليّة وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدّد بمرسوم".

لقد تناول هذا التعريف العديد من العناصر التي تحدد صفة الموظف العام وهي:
صدر قرار التعيين الموظف كأول خطوة تكسب الموظف هذه الصفة بالإضافة لي أن يتعلّق التعيين بوظيفة دائمة، فلا يعتبر موظفًا عامًا من يشغل منصب مؤقت أو تستند إليه مهمة مؤقتة، وأن يصدر القرار المتضمّن ترسيم الشخص المعيّن في أحد درجات التسلسل الإداري فلا يلغي صدور قرار التعيين.

كما عرف المشرع الموظف العام من خلال القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المعدّل والمتمّم بالأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010 المتعلّق بالوقاية من الفساد ومكافحته إلا أنه قد وسع في هذا القانون من تعريف الموظف على ما قد تناول الأمر 133/66 ونص في المادة الثانية " كل شخص يشغل منصبا تشريعيًا أو إداريًا أو قضائيًا أو في أحد المجالس الشعبيّة المحليّة المنتخبة، سواء أكان معيّنًا أو منتخبًا، دائمًا أو مؤقتًا وظيفة، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

كل شخص آخر يتولّى ولو مؤقتًا وظيفة، أو وكالة بأجر أو بدون أجر يساهم بهذه الصّفة في خدمة هيئة عموميّة أو مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أيّة مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية، كل شخص آخر معروف بأنّه موظّف عمومي أو من في حكمه طبقًا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"¹

ولقد شمل هذا التعريف جميع الأعوان الذين يمارسون نشاطات ذات طابع عمومي يهدف إلى خدمة المواطن، حتى وإن كان ذو طابع اقتصادي، سواء على مستوى القطاع الاقتصادي أو

¹ المادة 02 من قانون رقم 06-01 مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر. عدد 14، صادر بتاريخ 08 مارس 2006.

العمومي يشغلون وظائفهم بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض إخضاعهم لمضمون هذا النص، لاسيما في مجال واجب التصريح بالامتلاكات بالنسبة للمنتخبين والموظفين وشاغلي وظائف ومناصب عليا وتقييدهم بالعقوبات المترتبة في حالة القيام بالجرائم التي تم ذكرها في مضمون هذا القانون هذا من جهة، من جهة أخرى فإن هذا التعريف جاء تجسيدا لانضمام الجزائر لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

حيث نص الامر 03/06 والذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص مادته الرابعة على انه يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.¹

يمكن ان نستنتج من خلال هذا التعريف إن الأعوان الغير مرسمين لا يمكن أن تطلق عليهم صفة الموظف ، ولا يكتسبون هذه الصفة الا بعد ترسيمهم. كما يفقد صفة الموظف العمال المتعاقدين الذين تعاقدوا بعد صدور هذا الأمر مهما كان نوعهم ، لان المادة السالفة الذكر تنص على ان الموظف لابد ان يتمتع بصفتين أساسيتين هما ان يعين العون في وظيفة عمومية - : دائمة ، ورسم في رتبته.

ثالثا: التعريف الفقهي للموظف العام:

تتميز تعاريف الفقيه بالاختلاف لكونها راجعه الى وجهات نظر مختلفة حيث يعرف الموظف العام في الفقه العراقي على انه "كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك الدائم للمرفق العام".² وهنا يمكن ان نقول بان الموظف هو كل من وليه وظيفة داخل المرفق العام دون تحديد طبيعة نشاط المرفق الذي يشغله.

¹ المادة 04 من أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² شاب توما منصور: النظام القانوني لعمال الدولة ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد الأول ، العدد الأول ، مطبعة العاني ، بغداد ، 1969 ، ص 115 .

" الشخص الذي يتولى تقديم خدمة في منظمة عامة تديرها السلطة الإدارية أو المحلية أو المصلحية سواء كانت المنظمة مركزية أم لامركزية".¹ وما يميز التعريف هذا عن ما ذكر من قبله انه هو ان الموظف من يقدم خدمه تابعة للمنظمة عامة مع تحديد الإدارة التي تحكمها سواء كانت هذه المنظمة على المستوى الإدارة المركزية او اللامركزية.

ولقد عرف الموظف العام بانه ذلك الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة أو القطاع الاشتراكي.²

اما من جانب الفقه المصري فلقد وضع العديد من تعاريف المختلف للموظف العام فعرف بكونه كل من يعمل في وظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق الاستغلال المباشر.³

وما يمكن استخلاصه من هذا التعريف هو تحديد العديد من العناصر لتوفر صفة الموظف العام وهي:

- ديمومة الوظيفة .
- أن يكون تابع لمرفق عام بشرط ان تديره الدولة أو أحد اشخاص القانون العام.
- تحديد طريقة الاستغلال وهي الاستغلال المباشر ويقصد به هي التي تقوم بتشغيله بواسطة أعوانها وأموالها وتخضع للقواعد المقررة في الميزانية العمومية ومستعملة في ذلك أساليب القانون العام وفي هذا الإطار فان القانون الإداري هو المطبق بصفة كلية.

¹ سعد العلوش: نظرية المؤسسة العامة وتطبيقاتها في التشريع العراقي (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1968 ، ص 228 .

² ماهر صالح علاوي: مبادئ القانون الإداري ، المرجع السابق ، ص 104.

³ احمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص 8.

ولقد ذهب جانب آخر من الفقه الى تعريف الموظف العام بكونه هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم بمرفق عام يدار بطريق الاستغلال المباشر مساهمة قائمة على تعيين مشروع من الإدارة وقبول اختياري من الموظف.¹

اما من جانب الفقه الفرنسي فلقد ذهب في تعريفه للموظف العام الذي انقسم إلى اتجاهين، قديم وحديث . الأول وسع من تحديد مدلول الموظف العام متأثرين بالنصوص التشريعية التي وسعت من ذكر الفئات او الاشخاص الذين يخضعون للقانون²، فالموظف في نظر هؤلاء هو الشخص الذي يعمل في وظيفة دائمة في كادر إداري في مرفق عام، وكان من أنصار هذا الاتجاه الفقيه هوريو وفي تعريفهم للموظف على انه هو ذلك³ الشخص الذي يعمل او يتولى إحدى الوظائف في الكادرات بصفة الدائمة للمنشأة لضمان السير المنتظم للمرافق العامة⁴.

الا ان الاتجاه الحديث قد ذهبوا في تعريفهم للموظف العام وكان من اهم أنصاره الفقيه فالين فعرفوا الموظف العام على انه: ⁵ كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالطريق المباشر ويشغل وظيفة بصفة دائمة ضمن درجة من درجات كادر الإدارة العامة.

ولقد حاول القضاء الإداري وضع تعريف للموظف العام فذهب مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه له على انه هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة بصفة دائمة ضمن كادر الوظائف الخاص بمرفق عام .⁶

اما من جانب الفقه الجزائري فانه عرف الموظف العام بانه "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم صفة قانونية، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة

¹ محمد طه بدوي والدكتور محمد طلعت الغنيمي: الوجيز في النظم الإدارية ، دار المعارف ، مصر ، من دون سنة طبع ، ص 150 .

² احمد عبد اللطيف: جرائم الاموال العامة (دراسة تحليلية تأصيلية تطبيقية) ، مكتبة دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002 ، ص 231- 332 .

³ Houriou maurice: precisde droit administratif 2eed ، sirey ، pairs ، 1933 ، p 729- 730.

⁴ نوفان العقيل العجارمة: سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ، المرجع السابق ، ص 30

⁵ احمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية ، المرجع السابق ، ص 6

⁶ Andre de Laubadere: Traite elementaire de droit administratif 2eme ed 1957 ، p 640

الموظف. ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا.

المطلب الثاني: شروط تعيين الموظف العام

لقد ذهب المشرع الجزائري في مسألة التعيين في الوظائف العام وضع مجموعة من الشروط القانونية للإدارات العامة بعمليات انتقاء موظفيها وعمالها وهذا من أجل الاستفادة من الكفاءات والضمان السير الحسن للمرافق العامة وتحقيق النفع العام حيث نص المشرع الجزائري من خلال احكام الامر 03/06 على مجموعة من الضوابط القانونية التي يجب ان تتوفر في الشخص لتوليهِ وظيفة العامة وهذا ما سنتطرق اليه من خلال هذا المطلب المعنون بشروط تعيين الموظف العام الذي قسمناه الى النقاط التالي:

اولا: شروط التعيين .

تتمثل شروط التعيين في:

1- التمتع الجنسية الجزائرية.

ان شرط الجنسية من شروط اساسية للالتحاق الوظائف العامة في معظم قوانين في العالم وهذا ما حيث نصت المادة 67 من الدستور " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة " ¹

تعرف الجنسية على انه هي تلك رابطة سياسية وقانونية التي من خلالها يتم تقيد انتماء شخص ما إلى شعب الدولة دون غيرها باعتباره جزءا من أجزاء المكونة لها عند جانب الفقه ويرى فقهاء آخرين أن الجنسية نظام قانوني يكفل التوزيع للأفراد في مختلف دول العالم. ²

ان وضع شرط الجنسية للتولي الوظائف العمومية هذا لا يعني ان الإدارة الجزائرية لا يوجد فيها موظفين أجانب ، على رغم من أن القاعدة العامة في تولي الوظائف العامة للدولة هي

¹ المادة 51 من القانون رقم 03-02 المؤرخ في 27 محرم عام 1423 الموافق 10 ابريل 2002 يتضمن التعديل الدستور .

² الظاهر خالد القانون الإداري دراسة مقارنة ط 1 دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان الأردن 1993 ص206.

مقتصرة أساسا على اشخاص المتمتعين بالجنسية الجزائرية ،فإن المشرع أورد استثناء على هذه القاعدة وسمح بتوظيف الأجانب في وظائف داخل اقليمها ولكن هذا يكون وفقا لشروط معينة وهذا بهدف الاستفادة من الكفاءات والخبرات الأجنبية .

2- التمتع بالحقوق المدنية والسيرة الحسنة.

لعل من ابرز الشروط التي وضعها المشرع الجزائري لتولي العامة هو ان يكون الشخص الذي يريد الالتحاق بالوظيفة متمتعا بالحقوق المدنية وأن يكون له السيرة الحسنة والأخلاق، ومن اجل التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من خلال مراجعة سلطات الأمن المختصة والاطلاع على صحيفة سوابقه العدلية.

أ- الحقوق المدنية:

يقصد بالحقوق المدنية مجموعة الحقوق التي منحتها الدولة بموجب القانون لجميع مواطنيها ضمن حدودها الإقليمية ، وهي أيضا تلك الحقوق التي يستحقها الشخص في الدولة باعتباره عضوا في جماعة وبصفته مواطنا فله الحق أن في أن يكون عضوا محلفا أو خبيرا أو شاهدا أمام القضاء، وكذلك له الحق في الالتحاق بالوظائف العمومية، وهذا ما نتج عنه علاقة متينة بين المواطنة والوظيفة العمومية.

لقد اشار المشرع الجزائري من خلال احكام قانون العقوبات تصنيف الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري رقم 01/14 المؤرخ في 04 فيفري 2014، المعدل للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966.يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية العائلية في:

1 -العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري المتعلق بالوظيفة العمومية .¹

¹ قانون العقوبات الجزائري رقم 01/14 المؤرخ في 04 فيفري 2014، المعدل للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966.

ب - السيرة الحسنة:

ان اشتراط السيرة الحسنة لتولي الوظيفة العامة هذا له أثر كبير على الإدارة بصفة عامة وعلى المتعاملين بصفة خاصة وهي تعتبر كل الصفات الحسنة التي يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه قول سوء وما يمس الخلق.

بالإضافة الى ان شرط حسن السيرة والسلوك يعد ايضا من شروط الواجبة الالتحاق بالوظائف السامية لكون الغاية من ذلك تكمن في أن الموظف بصفته ممثلا للدولة ومجسدا لهيبتها أمام المواطنين قد يطلع أحيانا بحكم وظيفته على أسرار الناس وقد يتحكم في مصيرهم ولهذا وجب على الموظف أن يكون على قدر كاف من الأخلاق والاحترام تجعله أهلا للائتمان. تقوم المؤسسة العمومية بتأكد من حسن السيرة عن طريق إجراء قانوني تقوم به الإدارة ويطلق عليه التحقيق الإداري، لأن ما في الواقع أن مفهوم السيرة والأخلاق من المسائل النسبية التي تختلف باختلاف الأنظمة فما يعد ممدوح في بعض الشعوب فهو مذموم في باقي المجتمعات الأخرى .

ثالثا: خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة.

ان خلو الصحيفة القضائية من السوابق العدلية شرط أساسي يجب تأكد منه ضمن الوثائق المكونة للملف الإداري للمترشح للوظيفة ويقصد بهذا التأكد من غياب عدم الملاءمة الجزائية أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة المترشح لها.

أي أنه لم يصدر اي حكم سابق يقضي بإدانة المترشح بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة في جريمة مخلة بالشرف والاعتبار .

إذن المشرع أراد التأكيد مرة أخرى على أن الإدانات المقيدة في الورقتين رقم 02 و 03 من صحيفة السوابق القضائية المطلوبتين من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية والمقدمتين من قبل المترشحين للحصول على وظيفة لا يمكن أن تشكل بأية صفة مانعا لتوظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم، اللهم إذا تعلق الأمر بوظائف أو مهام تتنافى ممارستها مع المخالفة المرتكبة من قبل المترشح .

رابعاً: أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

تسوية وضعية المرشح اتجاه الخدمة الوطنية مسألة بالغة لأهمية بالنسبة للإدارة أو المؤسسة والمرشح، لكون من شروط لا يجب تعيين أي مرشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية أي يجب أن يكون في وضعية قانونية منتظمة طبقاً لقانون الخدمة الوطنية.

على ضوء هذا فالمرشح للالتحاق بالوظيفة العامة ما عليه إلا تقديم وثيقة يثبت بها تواجده في إحدى الوضعيات الثلاث التالية:

- أداء الخدمة الوطنية.

- الإعفاء من التجنيد.

- تأجيل التجنيد.

لقد أكد المشرع الجزائري على هذا الشرط في نص المادة 7 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية حيث تضمنت: "كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية اتجاه الخدمة الوطنية لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص أو أن يزاول مهنة أو نشاطاً حراً بعد إثبات"¹. بعد لجوء العديد من الذين وجدوا صعوبات في التحاقهم بالتوظيف من فئة الشباب وفي استخراج الملف الإداري المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العامة وذلك بسبب وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية أصدر رئيس الحكومة سابقاً والوزير الأول حالياً تعليمه تتضمن.

خامساً: أن تتوافر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية.

إن السن واللياقة البدنية يعتبران من شروط تولي الوظائف العمومية.

1- السن:

لقد ذهب العديد من التشريعات الوظيفة العمومية والعمل على تحديد سن المترشح، وإن اشتراط سن معين هذا رجع إلى الآثار التي تترتب عليها وتبعات الوظيفة ومدركاً لمسؤوليتها وهذا يساعد بشكل كبير في تميز تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة وهذا ما

¹ المادة 7 من القانون 06/14 مؤرخ في 10 غشت سنة 2014 الجريدة الرسمية العدد 48 يتعلق بالخدمة الوطنية ص 5.

دفع المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر 03/06 التي حددت 18 سنة كحد أدنى لتولي الوظائف العامة ويهدف المشرع من خلال هذا التحديد لحماية القصر من الاستغلال وضمان حقهم في التمدريس.¹

2 - اللياقة البدنية والصحية والذهنية:

ان اشتراط مبدأ الديمومة هذا يلزم على الموظف تواجده في مكان العمل بصفة دائمة وان اشتراط ان يكون الموظف قادرا على القيام بأعباء وظيفة بكفاءة فيجب أن يكون لائقا صحيا للوظيفة المرشح للتعيين فيها، لهذا نصت أنظمة الخدمة المدنية في كافة الدول على اشتراط السلامة من الأمراض أي يكون سليم البدن وخاليا من الأمراض المعدية.

تختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وطبيعة واجباتها ومسؤولياتها حيث تستلزم بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة الصحية والبدنية هذا الشرط نص عليه الأمر 03/06 في مادته 75 الفقرة الأخيرة " أن تتوفر فيه شروط القدرة البدنية والذهنية.....".²

غير أن اشتراط اللياقة البدنية وان يكون المترش للوظيفية بصحة جيدة هذا لا يعني ان الإدارة تخلو من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وإنما هو شرط عام مقيد بنصوص خاصة وهنا نشير أن المؤسسات والإدارات العمومية لابد أن تلتزم بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة وهي % 1 وفقا لما جاء في المادة 27 من القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.³

¹ المادة 78 من الامر 06/03.

² المادة 75 من الامر 06/03.

³ قانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بالجزائر الجريدة الرسمية عدد 34، 2002.

سادسا: الكفاءة والمؤهل العلمي.

لا يعين أحد في وظيفة عامة إذا لم تتوفر فيه شرطي الكفاءة والمؤهل العلمي.

1 -الكفاءة:

ان اعتماد مبدأ الكفاءة في تقلد الوظائف العامة هو أحد المبادئ الأساسية في التعيين التي أقرتها النظم القانونية في الكثير من الدول ، وقد اعتمدها المشرع الجزائري كذلك للقضاء على الوساطة والمحسوبية السياسية والتي تؤدي إلى الفساد الوظيفي.

تعتبر الكفاء هي تلك مجموعة القواعد والتعليمات التي تقوم بوضعها مؤسسة ما او الإدارة شؤون الموظفين والعاملين بها ، والتي تؤكد أن تقييم الموظف وترقيته مرهون بمستوى الأعمال اليومية التي يؤديها ، أي هي تركيبة من المعارف والمهارات والسلوكات التي تمارس في إطار محدد وتتم ملاحظاتها من خلال العمل الميداني الذي يمنحها صفة القبول .

2- المؤهل العلمي والتكوين العالي:

يشترط في من يعين في إحدى الوظائف العامة أو مناصب العمل أن تتوفر فيه الكفاءة العلمية والفنية بحيث يكون مؤهلا علميا بما يتفق ومهام هذه الوظيفة

أ- **المؤهل العلمي:** تم النص على هذا الشرط في الأمر 03/06 في مادته 75 الفقرة 06 (.. المؤهلات المطلوبة..)¹ يعتبر الحصول على مؤهل دراسي من الشروط الأساسية لتولي الوظائف العليا والذي يختلف باختلاف مستوى الوظيفة المراد شغلها ، فكلما كانت الوظيفة صعبة أو كلما كانت الوظيفة تخصصية أو قيادية كلما تطلبت من شاغلها حيازته لمؤهل علمي عالي، يمكن تعريف شرط المؤهل العلمي على أنه يجب أن يكون المعينون في الوظائف العامة حاصلين على درجة علمية ومستوى علمي معين كشهادة الليسانس أو الماستر أو الماجستير².

¹ المادة 75 من الامر 06/03 .

² المادة 06/75 من الامر 06/03.

ب - التكوين العالي:

يشترط في الشخص المترشح لوظيفة عامة أو منصب عمل أن يمتلك تكوينا عاليا، ويقصد بالتكوين العالي الشهادة التي تعادل شهادة الليسانس أو أعلى منها غير أن المشرع لم يذكر نوع التكوين العالي سواء كان تكوينا عاليا عاما أو تكوينا عاليا تقنيا ، إن مستوى التأهيل يكون تأهيلا خاصا ولا يشترط فيه أن يكون ممنوحا من مؤسسة جامعية بل يكفي أن يكون معادلا إلى حد ما للتكوين الجامعي .

ثانيا: كفايات التعيين .

إن التوظيف في أغلب دول العالم تقوم على أساس مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف ويقتضي هذا المبدأ أن تتكافأ الفرص أمام الجميع للمنافسة في شغل الوظائف ومناصب العمل.

أ: التعيين المؤقت (التربص) .

إن التحاق المترشح بالوظيفة العامة أو بمنصب العمل يدخله في مرحلة جديدة هي مرحلة التربص ، وفقا لما تم الإشارة إليه في المادة الثانية (2) من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المتعلق بالأحكام المطبقة على المتربص: " يعين بصفة متربص كل عون وظيف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به ، ويلزم بهذه الصفة قبل ترسيمه بمتابعة تربص اختياري بنجاح "، وهذا يعطي لجهة الإدارة فرصة أخرى لتقييم قدرات المعني والتأكد من جديته والتزامه.¹

ومدة التربص تقدر بسنة ، وهذا ما تضمنته المادتان 84 و 85 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية اللتان جاءتا وفق النحو التالي:

¹ المادة الثانية من مرسوم تنفيذي رقم 17 - 322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق 2 نوفمبر سنة 2017 يحدد الأحكام المطبقة على اتربص في مؤسسات والإدارات العمومية. الجريدة الرسمية العدد 66 ص13.

حيث تنص المادة 84 " يجب على المتربص ، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته " ¹.

وبالإضافة الى المادة 85 بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته.

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط ، وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض ².

2-: التثبيت النهائي (الترسيم) .

بعد اجتياز العامل أو الموظف لفترة التربص بنجاح يتم ترسيمه في منصبه ، الذي هو إجراء يتم من خلاله تثبيت المتربص ، وهذا ما يكسبه صفة الموظف أو العامل وهذا ما أشارت إليه المادة الرابعة من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية : " يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " ³.

ويتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة بعد تسجيله في قائمة التأهيل التي تقوم بتقديمها إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

¹ المادة 84 من الامر 03/06 .

² المادة 85 من الامر 06/03.

³ المادة 04 من الامر 06/03.

خلاصة الفصل

وفي أخير نستنتج انه تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة فالتوسع نشاط الدولة وعدم اقتصر دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد، وقيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري.

الفصل الثاني :

الوظيفة العمومية في الجزائر في ظل التوجه نحو

الإدارة الالكترونية

مع التقدم التكنولوجي في الثورة الإلكترونية ظهرت الإدارة الإلكترونية التي أصبحت اتجاها جديدا في الإدارة المعاصرة التي تسعى إلى تحويل من مؤسسات تقليدية إلى مؤسسات إلكترونية تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إنجاز جميع أعمالها ومعاملاتها ووظائفها الإدارية. فالإدارة الإلكترونية باعتبارها أحد متطلبات الحداثة والتطور الذي تشهده دول العالم اليوم فإنها تلعب دورا كبيرا في تحسين تقديم الخدمة العمومية من خلال تسهيل اتصالها بالمواطن وسرعة استجابتها ودقة أدائها وغيرها من مظاهر الفعالية، ومن بين هذه الدول نجد الجزائر التي بدورها سعت إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال تجسيدها لمشروع الجزائر الإلكترونية الذي يعد نقطة تحول كبيرة في مجال تطوير الخدمات العمومية بالرغم من العراقيل التي واجهت تطبيق المشروع بالأخص من حيث انعدام الجاهزية الإلكترونية في الجزائر، إلا أنه تم تجسيد الإدارة الإلكترونية في القطاعات المهمة كوزارة الداخلية التي تهدف إلى تجسيد هذا المشروع عن طريق آليات عصرية للتخفيف من حجم الملفات المطلوبة من المواطنين لتسهيل وتحسين وتقديم لأفضل للإدارة العمومية حيث سنتناول في هذا الفصل المعنون الوظيفة العمومية في الجزائري في ظل التحول نحو الإدارة الإلكترونية المقسم إلى المباحث التالية:

-المبحث الأول: الاستراتيجية الوطنية الجزائرية لتحول الإدارة الإلكترونية.

-المبحث الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الجماعات المحلية في الجزائر

المبحث الأول: الاستراتيجية الوطنية الجزائرية لتحول الإدارة الإلكترونية

تعد الإدارة الإلكترونية كمنظومة للأعمال والأنشطة المنفذة عبر الشبكات عملية ديناميكية مستمرة لتحسين إنجاز الأعمال والتي تأتي من طبيعة التطور الكبير في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، حيث تم توظيفها بكثافة في العديد من الدول لتجعل من الإدارة الإلكترونية الحكومية نموذجاً فعالاً لإنتاج و تحسين الخدمة العمومية المقدمة للمواطنين.

المطلب الأول: ارهاصات التحول الإلكتروني في الجزائر

إن الإدارة الإلكترونية وكمدخل إداري حديث طبق من أجل التحكم في المعلومات وسهولة تسييرها وكاقتصاد في الوقت وتوفير الجهد، تعتبر من الابتكارات التقنية والاتصالات المتطورة، فاستخدام الحاسوب وشبكات الانترنت سهل في تقديم خدمات الإدارة إلى عملائها بطريقة تساهم بدرجة كبيرة في حل المشكلات التي كانت تقع في الإدارة التقليدية.

سلكت الجزائر طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في ممارسة أعمالها الحكومية فهو وسيلة لتمكين هذه الأخيرة من تأدية خدماتها وتنفيذ سياستها بكفاءة عالية، فانتشار الانترنت - ك تقنية محورية استراتيجية التحول الإلكتروني - يمثل مرحلة هامة في إرهاصات الانتقال نحو تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتحول نحو الحكومة الإلكترونية في مختلف القطاعات الحكومية في الجزائر، حيث استفادت الجزائر من خدمات شبكة الانترنت ومختلف التقنيات

المرتبطة بها من خلال ارتباطها بشبكة الانترنت في مارس 1992 عن طريق مركز البحث العلمي والتقني، الذي تم إنشاؤه من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في مارس 1986، ومن مهامه الأساسية هو إقامة شبكة وطنية وربطها بشبكات إقليمية ودولية. فمنذ ارتباط الجزائر بالإنترنت سنة 1994 عرفت تزايداً هاماً في مجال الاشتراك والتعامل بالإنترنت.¹

¹ مسيردي سيد أحمد، سعيدي خديجة، مشروع الجزائر الإلكترونية واقع وتحديات، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد الرابع، ص 273-274.

لقد قدر عدد الهيئات المشتركة في الانترنت سنة 1996 ب 130 هيئة، وارتفع العدد إلى 800 هيئة سنة 1999 م منها 100 هيئة من القطاع الجامعي، 500 هيئة من القطاع الاقتصادي، 50 هيئة من القطاع الطبي، والبقية موزعة على القطاعات الأخرى. وكان استخدام الانترنت في بادئ الأمر ضئيلا، ثم عرف في 25 أوت 1998م الذي يحدد تطورا سريعا خصوصا بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 98/257 شروط وكيفية استغلال خدمات الانترنت وفي عام 2001م، وفي محاولة منها أخذ حصة هامة من سوق الانترنت بالجزائر، قامت وزارة البريد والمواصلات بعد إنشاء مؤسسة "الجزائر تيليكوم" بالتعاقد مع شركتين عالميتين هما: لوسنت تكنولوجي السويدية لإنشاء قواعد خاصة، وإريكسون الأمريكية ستمكن من الحصول على بث يتجاوز 30 ميغابايت/ثا مع ارتفاع عدد مقدمي خدمة الانترنت، ارتفع عدد المستخدمين ليصل إلى حوالي 1.9 مليون مستخدم عام 2005م.¹

وفي أكتوبر 2006م أعلنت في تقرير لها، أن عدد المستخدمين في الجزائر قد بلغ 3 ملايين مستخدم بحلول جويلية 2006م في حين بلغ عدد من يستخدم الانترنت عالي السرعة (ADSL) منهم 700 ألف مستخدم أما إحصائيات سبتمبر 2007م فتشير إلى أن عدد المستخدمين قد بلغ 4 ملايين وفي فيفري 2008م يكون عدد مستخدمي الإنترنت الجزائريين قد وصل إلى 5 ملايين أما عدد مقاهي الانترنت فقد وصل إلى 6000 عبر 1541 بلدية على مستوى القطر الوطني وقد اعترضت في البداية انتشار الانترنت بشكل واسع في الجزائر، مجموعة من العوائق تتلخص في ارتفاع أسعار الهاتف الثابت والتي وصلت إلى نسبة % 200 عام 2003م، وبطء الشبكة، بالإضافة إلى هيمنة "الجزائرية للاتصالات" على الخدمة إلى غاية 2006م، أين دخلت شركات أخرى منافسة في هذا المجال أوراسكوم المصرية ومن الأسباب المعيقة كذلك ارتفاع أسعار

¹ عبان عبد القادر، تحديات الإدارة الإلكترونية في الجزائر -دراسة سيكولوجية ببلدية الكاليتوس العاصمة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، اشراف: د دبله عبد العالي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص90-91.

الحواشيب مقارنة مع ما هو عليه الحال في الدول الخليجية مثلاً. هذا ما زاد من اهتمام المستخدمين بمقاهي الإنترنت، بعد أن افتتح أول مقهى إنترنت في الجزائر عام 1997.¹ ما يميز هذه المرحلة هو ظهور مزودون جدد آخرون في قطاعات عامة وخاصة يتقاسمون مهمة التزويد بالإنترنت مع مركز البحث العلمي والتقني، مما أدى إلى تطور العنكبوتية تطور في عدد مستخدمي الشبكة العنكبوتية.

بناء مجتمع المعلومات في الجزائر:

بانتهاء الجزائر لسياسة وطنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال كان لابد لها من بناء مجتمع المعلومات، والذي أصبح احد ضرورات الانفتاح والتحول الإلكتروني، وتماشياً مع ذلك أولت الجزائر اهتماماً أساسياً يدعو إلى تعزيز القدرات والمساعدة التقنية التي جاء بها الاتحاد الدولي للاتصالات سنة 2006، وعليه قامت الجزائر بوضع لجنة قيادة مجتمع المعلومات، هدفها البحث عن آفاق التنمية التكنولوجية في الجزائر بما يخدم أهداف السياسة الوطنية. ومن بين المشاريع التي تم اعتمادها من أجل التوجه نحو بناء مجتمع المعلومات ما يلي:

- انجاز نقطة عبور لرأس الشبكة الدولية للربط بواسطة الانترنت بين المزودين وبعض الإدارات عبر اتصال للألياف الضوئية بقدرة 34 ميغابايت ولها امتداد حتى 140 ميغابايت.
- تعاقد إدارة البريد والمواصلات مع المزود الأمريكي Lucent Technologies الذي يهدف إلى وضع قاعدة للنفاذ إلى الانترنت موجهة خصيصاً للمؤسسات.

ومنه فإن الجزائر قد بدأت الولوج إلى مجتمع المعلومات منذ 1999، فقد شهدت السنوات الثلاثة اللاحقة من 2000 حتى 2002 عمليات تحسسية كبيرة، إذ اعتمدت نظام ADSL، وبرنامج أسرتك OSRATIC، الأول والثاني والذي يعد أحد المخططات المهمة في بناء مجتمع المعلومات في الجزائر، لكنه لازال يعاني إشكالات تحول دون تحقيقه للأهداف المرجوة. فبناء مجتمع المعلومات في الجزائر يتمثل في تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كافة

¹ عيان عبد القادر المرجع السابق ص 90-91.

المجالات، وربط المواطنين بشبكة الانترنت مما يستدعي ضرورة إعداد عدّة محاور مرتبطة فيما بينها من أجل التوجه السليم نحو تحقيق مشروع الجزائر الإلكتروني.¹

وعليه فإن إرهابات التحول الإلكتروني في الجزائر قد ارتكز على توفير البيئة الملائمة ويأتي في مقدمتها الارتباط بالإنترنت، وهذا ما استدعى ضرورة إيجاد سياسة وطنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال لمواكبة التطورات الحاصلة في الميدان، وذلك من خلال تعميم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الجزائرية ومحاولة إدماجها في الاقتصاد الرقمي وبناء مجتمع المعلومات في الجزائر.

المطلب الثاني: مضمون مشروع الجزائر الإلكتروني 2008-2013

على الرغم من التخطّطات والمشاكل التي وقعت فيها الإدارة الجزائرية، إلا أن الحكومة الجزائرية عملت على تطوير وعصرنة الإدارة، وذلك من خلال مشروع الإدارة الإلكترونية، بهدف تطوير وتحسين مستوى خدمات الإدارة المقدمة للمواطنين، وفي إطار تقديم المعلومات وتزايد استخدام الحاسب الآلي فإن تطبيق الأساليب الإدارية المعاصرة ليست وصفاً جاهزاً للاستخدام، وإنما يتطلب ذلك إمكانيات مادية وبشرية هائلة. في هذا المحور سنحاول التعرف على مشروع الإدارة الإلكترونية في الجزائر.

أولاً- تقديم عام لمشروع الجزائر الإلكتروني وتعريفه:

1- تقديم عام لمشروع الجزائر الإلكتروني:

وهو وثيقة صدرت في ديسمبر 2008 تمثل حسب ما ورد فيها أول وثيقة رسمية تحمل معالم برنامج إدارة إلكترونية متكاملة في الجزائر. وحسب ما جاء على لسان وزير البريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، فإن الوثيقة إن لم تكن هي مشروع الإدارة الإلكترونية، فإن الأكيد أن الإدارة الإلكترونية هي جزء من هذه الوثيقة، حسب ما جاء على لسان الوزير نقلاً عن جريدة صوت الأحرار قائلاً: " إن مشروع الجزائر الإلكترونية 2013 الذي يضم عدة محاور يهدف إلى

¹ مسيردي سيد أحمد، سعيدي خديجة، مشروع الجزائر الإلكترونية واقع وتحديات مرجع سابق، ص 275-276.

بناء مجتمع المعلومات وتحريك الاقتصاد وجعله رقمي، إضافة إلى تقليص البيروقراطية والوصول إلى السرعة اتخاذ القرارات".¹

تعد الوثيقة عبارة عن برنامج مسطر إلى غاية سنة 2013، الهدف منها النهوض بالاقتصاد الوطني، وتحسين مكانة المواطن من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتطوير ودعم المؤسسات الإدارية والاقتصادية، وتحسين مستوى معيشة المواطنين عن طريق استعمالهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، إضافة إلى تسهيل عملية التسيير عبر توفير المعلومات والسرعة في العمل، وتوفير خدمات نوعية للمؤسسات والمواطنين.²

2- مفهوم مشروع الجزائر الإلكتروني:

يندرج مشروع الجزائر الإلكترونية 2013 ضمن المبادرات، والمشاريع التنموية التي تتبناها الحكومة الجزائرية لتحقيق التنمية المستدامة في مختلف جوانب الحياة، ليندرج في إطار بروز مجتمع العلم والمعرفة الجزائري، والذي يرمي إلى إحلال نظام إلكتروني متطور شامل، وتعميم استعمال التكنولوجيات الحديثة من خلال ترقية نظام المعلوماتية في قطاعات الاتصالات والبنوك، والإدارة العمومية، وقطاعات التربية والتعليم ما يجعلها تقدم خدماتها على شبكة الانترنت لفائدة المواطنين، والشركات والإدارات، فتصبح وسيلة اتصال تفاعلية ما بين الحكومة والمجتمع المدني.

ثانيا - تفعيل استراتيجية الجزائر الإلكترونية:

تدور استراتيجية الجزائر الإلكترونية حول ربط المواطن والإدارة العمومية بنسق إلكتروني موحد يتيح إجراء مختلف المعاملات بسهولة وسرعة، مما يوفر الجهد والوقت ويحقق مزايا هامة ترفع من مستوى أداء وظائف الإدارة العامة ضمن الاستخدامات المتميزة للإدارة الرقمية. تتضمن استراتيجية الجزائر الإلكترونية 13 محوراً رئيسياً، حيث تحدد هذه المحاور الأهداف

¹ رافيق بن مرسل، الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغيير ومعوقات التطبيق -دراسة حالة الجزائر 2001-2011، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع تنظيمات سياسية وعلاقات دولية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ديسمبر 2011، ص156.

² رافيق بن مرسل، الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغيير ومعوقات التطبيق، المرجع السابق، ص156.

الرئيسية والخاصة، والم زعم إنجازها إلى غاية سنة 2013، أما عن محتوى هذه المحاور فيمكن تلخيصها فيما يلي:

1- تسريع استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في الإدارة العمومية:

- حيث سيتم إدخال تكنولوجيات الإعلام والاتصال وتعزيز استخدامها في الإدارة العمومية تحولاً كبيراً في أساليب تنظيمها وعملها مما سيجعلها تعيد النظر في كيفية سيرها وتنظيمها وتكييف الخدمة المقدمة للمواطنين بشكل أنسب، وفي هذا الصدد تم وضع أهداف خاصة وأحياناً مشتركة لكل دائرة وزارية وهي تخص الجوانب التالية:
- استكمال البنى الأساسية المعلوماتية.
 - وضع نظم إعلام مندمجة.
 - نشر تطبيقات قطاعية متميزة.
 - تنمية الكفاءات البشرية تطوير الخدمات الإلكترونية لفائدة المواطنين والشركات والعمال والإدارات الأخرى.

2- تسريع استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في الشركات:

- إن استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال أصبح أمراً ضرورياً من أجل تحسين الأداء ورفع القدرة التنافسية لدى الشركات ولهذا تم إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال في القطاع الاقتصادي من خلال الأهداف التالية:
- دعم تملك تكنولوجيات الإعلام والاتصال من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - تطوير تطبيقات لتحسين أداء الشركات تطوير.
 - عرض خدمات إلكترونية من طرف الشركات.¹

¹ محمد غزلي، التوجهات الجديدة في إدارة الجماعات المحلية في الجزائر - الإدارة الإلكترونية نموذجاً -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة محلية، إشراف: د. خيرة حلوي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، 2019-2020، ص104.

3- وضع آليات وتدابير تشجيعية تتيح نفاذ المواطنين إلى تجهيزات وشبكات تكنولوجيايات الإعلام والاتصال:

إنه لمن الضروري مواصلة عملية تعميم لوصول إلى الانترنت إذ يجب أولاً توسيع هذا النفاذ من أجل السماح لكل مواطن، أينما وجد عبر التراب الوطني بالاستفادة من الخدمات العمومية الإلكترونية من قاعدة المعارف والعلم الهائلة المتمثلة في الانترنت، بحيث تشكل عملية تعميم الوصول إلى الانترنت هدفاً رئيسياً يتفرع بدوره إلى ثلاث أهداف خاصة:

- إعادة بعث مشروع أسرتك عن طريق توفير حواسيب شخصية وخطوط توصيل ذات تدفق سريع مع توفير تكوين ومضامين متميزة لكل فئات المجتمع.
- الزيادة بشكل معتبر في عدد الفضاءات العمومية الجماعية ومحلات الانترنت وحضائر المعلومات.
- توسيع الخدمة العامة لتشمل النفاذ إلى الانترنت.

4- دفع تطوير الاقتصاد الرقمي:

يدور الاقتصاد الرقمي حول ثلاث مكونات أساسية هي: البرمجية، الخدمات والتجهيز لذا وجد العمل على تشجيع إنشاء الشركات في مجال إنتاج المضامين المحلية بصفتها محرراً للابتكار رغم ما يعانيه هذا المجال من نقائص، يكمن الهدف الأساسي المسطر ضمن هذا المحور في:

- تهيئة الظروف المناسبة لتطوير صناعية تكنولوجيايات الإعلام والاتصال تطوياً مكثاً.
- مواصلة الحوار الوطني بين الحكومة والشركات والتي تمت مباشرتها في إطار إعداد استراتيجية الجزائر الإلكترونية 2013.
- توفير كل الظروف الملائمة لتثمين الكفاءات العلمية والتقنية والوطنية في مجال إنتاج البرمجيات وتوفير الخدمات والإنجاز.

- توجيه النشاط الاقتصادي في مجال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال نحو التصدير.¹

5- تعزيز البنية الأساسية للاتصالات ذات التدفق السريع:

حيث يجب أن تكون شبكة الاتصالات ذات التدفق السريع قادرة على توفير القدرات الضرورية عبر أرجاء الوطن بنوعية وأمان يستجيبان للمقاييس الدولية، في هذا الصدد فإن الهدف الرئيسي لهذا المحور تتمثل في إنجاز بنية تحتية للاتصالات ذات التدفق السريع والفائق السرعة، تكون مؤمنة وذات خدمات عالية الجودة عن طريق تأهيل البنية التحتية الوطنية للاتصالات، تأمين الشبكات، والتسيير الفعال لاسم نطاق " dz ".

6- تطوير الكفاءات البشرية:

إن تعزيز البنى وتعميم النفاذ إلى تكنولوجيايات المعلومات والاتصال يجب أن يصاحبه إجراءات ملموسة في مجال التكوين وتطوير الكفاءات الاجتماعية، حيث رفع كفاءة القوى العاملة التقنية والفنية، التي تطرح كضرورة ومطلب أساسي في التحول الإلكتروني للإدارة العامة، وضمن هذا الإطار تركز المحاور الرئيسية لاستراتيجية الجزائر الإلكترونية على تطوير الكفاءات البشرية، وترقية البنى والهياكل التحتية وما تشمله من مبادرات تعميم النفاذ إلى تكنولوجيا الإعلام والاتصال بإجراءات ملموسة في مجال التكوين وتطوير الموارد البشرية، بهدف تعميم أفضل وكامل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وكذا ضمان تملكها على مستويات عدة ومختلفة، حيث يتجه المشروع الإلكتروني الجزائري لتحقيق التطوير في مجال الكفاءات البشرية نحو هدفين أساسيين هما:

- إعادة النظر في برامج التعليم العالي والتكوين المهني في مجال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال.

- تلقين تكنولوجيايات الإعلام والاتصال لجميع الفئات الاجتماعية.

ومنه فإن القدرة على الاستخدام الجيد للتقنية يطرح ضرورة تزويد الإدارات التي تشهد عملية

¹ محمد غزلي، التوجهات الجديدة في إدارة الجماعات المحلية في الجزائر، المرجع السابق، ص 105.

التحول الإلكتروني بموارد بشرية مؤهلة في مجال التقنية الحديثة.

لتسهيل مراحل التحول الإلكتروني تضطلع داخل الإدارة بمهام التدريب، الصيانة التقنية، والتمكن من تخفيض حدة مقاومة التغيير التكنولوجي داخل الإدارات، وإذا كانت بطاقة السحب المغناطيسية الخاصة بمؤسسة بريد الجزائر ستعوض الصك البريدي، فإن الأمر يتطلب أن تحظى بقدرة أكبر من الاهتمام من قبل الجمهور، الذي يجب تحسيسه هو الآخر¹ وحته على ضرورة وأهمية استخدام هذه الوسيلة المالية الجديدة، وهي المهمة التي توكلها المؤسسة إلى أعوان بريد الجزائر وبالخصوص أعوان الشبابيك.

وفي هذا الصدد، فقد اقترح بريد الجزائر عملية التكوين عن بعد المسماة "تراينبوست" والتي أشرف عليها الاتحاد البريدي العالمي، وهدفها تحسين معلومات ومعارف أعوان البريد حسب ما ورد في تعليمية الاتحاد، وللتقدم للمشاركة والاستفادة من هذه الدروس يكفي أن يكون لدى العون مجموعة من المعارف الأساسية والقاعدية، امتلاك جهاز حاسوب، وخط ربط بشبكة الأنترنت وعنوان البريد الإلكتروني، تكوين يضم في المتوسط خمس ساعات أسبوعيا على امتداد ثمانية أسابيع لاستكمال جميع الوحدات التعليمية وينتهي بتسليم شهادة من الاتحاد البريدي العالمي، وقد شمل التكوين عدة تخصصات منها: الإصلاح والضبط الإداري، العمل البريدي، الموارد البشرية، والتكنولوجيات البريدية.²

7- تدعيم البحث والتطوير والابتكار:

يستلزم الاقتصاد القائم على المعرفة تفاعلا قويا بين البحث والتطوير وعالم الاقتصاد فالابتكار هو الذي يضمن تطوير المنتجات وخدمات ذات القيمة المضافة في مجال التكنولوجيات ولهذا الغرض يختص الهدف الرئيسي لهذا المحور بتطوير الخدمات ذات القيمة المضافة في مجال تكنولوجيات الإعلام والاتصال عن طريق تعزيز نشاط البحث، التطوير والابتكار، وذلك

¹ خالد القاشي، منير لواح، حسيبة جبلي، استراتيجية الجزائر الإلكترونية 2013، فجوة النظرية والتطبيق"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، ع04، ص94-95.

² رافيق بن مرسل، الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغيير ومعوقات التطبيق، مرجع سابق، ص159.

عن طريق التنظيم والبرمجة وتثمين نتائج البحث، حشد الكفاءات وتنظيم نقل التكنولوجيا والمهارات.

8- ضبط مستوى الإطار القانوني الوطني:

تماشياً مع الممارسات الدولية ومتطلبات مجتمع المعلومات، فإن الترتيبات والتشريعات القائمة لا تغطي كل المسائل القانونية المرتبة في استخدام وتطوير تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وبالتالي فإن الهدف الأساسي لهذا المحور يتمثل في تهيئة مناخ من الثقة يشجع على إقامة الحكومة الإلكترونية، وهو ما يتطلب تحديد إطار تشريعي وتنظيمي مناسب.

9- الإعلام والاتصال:

يلعب الإعلام والاتصال دوراً هاماً في الاقتصاد القائم على المعرفة، حيث يشكل الإعلام قيمة أساسية تتمحور عند تحصيلها إلى معرفة يضيف عليها الاتصال ثراء وأهمية أكبر، لذلك تهدف استراتيجية "الجزائر الإلكترونية" في هذا الشق إلى التحسيس بدور التكنولوجيا والاتصال في تحسين معيشة المواطن والتنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد وذلك عن طريق:

- إعداد وتنفيذ مخطط اتصال حول مجتمع المعلومات.
- إقامة نسيج جمعي كامتداد للمجهود الحكومي.

10- تثمين وتعزيز التعاون الدولي:

يوصف التعاون الدولي مع البلدان الأخرى في مجال تكنولوجيات الإعلام والاتصال بعدد هائل من المشاريع، لاسيما مع الاتحاد الأوروبي في إطار مشروع "ميدا 2"، ويهدف تعزيز التعاون الدولي إلى امتلاك التكنولوجيات والمهارات وتحسين صورة البلد خارجياً، وذلك عن طريق:

- تفعيل المشاركة في الحوار والمبادرات الدولية.
- إقامة شراكة إستراتيجية يهدف امتلاك التكنولوجيات والمهارات.

11- آليات التقييم والمتابعة:

يتضمن هذا المحور ضرورة تحديد نظام مؤشرات متابعة وتقييم تسمح بقياس مدى تأثير تكنولوجيات الإعلام والاتصال على التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة، وبإجراء تقييم دوري لتنفيذ المخطط الاستراتيجي "الجزائر الإلكترونية" من جهة أخرى، وذلك اعتماداً على الإطار التصوري لنظام مؤشرات نوعية وإعداد ومؤشرات ملائمة.¹

12- إجراءات تنظيمية:

يتطلب تنفيذ استراتيجية تطوير مجتمع المعلومات دعماً مؤسساتياً هاماً، يأخذ بعين الاعتبار الطابع المتعدد الأبعاد لتكنولوجيات الإعلام والاتصال، وفي إطار تحضير السياسة الموجهة لترقية مجتمع المعلومات والاقتصاد الرقمي، تم تشكيل لجنة وزارية تدعى "اللجنة الإلكترونية" برئاسة رئيس الحكومة وتضم الوزراء المعنيين بهذا المجال، كما تم تشكيل لجنة تقنية لتوفير الدعم التقني لهذا المجال، وتم تشكيل لجنة تقنية لتوفير الدعم التقني لهذه اللجنة الإلكترونية.

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا المحور في وضع تنظيم التنفيذ الفعلي للمخطط الاستراتيجي "الجزائر الإلكترونية" بفضل تأطير فعال ومتابعة دائمة وتنسيق منسجم بين مختلف الفاعلين المعنيين، وذلك من خلال تدعيم الانسجام والتنسيق وطنياً وبين القطاعات، وتدعيم قدرات التدخل على مستوى القطاعات والهيئة المتخصصة.

13- الموارد المالية:

لتنفيذ استراتيجية "الجزائر الإلكترونية" يجب توفير موارد مالية معتبرة يستحيل توفيرها من مصدر واحد وبالتالي لابد من استغلال جميع مصادر التمويل المتاحة استغلالاً جيداً، كما أنه يجب أن تكون الإجراءات التشريعية أو المادية مقرونة بتقييم مالي دقيق إلى أبعد حد ممكن، ويستلزم الأمر كذلك ترتيب هذه الإجراءات حسب تأثيرها على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

¹ محمد غزلي، المرجع السابق، ص 108-109.

إن الآليات العملية التفصيلية الخاصة بالمحاور التي تتضمنها استراتيجية "الجزائر الإلكترونية 2013" تتمثل في إدخال تكنولوجيات المعلومات والاتصال في الإدارة العامة، وتعزيز استخدامها، ووضع مختلف خدماتها على شبكة الأنترنت وتوفير المعلومات في أي وقت وأي مكان، وتم في هذا الإطار وضع أهداف خاصة وأخرى مشتركة لكل دائرة وزارية لاستكمال البنى الأساسية المعلوماتية ونشر تطبيقات قطاعية متميزة وتنمية الكفاءات البشرية وتطوير الخدمات الإلكترونية لفائدة المواطنين والعمال والإدارات الأخرى.¹

مقارنة بحجم وأهمية الإدارة الإلكترونية فإن مضمون هذه الوثيقة يعتبر متأخرا، فهو مشروع طموح إذا تم تطبيقه بعناية ودقة، عن طريق توفير مقومات النجاح الحقيقية كالقيادة الرائدة والتخطيط الاستراتيجي على المستوى البعيد، وتوفير الكفاءات البشرية والموارد المالية اللازمة مع التسيير العقلاني لها وتزويد المشاريع بآليات المتابعة والتقييم الحقيقي لأهداف المشروع.

المطلب الثالث: أهداف المشروع وبرامج تنفيذه

إن فكرة التغيير نحو العمل الإلكتروني تجاه العمل في الجزائر امتدت جذوره إلى مشروع الجزائر الإلكترونية 2018، حيث كانت اللبنة الأولى نحو التحول الإلكتروني إلى غاية المرحلة الحالية، فمنذ سنة 2013 خطت الجزائر برنامجها الإصلاحي تداعت في محتواه بعصرنة الإدارة العمومية بمختلف أشكالها وترقية مخرجاتها من خدمات بغية الخروج من النظام التقليدي الورقي إلى رقمته الإدارة بكل أجزائها وإدراج التعامل الإلكتروني كخيار بديل عن الخط اليدوي وخزائن الأرشيف، وخلق قاعدة بيانات محفوظة ببرمجيات متخصصة، وهذا ما انصب في برمجيات إصلاح الخدمة العمومية الذي شمل عدة تدابير وإجراءات ببنية على أسس الإدارة الإلكترونية كجوهر العملية الإصلاحية وإرساء أسس التعاملات الإلكترونية ومنه تبلور مشروع الجزائر الإلكترونية 2008-2013 الذي خصت له أهداف وبرامج لتنفيذه، كذا عوامل النجاح في تطبيقات لمشروع الإدارة الإلكترونية.²

¹ رافيق بن مرسل، مرجع سابق، ص 161-162.

² محمد غزلي، المرجع السابق، ص 113.

أولاً- أهداف مشروع الجزائر الإلكترونية 2008-2013:

إنَّ الهدف الأساسي من مشروع الجزائر الإلكترونية هو:

- ضمان الفعالية في تقديم الخدمات الحكومية للمواطنين، وأن تكون متاحة للجميع، وذلك بتسهيل وتبسيط المراحل الإدارية التي تسعى من خلالها إلى الحصول على وثائق ومعلومات.
- التنسيق بين مختلف الوزارات والهيئات الرسمية.
- مكافحة البيروقراطية التي تشكل كبحاً لتنمية البلاد.
- تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمواطنين في مختلف مجالات حياة مجتمعنا، والمساهمة كذلك في تجسيد على أرض الواقع مبادئ العدالة الاجتماعية، والمساواة كذلك في تحقيق السياسة الوطنية الجوارية عن طريق تقريب الإدارة من المواطنين.
- حماية مجتمعنا وبلادنا ضدّ أفات الجريمة المنظمة، وبالأخص الجريمة المنظمة العابرة للحدود، وكذا ظاهرة الإرهاب والتي تستعمل غالباً تزوير وتقليد الهوية والسفر كوسيلة لانتشارها.¹

وعليه فإن مشروع الجزائر الإلكترونية يتمحور حول هدف أساسي وهو عصرنه الإدارة العمومية وتقريبها من المواطن من خلال الاستثمار في تقنيات المعلومات والاتصال وادخالها في كل مؤسسات الدولة بشكل يجعل إجراء المعاملات ومنح خدمات أكثر سرعة وسهولة وأقل تكلفة وأكثر فعالية.

ثانياً- برنامج عمل تنفيذ مشروع الحكومة الإلكترونية:

يأتي برنامج الحكومة الإلكترونية ضمن السياسات والاستراتيجيات التي تهدف إلى تطوير وعصرنه الإدارة من أجل برقيق التنمية، ويتمثل عمل تنفيذ مشروع الجزائر الحكومة الإلكترونية:

1- تطوير التشريعات: والذي يتضمن إعداد قانون منظم المعاملات الحكومية الإلكترونية وتطوير التشريعات.

¹ بلعربي عبد القادر، لعرج مجاهد نسيم، مغبر فاطمة الزهراء، تحديات التحول إلى الحكومة الإلكترونية في الجزائر، الملتقى العلمي الدولي الخامس، الاقتصاد الافتراضي وانعكاساته على الاقتصاديات الدولية، جامعة سعيدة، ص08.

2- برنامج على تطوير البنية المالية: يعمل البرنامج على تطوير المؤسسات المالية لتصبح أكثر مرونة.

3- برنامج التطوير الإداري التنفيذي: يشمل تطوير أساليب العمل في الجهات المقرر استخدامها للمعاملات الإلكترونية.

4- برنامج التطوير الفني: يركز هذا البرنامج على استخدام التكنولوجيا الرقمية في الجهات الحكومية لتطوير الطاقات والقدرات اللازمة لإنجاز المشروع، كما يهتم بتحسين الكفاءة التشغيلية والتي تتضمن استخدام أحدث الأجهزة والمعدات وأنظمة قواعد البيانات وتحديث البنية الأساسية للاتصالات والمعلومات.

5- برنامج تنمية الإطارات البشرية: من خلال العمل على تطوير فكر القيادات الحكومية بما يتلاءم مع مفهوم الإدارة الإلكترونية، وإعداد خطة مناسبة لتدريب فرق العمل التي يتم تكوينها مع جميع الجهات الحكومية التي تشارك في مشروع الإدارة الإلكترونية بهدف القدرة على إدارته.

6- برنامج الإعلام والتوعية: يتم من خلال هذا البرنامج إعداد خطة تعرف المجتمع بمزايا التحول إلى المجتمع الرقمي، وكيفية الاستفادة من مشروع الإدارة الإلكترونية.¹

ثالثا - عوامل النجاح في تطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية:

1- الرؤية الاستراتيجية لمشروع الجزائر الإلكترونية:

يعتبر وجود الرؤية الاستراتيجية الواضحة والتعبير الدقيق عنها ومشاركة جميع المستفيدين في صياغتها، من أهم عوامل النجاح الجوهرية للانطلاق بأنشطة مشروعات الإدارة الإلكترونية وإلى جانب ضرورة وجود قيادات إدارية تستطيع إدارة قياس قدرات الناس على المشاركة في الاقتصاد الرقمي وتحديد الفرص المتاحة للمنافسة محلياً وعالمياً على سبيل المثال نجد أنَّ لأستراليا رؤية استراتيجية تتلخص بالانتقال إلى اقتصاد المعلومات وكذلك الأمر بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية

¹ الشيكور أيوب، الإدارة الإلكترونية في الجزائر تطبيقات وتحديات، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد: 08، العدد: 01، 2009، جامعة لونيبي علي، البليدة 2، الجزائر، بمخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، ص295.

فإن رؤيتها واستراتيجياتها الوطنية تحدد بالعمل على بناء الطريق السريع للمعلومات، كذلك كندا أي أن مشروع الإدارة الإلكترونية يتطلب رؤية استراتيجية واضحة شاملة وأهداف استراتيجية قابلة لتحقيق على المدى الزمني المستهدف.

2- المدخل المؤسسي لإدارة أنشطة التحول الإلكترونية:

بحيث اعتمدت جميع الدول الرائدة في حقل المعلومات على المدخل التنظيمي المؤسسي لتخطيط وإدارة وتطبيق استراتيجيات التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، ومن الأعمال التقليدية إلى الأعمال الإلكترونية ومن الحكومة الورقية إلى الحكومة الرقمية.

3- تحفيز الاستثمار في مشروعات اقتصاد المعرفة:

إن نجاح الدول في مشروعات الإدارة الإلكترونية ونظم إدارة المعرفة، لم يظهر من فراغ وإنما هو نتيجة جهود حثيثة لحشد الموارد والقدرات المتاحة التي رافقت عمليات صياغة وتطبيق استراتيجيات التنمية المعلوماتية في مجال الإدارة الإلكترونية، أي أن النجاح دلالاته وعوامله الجوهرية وله أيضا بيئته الاجتماعية والثقافية ومن ثم لا يمكن بأي حال من الأحوال اختزال تجارب الإدارة الإلكترونية في العديد من دول العالم.¹

رابعا - معوقات تطبيق لمشروع الجزائر الإلكترونية 2008-2013:

للإدارة الإلكترونية مشاكل ومعوقات تقف أمام تطبيقها، ومن بين أهم هذه المعوقات هي:

- 1- عدم وجود وعي حاسوبي ومعلوماتي عند بعض الإداريين الذين يمتلكون قرار إدخال هذه التكنولوجيا مما يؤدي إلى عدم تطبيق هذه الإدارة الحديثة.
- 2- عدم وجود بنية تحتية متكاملة على مستوى الدولة مما يعرقل عدم تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسساتها.

¹ محمد غزلي ، المرجع السابق، ص 117-118.

- 3- ارتفاع أسعار بعض الأجهزة والبرمجيات الحديثة.
- 4- اختلاف القياس والمواصفات لأجهزة المستخدمة داخل المكتب الواحد مما يشكل صعوبة بالربط بينها.
- 5- مازالت العديد من الآلات والأجهزة غير قادرة على الاتصال مع الحاسوب فمثلا من الصعب ربط آلة النسخ الحالية مع الحاسوب.
- 6- عدم وجود وعي معلوماتي حاسوبي عند المواطنين وهذا يشكل عائقا كبيرا في تطبيق الإدارة الالكترونية ومن ثم الحكومات الالكترونية.
- 7- نظام الإدارة الالكترونية يحتاج إلى ساعات خزينة كبيرة جدا لغرض خزن الرسومات والوثائق والبيانات باختلاف أنواعها، وهذا يشكل معوقا كبيرا جدا في تطور هذه الإدارة، ورغم ظهور القرص الليزري والفيديو بسعاته الواسعة، وقد يوفر هذا القرص جزءا من الحل لهذه المشكلة.
- 8- الرؤية الضبابية للإدارة الالكترونية وعدم استيعاب أهدافها.
- 9- عدم وجود أنظمة وتشريعات أمنية أو التساهل في تطبيقها.
- 10- قلة الموارد المالية وصعوبة توفير السيولة النقدية.
- 11- التمسك بالمركزية وعدم الرضا لتغيير الإداري.
- 12- النظرة السلبية لمفهوم الإدارة الالكترونية من حيث تقليلها للعنصر البشري.
- 13- وجود الفجوة الرقمية بين الناس المتخصصين في مجال التقنية وآخرين لا يفقهون شيئا من إيجابياتها.
- 14- أمن المعلومات هو تأمين الحماية من المخاطر التي تهدد المعلومات للمستفيدين.
- 15- غياب الشفافية ونفوذ مجموعات المصالح الخاصة.¹

¹ جمبية ذهبية، بير سارة، الإدارة الالكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية -دراسة حالة بلدية خنشلة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة الجماعات المحلية، إشراف د: بوقنور إسماعيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسن العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، ص56-57.

- الحلول الممكنة لتفعيل مشروع الحكومة الإلكترونية الجزائرية:
- البدء في تسويق خدمات الحكومة الإلكترونية وتوضيح مميزاتها ومردودها الكبير على المواطن من نواحي كثيرة، وتبين المبررات القوية اللازمة لاستخدامها حتى يزول التحفظ الموجود عند بعض المواطنين.
- عدم مواصلة ممارسة الأعمال ذات الصبغة التجارية بحيث أن تتوقف الحكومات فوراً عن تحميل المواطنين أي رسوم إضافية من أجل استخدام الحكومة الإلكترونية، الأمر الذي سوف يشجع المواطنين على استخدام الحكومة الإلكترونية.
- الإعلان عن خدمات الحكومة الإلكترونية في الواقع المشهور على الإنترنت، بحيث يتم الإعلان عن خدماتها على أكبر مواقع الانترنت، وذلك من أجل جذب أعداد كبيرة من المواطنين وشد انتباههم إلى خدمات الحكومة الإلكترونية.
- تحديثات المعلومات أولاً من خلال ضمان أن المعلومات على مواقع الحكومة يتم تحديثها فوراً عبر جميع القنوات وكذلك يجب لفت انتباه المواطنين بالدعاية والإعلان عن ذلك بطرق وأساليب كثيرة.
- العمل على توجيه الاستثمارات في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- إدراج تكنولوجيا المعلومات في جميع مناهج التعليم في الدولة.
- توفير البيئة الأساسية الضرورية لنجاح تطبيقات الحكومة الإلكترونية.
- العمل على تنظيم البرامج التعليمية في مجال تكنولوجيا المعلومات لجميع موظفي القطاع العام لتطوير العام لضمان تأهيلهم وإعدادهم لاستغلال التكنولوجيا خدمة القطاع العام.
- إقامة مراكز لمساعدة الفئات التي تفتقر إلى التحضيرات والمعدات الرقمية، وذلك لتوفيرها لأسر ذات الدخل المنخفض.

- زيادة الطلب على الوظائف والخدمات التي تتطلب النظام الجديد، مما يساعد على استقطاب المزيد من المهارات والخبرات.¹
 - التنسيق والتعاون بين الحكومة والقطاع الخاص، وبين مختلف الدوائر الحكومية ومع الدائرة الحكومية، الإلكترونية خلال مراحل تضيق مشروع.
 - تحديد رؤية واستراتيجية واضحة لتطبيق الحكومة الإلكترونية.
 - تنفيذ ومتابعة تطبيق الحكومة الإلكترونية في مختلف الدوائر الحكومية.
 - تحديد رؤية واضحة وأهداف واقعية ودافعية ملموسة على المدى القريب والبعيد.
 - دراسة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وتحليل مدى مقدرتها واستعدادها لتشغيل الخدمات الإلكترونية، ودعم تطبيقات الحكومة الإلكترونية.
 - مقارنة البرامج والأجهزة، والمعايير الفنية المختلفة التي تستخدم عالمياً في بيئة الانترنت.
 - تنظيم الندوات التي تساهم في رفع الوعي، بأهداف ومنطلقات مشروع الحكومة الإلكترونية.
 - تأهيل كادر حكومي مختص في مجالات هندسة العمليات وتطبيقات الحكومة الإلكترونية.²
- ومنه نخلص إلى أن استراتيجية "الجزائر الإلكترونية 2013" تمثل أول وثيقة رسمية محددة لملامح التحول نحو الإدارة الإلكترونية في الجزائر، وهو مشروع سُداسي يمتد من 2008 إلى غاية سنة 2013 يضم ثلاثة عشر محوراً رئيسياً تمثل العناصر الرئيسية لعملية التحول نحو الإدارة الإلكترونية، ويهدف هذا المشروع إلى تعزيز أداء الاقتصاد الوطني والشركات والإدارة، كما يهدف هذا المشروع إلى تحسين قدرات التعليم والبحث والابتكار وإنشاء كوكبات صناعية في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال ورفع جاذبية البلد وتحسين حياة المواطنين من خلال تشجيع نشر واستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

¹ عبد الكريم عاشور، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، مذكرة شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص الديمقراطية والرشادة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة منتوري قسنطينة 2009-2010، ص 101-102.

² عبد الكريم عاشور، المرجع السابق، ص 102.

المبحث الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الإدارة العمومية في الجزائر

ان تبني المشرع الجزائري استراتيجية اصلاح الإدارة العمومية وسعي نحو الحقها بتطورات الواقع في هذا المجال بالنسبة لدول أخرى فكان على المشرع تجسيد هذه الاستراتيجية على ارض الواقع من خلال اعتمادها في النظام الإداري الجزائري حيث عرفت هذه التطبيقات مراحل ومستويات مختلفة وهذا ما سنتطرق اليه من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: المراحل والمستويات الجزائرية في الإدارة الإلكترونية

ان تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر كان عبر العديد من المراحل والمستويات نذكرها منها:

1- مستويات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر:

المستوى الأول: ويتم الاعتماد كمبادرة لبناء إدارة إلكترونية من خلال مواقع إلكترونية على

شبكة الانترنت، توفر كامل المعلومات ومختلف الإجراءات اللازمة في المعاملات الإدارية،

ويحتاج تطبيق هذا المستوى إلى:

- تطوير البنية التحتية لنظم الاتصالات.
- العمل على دعم أسعار الحواسيب لاقتنائها من جميع فئات المجتمع.
- تبني الحكومة استراتيجية تهدف إلى زيادة نسبة استخدام الانترنت.
- تقليص الفجوة الرقمية بين شرائح المجتمع لتحقيق الوصول الشامل لخدمات الاتصالات.

المستوى الثاني: ويعتمد هذا المستوى على تحقيق التفاعل مع المتعاملين عبر شبكة الانترنت

بشكل مستمر، وذلك عن طريق النماذج الإلكترونية، البريد الإلكتروني، الاتصال عبر الموقع، حتى يتسنى التأكد من المعلومات، أو طبع الاستمارات، أو الاستفسار عن بعض المعلومات، وتحتاج لهذا المستوى.

- توفير المعلومات والبيانات وحمايتها بالقوانين.
- تمويل البرامج التدريبية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات.

- توفير الإمكانيات المادية لتحقيق العملية التقنية من تصميم ونشر، تحديث، صيانة للموقع.

المستوى الثالث: في هذا المستوى تقوم الإدارة بإنجاز جزء من المعاملات عن طريق شبكة

الانترنت كإبرام الصفقات والمبادلات الإلكترونية دون الحضور الشخصي للمتعاملين ويتطلب هذا وضع الإطار القانوني لهذا النوع من المعاملات لأنه يشترط التوقيع الرقمي، ومن أمثلة هذه الخدمات الإلكترونية: تسديد الرسوم، دفع الضرائب وغيرها.¹

المستوى الرابع: تعمل الإدارة على تقديم الخدمات من خلال موقع واحد، ويسمى ذلك بالتكامل والترابط بين مختلف الخدمات ويتحقق الاندماج بين إدارات وأقسام وفروع الهيئة الإدارية تحت نظام البوابة الإلكترونية، التي تضم قواعد بيانات كاملة عن الأفراد والمؤسسات لتقديم الخدمة من خلال أي وحدة مهما تعددت الجهات المتعامل معها.²

2- أسباب التحول إلى الإدارة الإلكترونية:

توجد العديد من الأسباب التي جعلت الكثير من الدول والمؤسسات تتجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارتها من أهم هذه الأسباب:

- الإجراءات والعمليات المعقدة وأثرها على زيادة تكلفة الأعمال.
- القرارات والتوجيهات الفورية التي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق.
- العجز عن توحيد البيانات على مستوى المؤسسة.
- صعوبة الوقوف على معدلات قياس الداء.
- صعوبة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة.
- التطوير السريع في أساليب وتقنيات الأعمال.
- توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات.
- ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات للتمييز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس.

¹ أمال بوقاسم، "التحول الإلكتروني كخيار استراتيجي وضرورة لإصلاح الإدارة الإلكترونية"، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، ع08، أكتوبر 2015، ص26-27.

² أمال بوقاسم المرجع السابق، ص27.

- حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل.¹

3- مراحل تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجماعات المحلية:

أ- **مرحلة التأسيس:** عمد قطاع الداخلية إلى رقمته جميع وثائق الحالة المدنية من خلال إعداد ما يسمى بالسجل الوطني الرقمي للحالة المدنية²، وهو ما أعتبر إنجازاً أزاح عن السكان المحليين حملاً كبيراً من البيروقراطية ليتم فيما بعد رقمته البطاقات التي أدخلت عليها عدة تعديلات وتحسينات الأمر الذي ارتقى بتحسين الخدمة العمومية إلى مستويات استحسنها المواطن المحلي تصل إلى حد الرضا التام وتتويجا لهذا كله فقد عملت وزارة الداخلية إلى إعداد ما يسمى بشبكة الانترنت بينها وبين الجماعات الإقليمية، وبين الأخيرة فيما بينها لاسيما فيما يتعلق باستغلال المعطيات والإحصائيات التي تسهل عمليات اتخاذ القرار، وربط هذه الشبكة بالمواطن من خلال شبكة الانترنت، ويبقى فقط تدعيم هذه العمليات التقنية بمنظومة قانونية تفرض احترام قواعدها حتى تحدّ من التّحكم في هذه الآلية والتقنية بطريقة سلبية تفرغها من مقصدها ومضمونها.

ب- مرحلة التأطير القانوني:

لقد صدر القانون الذي يتبنى وبصفة رسمية التوقيع والتصديق الإلكتروني، حتى يمكن التأطير القانوني للإدارة الإلكترونية في الجزائر، ومنها الجماعات المحلية، فأما عن التوقيع الإلكتروني فقد تبنته المادة 323 من القانون المدني المعدل والمتمم.³

قبل صدور القانون المذكور أنفا بما لا يدع مجالا للشك، غير أنّ المادة 07 من هذا القانون حددت له شروطا ومتطلبات حتى يكون صحيحا وناجزا، أما عن المصادقة فقد أسندها هذا القانون

¹ علي سايح جبور، الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير أداء الجماعات المحلية في ظل تطبيق الحكومة الإلكترونية بالجزائر، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، جامعة حسيبة بن علي، الشلف، ع01، ديسمبر 2017، ص10.

² المرسوم التنفيذي رقم 15-315 المؤرخ في 10 ديسمبر 2015 والمتعلق بإصدار ونسخ وثائق الحالة المدنية بطريقة الكترونية، ج ر، عدد 68 مؤرخة في 27 ديسمبر 2015.

³ القانون 05-10 المؤرخ في 20 يونيو سنة 2005 يعدل ويتمم الامر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ج ر عدد44.

لثلاثة أنواع من السلطة حسب التدرج والتخصص: أو لا للسلطة الوطنية للتصديق الإلكتروني طبقا لأحكام المواد 16 و 18 من القانون المذكور وأسند الإشراف عليها للوزير الأول ثم للسلطة الحكومية للتصديق الإلكتروني والتي وضعت تحت سلطة وزارة البريد وتكنولوجيا الإعلام والاتصال وفي الأخير السلطة الاقتصادية تحت إشراف السلطة المكلفة بضبط البريد المواصلات السلوكية واللاسلكية.¹

4- أثر الإدارة الإلكترونية على تنظيم الأجهزة الإدارية في الجماعات المحلية:

أ- آثار الإدارة الإلكترونية من حيث الدقة والتكاليف:

زيادة الاتقان: إن الإدارة الإلكترونية كآلية عصرية في عمليات التطوير الإداري والتغيير التنظيمي تمثل منعرجا حاسما في شكل المهام والأنشطة الإدارية التقليدية وتتطوي على مزايا أهمها المعالجة الفورية للطلبات والدقة والوضوح التام في إنجاز المعاملات.

تخفيض التكاليف: إذا كانت الإدارة الإلكترونية في البداية تحتاج لمشاريع مالية معتبرة بهدف دفع عملية التحول فإنّ انتهاج نموذج المنظمات الإلكترونية سيوفر ميزانيات ضخمة.

ب- من حيث تبسيط الإجراءات وتحقيق الشفافية:

تبسيط الإجراءات: أمام الحاجة لتحديث والعصرنة الإدارية عملت الجماعات المحلية على إدخال المعلومات إلى مصالحها وحرصت على استخدامها الاستخدام الأمثل لما لها من إمكانيات وقدرات في تلبية حاجات المواطنين بشكل مبسط وسريع.²

تحقيق الشفافية والمرونة: الشفافية الكاملة داخل المنظمات الإلكترونية هي محصلة لوجود الرقابة الإلكترونية التي تضمن المحاسبة الدورية على كل ما يقدم من خدمات.

¹ عبد المجيد سلامة، "تطبيقات الإدارة الإلكترونية وأثرها على إدارة الجماعات المحلية"، مجلة الحقوق والحريات، ع05، 2018، ص69-70.

² عبد الكريم عشور، مرجع سابق، ص18-19.

المطلب الثاني: تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجماعات المحلية بالجزائر

يجابه تطبيق الإدارة الإلكترونية تحديات مختلفة تتباين من نموذج إلى آخر، تبعا لنوع البيئة التي تعمل في محيطها كل مبادرة، ومن بين التحديات نجد:

1-المعوقات الإدارية:

تتجه بعض الدراسات إلى تحديد، ومحاولة حصر المعوقات الإدارية في تطبيق الإدارة الإلكترونية حيث ترجع إلى الأسباب الآتية:

- ضعف التخطيط والتنسيق على مستوى الإدارة العليا لبرامج الإدارة الإلكترونية
- عدم القيام بالتغيرات التنظيمية المطلوبة لإدخال الإدارة الإلكترونية، من إضافة أو دمج بعض الإدارات، أو التقسيمات، وتحديد السلطات والعلاقات بين الإدارات، وتدفق العمل بينها.
- غياب الرؤية الإستراتيجية الواضحة بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما يخدم التحول نحو منظمات المستقبل الإلكترونية.
- المستويات الإدارية والتنظيمية واعتمادها على أساليب تقليدية، ومحاولة التمسك بمبادئ الإدارة التقليدية.
- مقاومة التغيير في المنظمات، والمؤسسات الوطنية من طرف العاملين التي تبرز ضد تطبيق التقنيات الحديثة خوفا على مناصبهم، ومستقبلهم الوظيفي.

2-المعوقات السياسية والقانونية:

تشمل هذه المعوقات ما يلي:

- غياب الإرادة السياسية الفاعلة، والداعمة لإحداث نقلة نوعية في التحول نحو الإدارات الإلكترونية، وتقديم الدعم السياسي اللازم لإقناع الجهات الإدارية بضرورة تطبيق التكنولوجيا
- الحديثة ومواكبة العصر الرقمي.

- غياب هيئات على مستويات عليا في الأجهزة الحكومية تتبادل تشاور سياسي، وتتنظر في تقارير اللجان المكلفة بتقويم برامج التحول الإلكتروني، لاتخاذ القرارات اللازمة لرفع مؤشر الجاهزية الإلكترونية وترقيته.

- عدم وجود بيئة عمل الكترونية محمية وفق اطر قانونية، تحدد شروط التعامل الإلكتروني مثل غياب تشريعات قانونية تحرم اختراق، وتخريب برامج الإدارة الإلكترونية، وتحدد عقوبات رادعة لمرتكبيها.¹

إضافة إلى الإشكالات التي تطرح في ظل التحول نحو شكل التوقيع الإلكتروني وحجية الإثبات في المراسلات الإلكترونية، وصعوبة معرفة المتعاملين عبر الشبكات، في ظل غياب تشريع قانوني يؤدي إلى التحقق من هوية العميل، وكل ما يتعلق بعنصر الخصوصية، والسرية في التعاملات الإلكترونية.

3- المعوقات المالية والتقنية:

حيث تتمحور حول:

- ارتفاع تكاليف تجهيز البنى التحتية للإدارة الإلكترونية، وهو ما يحد من تقدم مشاريع التحول الإلكتروني.

- قلة الموارد المالية لتقديم برامج تدريبية، والاستعانة بخبرات معلوماتية في ميدان تكنولوجيا المعلومات ذلك كفاءة عالية.

- ضعف الموارد المالية المخصصة لمشاريع الإدارة الإلكترونية، ومشكل الصيانة التقنية لبرامج الإدارة الإلكترونية.

- صعوبة الوصول المتكافئ لخدمات شبكة الانترنت، نتيجة ارتفاع تكاليف الاستخدام لدى الكثير من الأفراد.

- معوقات فنية تتعلق بتكنولوجيا المعلومات على مستويات عديدة.

¹ عبد الكريم عاشور مرجع سابق، ص38.

4-المعوقات البشرية:

ويمكن تحديدها في الآتي:

- الأمية الإلكترونية لدى العديد من شعوب الدول النامية، وصعوبة التواصل عبر التقنية الحديثة.
- غياب الدورات التكوينية، ورسكلة موظفي الإدارة، والأجهزة التنظيمية في ظل التحول للإدارة الإلكترونية.¹
- الفقر وانخفاض الدخل الفردي، أدى الى صعوبة التواصل عبر شبكات الإدارة الإلكترونية.
- تزايد الفوارق الاجتماعية بين فئات المجتمع وانقسامه (فئات تمتلك أجهزة حاسوبية ومعدات وأخرى تفتقدها)، أدى إلى ازدياد حدة التفرق، وأضعف مشاريع الإدارة الإلكترونية.²
- إشكالات البطالة التي يمكن أن تنجم عن تطبيق الإدارة الإلكترونية، وحلول الآلة محل الإنسان، هذا الأخير الذي يرفض ويقاوم التحول الإلكتروني خوفاً عن امتيازاته ومنصبه.

5-المهددات الأمنية:

تتمثل هذه المهددات في الآتي:

- التخوف من التقنية وعدم الاقتناع بالتعاملات الإلكترونية، خوفاً عن ما يمكن أن تؤديه من مساس وتهديد لعنصري الأمن والخصوصية في الخدمات الحكومية.
- ويمثل فقدان الإحساس بالأمان تجاه الكثير من المعاملات الإلكترونية، مثل التحويلات الإلكترونية والتعاملات المالية عن طريق بطاقات الائتمان، أحد المعوقات الأمنية التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية، حيث من مظاهر أمن المعلومات بقاء المعلومات وعدم حذفها أو تدميرها.
- ولتحقيق الأمن المعلوماتي يركز على ثلاث عناصر أساسية هي:
- **العنصر المادي:** من خلال توفير الحماية المادية لنظم المعلومات
- **العنصر التقني:** باستخدام التقنيات الحديثة في دعم وحماية أمن المعلومات.

¹ عبد الكريم عاشور مرجع سابق، ص38.

² عبد الكريم عاشور ، مرجع سابق، ص39-40.

- **العنصر البشري:** بالعمل على تنمية مهارات، ورفع قدرات، وخبرات العاملين في هذا المجال.¹

المطلب الثالث: آفاق تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجماعات المحلية

فلقد كان للتقنيات التكنولوجية الحديثة دورا بارزا في تطوير الأداء الإداري والتقليل من تكاليف وكذا زمن الخدمة المقدمة، وذلك ما يشير بالضرورة إلى التحول من الإدارة الورقية أو بالأصح التقليدية إلى إدارة دون ورق ودون جهد وقل تكلفة و هي الإدارة الإلكترونية، ولقد سعت الحكومة الجزائرية إلى ذلك بجملة من الإصلاحات سواء كانت في الجانب الفكري أو في الجانب الممارساتي، ولقد تمت هذه الإصلاحات في القوانين والتشريعات بما يخدم بنية التغيير وقد كانت على حد سواء في الإطار المركزي و اللامركزي.

أولا: نماذج لتطبيقات الإدارة الإلكترونية في الجزائر.

1- خدمات الإدارة الإلكترونية بقطاع البريد والمواصلات: يقدم قطاع البريد والمواصلات

العديد من الخدمات عن بعد للمستفيدين منها، وعلى الرغم من الصعوبات المطروحة فإنه يسعى إلى تطويرها، ومن بين هذه الخدمات:

أ- الحوالة الإلكترونية.

ب- السحب الآلي للأموال.

ج- الحساب الجاري عن بعد (خدمة 1530، خدمة eccp تحويل الأموال عن طريق واسترن

يونيون).

كما يعد هذا القطاع (البريد والمواصلات) قطاع مستهدف حيث تتولى الوزارة مسؤولية

تطوير تكنولوجيات الإعلام والاتصال وتسيير مشروع الجزائر الإلكترونية 2013.

¹ عبد الكريم عاشور مرجع سابق، ص 40.

2- خدمات الإدارة الإلكترونية بقطاع الضمان الاجتماعي: في إطار إصلاح منظومة

الضمان الاجتماعي وعصرنة الإدارة وتبسيط إجراءات الخدمة، شرعت وزارة الضمان الاجتماعي في استعمال نظام البطاقة الإلكترونية وهي:

بطاقة الشفاء: والتي بدأ العمل بها سنة 2007 واقتصرت في البداية على بعض الولايات كتجربة أولى، وقد مست فئات معينة كالمتعاقدين والأشخاص الذين يعانون من الأمراض المزمنة، ليتم تعميمها بعد ذلك لضمان ضل الاجتماعي بهدف توفير نظام الدفع من فيل الغير للأدوية لفائدة جميع المؤمنين اجتماعيا حيث أصبح بالإمكان تقديم بطاقة الشفاء مرفوقة بوصفة طبية للاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير للحصول على الأدوية لهم شخصيا أو لذوي الحقوق، وذلك على مستوى أي صيدلية متعاقدة مع الضمان الاجتماعي.

3- خدمات الإدارة الإلكترونية بقطاع العدل: الجزائر في إطار عصرنة قطاع العدالة بما

يتماشى وعصر تكنولوجيات الإعلام والاتصال وخاصة الإعلام الآلي، قامت الإدارة المركزية واستحداث مديرية جديدة مكلفة بالعصرية والاعتماد على الحاسب الآلي في إجراءات والملفات الفضائية بل يفترض أن تصاحبه جهود منظمة وإعادة النظر في الهيكلة والمناهج الحالية لتتمكن فعلا من إعطاء أكثر فعالية لهذه التعزيزات التكنولوجية الحديثة وذلك من أجل شفافية وحسن تسيير المرفق العام.

فإنجاز أرضية الانترنت LSP منذ نوفمبر 2003 أحد العناصر التي تؤدي إلى التحول نحو النهج الخاص، حيث يتم تزويد قطاع العدالة بممول للدخول إلى عام الأنترنت ذات نوعية رفيعة خاصة بالقطاع، تلقى الأهداف الخاصة بالإدارة والهيئات التضامنية وتسمح له بإنشاء سير ذاتي لاتصالاته الإلكترونية وتعميم الوصول للمعلومة لكل موظف بالعدالة.¹

حيث شهدت أواخر نوفمبر 2003 أيضا استحداث موقع الكتروني www.mjustice.dz

موجه الإعلام المواطنين بكل نشاطات وزارة العدل إعلامية عن مختلف المسابقات التي تنظمها

¹ وهيبة ختيري، نورة بوعلاقة، فؤاد عنون، دور الإدارة الإلكترونية في تحسين وتطوير العمل الإداري، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، جامعة المسيلة، المجلد 04، العدد 02، 2020، ص 75-76.

وزارة العدل، نتائج هذه المسابقات، المناقصات، نشاطات الوزير الخ. وداخل هذا الموقع توجد أيضا النافذة القانونية. ومن جهة أخرى فإن تطوير الأنترنت في قطاع العدالة والموجه بالخصوص إلى الاتصال الداخلي بين موظفي العدالة قد ساعد على العمل المشترك بين مختلف المصالح هذه الوسيلة التي بدء العمل بها كمرحلة أولى في الإدارة المركزية فيل تعميمها إلى الجهات القضائية الأخرى، ففي سنة 2005-2006 تم إنجاز مواقع واب المجالس القضائية WWW.mjstic.dz

إنشاء بوابة القانون: - إنشاء مركز وطني للسوابق العدلية: - الشبكة القطاعية لوزارة العدل.

4- خدمات الإدارة الإلكترونية بالبلدية: تعتبر البلدية الإلكترونية بمثابة الفرصة السانحة للحكومة وللجماعات المحلية من أجل تلبية حاجات المواطن وكذا الوصول إلى التنمية الاقتصادية للدولة، وإن هذا النهج الذي يقوم بالأساس على الانتقال نحو العصرية الرقمية والمبادلات المجردة وكذا التحلي تدريجيا على الدعائم الورقية يتم السعي إلى بلوغه في أفق 2020، ومن خلال هذا المشروع ينتظر تحقيق جملة من النتائج من خلال إنشاء واجهة واحدة تشمل كافة الخدمات المقدمة للمواطن تبسيط الإجراءات وتحسين جودة الخدمات، ترقية الإدارة وتحسين إنتاجها وفعاليتها.

- الحالة المدنية:

الشباك الإلكتروني الموحد: إن الشباك الإلكتروني للوثائق البيومترية هو حل تقني يعمل على استقبال طلبات مختلف الوثائق البيومترية، وتسجيلها بصفة آنية في قاعدة معطيات مركزية، وهذا باستغلال الربط المباشر مع قاعدة معطيات الوثائق البيومترية وكذا السجل الوطني الآلي للحالة المدنية.¹

¹ وهيبة ختيري، نورة بوعلاقة، فؤاد عنون، المرجع السابق، ص 77.

ومن بين الأهداف المنتظرة من وضع الشباك الإلكتروني: تحسين ظروف الاستقبال والعلاقة مع المواطن: - السرعة في دراسة ومراقبة البيانات ومعالجة الملفات وإعفاء المواطن من الملء البدوي لاستمارة طلب الوثائق البيومترية.

-**رقمته الحالة المدنية:** وضعت وزارة الداخلية والجماعات المحلية خارطة طريق في سبيل توفير وسيلة عمل لأعوان الإدارة بهدف ضمان تقديم الخدمة في أحسن الظروف وتقريب المواطن من الإدارة عن طريق الاستعانة بالوسائل التكنولوجية القادر به، 2018، صفحة 163) حيث مر مشروع رقمته سجلات الحالة المدنية بمجموعة من المراحل:
أ-رقمته السجلات الورقية للحالة المدنية.

ب- إصدار وثائق الحالة المدنية لشهادة الميلاد، الوفاة، عقود الزواج في أقل من دقيقة وذلك على مستوى أي بلدية أو ملحفة على مستوى التراب الوطني.

ج-تطهير نسخ البيانات الهامشية عن طريق تقاطع قواعد البيانات (شهادة الميلاد، الوفاة، عقود الزواج).

د- ربط مختلف القطاعات بسجل الحالة المدنية حتى يتسنى لها الاطلاع على قواعد البيانات دون طلب أي وثيقة من المواطن، وأخيرا التنبيه للنسخ الأوتوماتيكي للبيانات الهامشية.
-**السجل الوطني الالي للحالة المدنية:** سمح إنشاؤه من الفضاء نهائيا على معاناة المواطن المرغم على التنقل في كل مرة إلى مقر بلدية ازدياده من أجل الحصول على وثائق الحالة المدنية التي تخصه، يشكل السجل الوطني الالي للحالة المدنية المكرس بموجب الأمر رقم 20-70 المؤرخ في 19 فيفري 1970 المتعلق بالحالة المدنية، المعدل والمتمم.¹

-**جواز السفر وبطاقة التعريف الوطنية البيومترين:** حيث أعلنت وزارة الداخلية والجماعات المحلية في 28 ديسمبر 2011 على إطلاق المرحلة الأولى بإصدار جواز السفر البيومترية

¹ وهيبة ختيري، نورة بوعلاقة، فؤاد عنون، المرجع السابق، ص77.

الإلكتروني بداية من 02 جانفي 2012 على مستوى 47 دائرة بعواصم الولايات المقاطعة الإدارية بحسين داي بالجزائر العاصمة وأضاف ذات المصدر أن هذه الدوائر تم تعيينها كمواقع نموذجية للشرع في هذه العملية والتي ستعمم تدريجيا على جميع المقاطعات والدوائر

<http://www.elmouwatin.dz>

ويهدف مشروع جواز السفر وبطاقة التعريف البيومترين إلى عصرنه وثائق الهوية والسفر، حيث ستكون بطاقة التعريف الوطنية وثيقة مؤمنة تماما ذات شكل أكثر مرونة تضمن للمواطنين القيام بمختلف الإجراءات اليومية وفيما يتعلق بجواز السفر الإلكتروني البيوم تري هو وثيقة هوية سفر مؤمنة قابلة للقراءة آليا.

-**رخصة السياقة البيومترية الإلكترونية بالتنقيط:** تم إنجاز رخصة السياقة البيومترية، وفق معيار المنظمة الدولية للتقييس رقم 18013 المتعلق بوثائق الهوية، حيث تتمثل في بطاقة ذات شريحة مصنوعة من مادة البوليكاربونات ذات خلفية مؤمنة وملونة بالوردي والأخضر والأبيض، ذات شكل مستطيل طولها 85.6 مم وعرضها 54 مم وسمكها 0.76 مم، كما أنها من النوع البيوم تري الإلكتروني المقروءة آليا بواسطة شريحة الكترونية ومنطقة للقراءة الآلية وتحتوي على عناصر مؤمنة لضمان الاستعمال الأمثل لها.

تحتوي هذه الوثيقة على المعلومات الخاصة بهوية السائق ومعطياته البيومترية المرقمنة بها فها صورته وإمضاءه وبصمات أصابعه إضافة إلى المعلومات الإدارية الخاصة برخصة السياقة. -**إنشاء تطبيقات للتعاملات الداخلية:** في إطار تبادل المعلومات ما بين موظفي الجماعات وتسيير أدق لمختلف الملفات، تم استحداث عدة تطبيقات عبر الانترنت (الشبكة الداخلية من بينها:

أ-**منصة التكوين عن بعد** "تواصل": في إطار سياسة العصرية المنتهجة من طرف وزارة الداخلية والجماعات المحلية، وضع حيز الخدمة منصة التكوين عن بعد "تواصل" وهي ثمرة¹

¹ وهيبة ختيري، نورة بوعلاقة، فؤاد عنون، المرجع السابق، ص78.

لمجهودات القطاع الرامية لمواكبة تكنولوجيات الإعلام والاتصال واستغلالها لضمان أحسن تكفل بالمرفق العام، وهي مركز تكوين افتراضي بهدف إلى ترشيد نفقات الجماعات المحلية في مجال التكوين، وتقريبه من الموظف في محل عمله، حرصا على سيرورة المرفق العام. (8931، 2019).

ب- خدمات عبر الخط: توجد العديد من النوافذ الالكترونية التي تم إدراج مختلف الخدمات على غرار طلب بطاقة التعريف الوطنية البيومترية، جواز السفر البيومتري، رخصة السياقة البيومترية، إجراءاتي الإدارية، استماراتي، شكاوى المواطنين استشاراتي، جماعتي الإقليمية، التسجيل لقرعة الحج.¹

¹ وهيبة ختيري، نورة بوعلاقة، فؤاد عنون، المرجع السابق، ص78.

خلاصة الفصل:

لاشك أن هذه التحديات و فرص استثمار المزايا التي توفرها تكنولوجيا المعلومات و الاتصال دفعت بالجزائر إلى البدء في انتهاج إستراتيجية لبعث مشروع للإدارة الإلكترونية من شأنه تحويل عمل الإدارات العمومية من الأساليب الإدارية التقليدية إلى الأساليب الإلكترونية بهدف تحديث البنية و طريقة تنفيذ الأعمال، لتعزيز الدور الإيجابي في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال السرعة والدقة والإتقان في الأداء، تنظيم سير العمل الإداري، زيادة نوعية الخدمات، وتبسيط الإجراءات الإدارية، وتحسين علاقة الفرد بالدولة.

الخاتمة

تعتبر الخدمة العمومية من أهم وظائف الدولة منذ وجودها حتى الآن وإيجاد أفضل الآليات لتحسين تقديم تلك الخدمات هدفا لتحقيق رضا المواطنين والعملاء لاستقرار المجتمع بصفة عامة. بالنظر للتطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى ظهور نمط جديد في الإدارة في ظل التنافس المتزايد أمام الإدارات البيروقراطية لتحسين مستوى أعمالها وجودة خدماتها وهو ما اصطلح عليه الإدارة الرقمية أو إدارة الحكومة الإلكترونية أو الإدارة الإلكترونية.

لذا فإن الأخذ بمنهج والاعتماد على الإدارة الإلكترونية قد يساهم بصفة كبيرة في ترشيد التكاليف وتحقيق المساواة والكفاءة وضمان الشفافية، فهي الاستثمار الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو الجانب الإيجابي في جميع وظائف العملية الإدارية القائمة على التخطيط، التنظيم، التنفيذ، الرقابة، والمتابعة) وذلك بهدف تحسين أدائها وتعزيز مركزها التنافسي، حيث أنها تساهم في تبسيط الإجراءات داخل المؤسسات والذي ينعكس إيجابا على مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين باختصار وقت تنفيذ المعاملات الإدارية المختلفة، إضافة إلى تسهيل الاتصال داخل المؤسسة وخارجها وضمان الدقة في المعاملات وتقليل استخدام الورق بشكل ملحوظ.

لقد عرف مشروع الإدارة الإلكترونية في القانون الجزائري باعتباره أهم المشاريع على المستوى الإقليمي للدولة وآخر تطورات المستحدثة بالنسبة للإدارة العامة ، والذي يعتبر من المشاريع الكبرى التي راهنت عليها الحكومة من خلال إحلال نظام إلكتروني شامل في البلاد عن طريق بعث إستراتيجية الجزائر الإلكترونية 2000-2013 .

بحيث عرفت عدة تغييرات شملت مختلف نواحي الحياة خاصة من الناحية الإدارية، فأسلوب الإدارة الإلكترونية الذي تتبناه الإدارات العمومية يعتبر نقطة انطلاق جوهرية ستساهم بشكل كبير في التحسين المستمر لنوعية الخدمات العمومية المقدمة للمواطنين، ويتطلب ذلك توفر العديد من الإمكانيات هدف تقديم خدمة متميزة للمواطن وتحقيق مستوى أداء مناسب لمنظمات الإدارة العامة خاصة البلدية، كالبنية التحتية توافر عدد لا بأس به من مزودي الخدمة بالإنترنت، توفر الوسائل الإلكترونية اللازمة لهذا التحول، توفير السرية الإلكترونية، وجود التشريعات والقوانين التي تسهل

عمل الإدارة الإلكترونية، تأهيل الموظفين في مجال التقنيات الحديثة، وجود إرادة سياسية قوية تتولى مسؤولية التعبير في هذا المجال .

نتائج الدراسة:

ومن خلال دراستنا تمكنا من الوصول إلى نتائج ذات صلة بالبحث نذكرها على النحو التالي:

- أصبح التوجه نحو إرساء دعائم الإدارة الإلكترونية في المنظمات بصفة عامة والجماعات الإقليمية بصفة خاصة ضرورة حتمية، وذلك في ظل مختلف التطورات التكنولوجية التي أصبحت تشهدها بيئة الأعمال المعاصرة، نظرا لعلاقتها الكثيفة والمتبادلة مع المواطنين.
- يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجماعات الإقليمية في الكثير من الأحيان ضرورة توفير مجموعة من المتطلبات الإدارية، الأمنية، البشرية والتقنية، إلا أن هناك مجموعة من المعوقات التي تحول في الغالب دون نجاح التطبيق الفعال لمبادئ الإدارة الإلكترونية وهو ما يجعل الآثار المترتبة عنها تفاوت ما بين الإيجابية والسلبية.
- تؤثر الإدارة الإلكترونية على شكل الخدمة العمومية من خلال آلياتها المتمثلة في شبكة الإنترنت ومختلف المعدات التقنية والتكنولوجيا .
- استخدام الإدارة الإلكترونية يؤدي إلى التغلب على العديد من المشاكل التي كانت تعيق مسيرة العمل مثل عامل الوقت، أمن المعلومات، المكان والزمان وغيرها .

-اقتراحات:

-نرجو تعميم خدمة الإدارة الإلكترونية على مستوى جميع القطاعات الموجودة على ارض الوطن.

-محاولة ربط جميع الادارات بخدمة الانترنت لكونها أماكن لا توجد فيها الأنترنت مما يعيق تطبيق واهداف الإدارة الإلكترونية.

-تقديم تكوين محكم وملائمة للإطارات والكوادر الساهرة على تسيير وتطبيق الإدارة الالكترونية من اجل تطوير مهاراتهم في استعمال التكنولوجيا الحديثة.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: القوانين والمراسيم:

- الدستور

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

- قانون العقوبات الجزائري رقم 01/14 المؤرخ في 04 فيفري 2014، المعدل للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966

- القانون 06/14 مؤرخ في 10 غشت سنة 2014 الجريدة الرسمية العدد 48 يتعلق بالخدمة الوطنية ص 5.

- قانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بالجزائر الجريدة الرسمية عدد 34، 2002.

- مرسوم تنفيذي رقم 17 - 322 مؤرخ في 13 صفر عام 1439وافق 2 نوفمبر سنة 2017 يحدد الأحكام المطبقة على اتربص في المؤسسات والإدارات العمومية. الجريدة الرسمية العدد 66 .

- المرسوم التنفيذي رقم 315- 15 المؤرخ في 10 ديسمبر 2015 والمتعلق بإصدار ونسخ وثائق الحالة المدنية بطريقة الكترونية، ج ر ، عدد 68 مؤرخة في 27 ديسمبر 2015.

- القانون 10- 05 المؤرخ في 20 يونيو سنة 2005 يعدل ويتمم الامر رقم 58- 75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ج ر عدد 44. - الامر 66- 133 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي.

- الامر 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الباب الرابع تنظيم المسار المهني.

ثانيا: المجالات القانونية:

- مسيردي سيد أحمد، سعيدي خديجة، مشروع الجرائر الالكترونية واقع وتحديات، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد الرابع.
- علي سايج جبور، الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير أداء الجماعات المحلية في ظل تطبيق الحكومة الإلكترونية بالجرائر، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، جامعة حسيبة بن علي، الشلف، ع01، ديسمبر 2017.
- عبد المجيد سلامة، "تطبيقات الإدارة الإلكترونية وأثرها على إدارة الجماعات المحلية"، مجلة الحقوق والحريات، ع05، 2018.
- خالد القاشي، منير لواح، حسيبة جبلي، استراتيجية الجرائر الإلكترونية 2013، فجوة النظرية والتطبيق"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، ع04
- بلعربي عبد القادر، لعرج مجاهد نسيم، مغبر فاطمة الزهراء، تحديات التحول إلى الحكومة الالكترونية في الجرائر، الملتقى العلمي الدولي الخامس، الاقتصاد الافتراضي وانعكاساته على الاقتصاديات الدولية، جامعة سعيدة.
- أمال بوقاسم، "التحول الإلكتروني كخيار استراتيجي وضرورة لإصلاح الإدارة الإلكترونية"، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، ع08، أكتوبر 2015.
- الشيكري أيوب، الإدارة الالكترونية في الجرائر تطبيقات وتحديات، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد: 08، العدد: 01، 2009، جامعة لونيبي علي، البليدة 2، الجرائر، بمخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية.
- وهيبه ختيري، نورة بوعلاقة، فؤاد عنون، دور الإدارة الالكترونية في تحسين وتطوير العمل الإداري، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، جامعة المسيلة، المجلد 04، العدد 02، 2020.
- شاب توما منصور: النظام القانوني لعمال الدولة، مجلة العلوم القانونية، المجلد الأول، العدد الأول، مطبعة العاني، بغداد، 1969.
- ربوح ياسين طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 19 جوان 2015 طلبة الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجرائر.

-الكتب:

- لوران بلان (ترجمة أنطوان عبده) ، الوظيفة العامة ، بيروت: منشورات عويدات 1973 .
- احمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 .
- الظاهر خالد القانون الإداري دراسة مقارنة ط 1 دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان الأردن 1993 .
- خالد خليل الظاهر ، القانون الإداري دراسة مقارنة (عمان تدار المسيرة ، 1998).
- سامي، جمال الدين، "التنظيم الإداري للوظيفة العامة"،(الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 1990).
- شاب توما منصور: القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، الكتاب الثاني ، مطبعة دار العراق للطبع والنشر ، بغداد ، 1980 .
- عبد الهادي ، حمدي أمين ، " إدارة شؤون موظفي الدولة ، أصولها وأساليبها وإصلاحها " ، الطبعة الثالثة . القاهرة: دار الفكر العربي ، 1976 .
- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، الجزائر: دار الريحانة ، 1999
- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (الجزائر تجسور للنشر والتوزيع ، 2015).
- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري (الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية ، 1982.
- محمد الصالح فنينش ،"ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية " ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، ط 3 2010/2011 .
- محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 1989 .
- محمد يوسف المعداوي ، دراسة مقارنة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة في التشريع الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر العاصمة 1988.
- نوفان العقيل العجارمة: سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 .

- عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، القاهرة: دار النهضة العربية ، 1977 .
- احمد عبد اللطيف: جرائم الاموال العامة (دراسة تحليلية تأصيلية تطبيقية) ، مكتبة دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002 .
- ثروت بدوي: مبادئ القانون الإداري ، المجلد الأول ، أصول القانون الإداري وأساسه وخصائصه ، دار النهضة العربية ، 1966 .
- سعد العلوش: نظرية المؤسسة العامة وتطبيقاتها في التشريع العراقي (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1968 .
- عمار بوحوش مفهوم الوظيفة العامة دراسات التنظيم والتسيير 20-08-2019 .
- محمد طه بدوي والدكتور محمد طلعت الغنيمي: الوجيز في النظم الإدارية ، دار المعارف ، مصر ، من دون سنة طبع .
- محمد يوسف، المعدّوي ، ” دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ” الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1984 .
- الدراسات العلمية:**
- عبان عبد القادر، تحديات الإدارة الالكترونية في الجزائر -دراسة سيكولوجية ببلدية الكاليتوس العاصمة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، اشراف: د دبله عبد العالي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016.
- عبد الكريم عاشور، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، مذكرة شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص الديمقراطية والرشادة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة منتوري قسنطينة 2009-2010.
- محمد غزلي، التوجهات الجديدة في إدارة الجماعات المحلية في الجزائر -الإدارة الالكترونية نموذجاً-، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر، سعيدة، 2019-2020.
- جمبية ذهبية، بير سارة، الإدارة الالكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية -دراسة حالة بلدية خنشلة-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة الجماعات

المحلية، إشراف د: بوقنور إسماعيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسن العلوم السياسية، جامعة
08 ماي 1945، قالمة.

-رافيق بن مرسل، الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين حتمية التغيير ومعوقات التطبيق -
دراسة حالة الجزائر 2001-2011-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية
والعلاقات الدولية، فرع تنظيمات سياسية وعلاقات دولية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،
ديسمبر 2011.

مراجع باللغة الفرنسية :

- FracoisGqzier, la fonction puplique dan slemondeeg (paris: ciujas 1972
paris: L.G-S, 1971), P.8. LainPlanty Traiteprati que de faction publiqued.
- Houriou maurice: precisde droit administratif 2eed ,sirey , pairs ، 1933
- Andre de Laubadere: Traite elementaire de droit administratif 2eme ed
1957.

المعاجم:

-معجم اللغة العربية المعاصرة عربي-عربي/الوظيفة / <https://www.arabdict.com/ar/> الاطلاع
بتاريخ 2022/05/22 س 9.11.

-معجم عربي عربي تعريف ومعنى الموظف العام في معجم المعاني
الجامع <https://www.almaany.com/> 12/04/2022

الفقر

فهرس المحتويات

اهداء ج

اهداء د

اهداء هـ

و..... شكر وعرفان

أ مقدمة

6 الفصل الأول:

6 الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة

8..... المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

8..... المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية.

15..... المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العامة.

18..... المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام

19..... المطلب الأول: تعريف الموظف العام

26..... المطلب الثاني: شروط تعيين الموظف العام

35 الفصل الثاني:

35 الوظيفة العمومية في الجزائر في ظل التوجه نحو الإدارة الالكترونية

37..... المبحث الأول: الاستراتيجية الوطنية الجزائرية لتحول الإدارة الالكترونية

37..... المطلب الأول: ارهاصات التحول الالكتروني في الجزائر

40..... المطلب الثاني: مضمون مشروع الجزائر الالكتروني 2008-2013

48..... المطلب الثالث: أهداف المشروع وبرامج تنفيذه.

55..... المبحث الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية في الإدارة العمومية في الجزائر

55..... المطلب الأول: المراحل والمستويات الجزائرية في الإدارة الالكترونية.

المطلب الثاني: تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجماعات المحلية بالجزائر	59
الخاتمة	69
قائمة المصادر والمراجع	73
الفهرس	79

ملخص الدراسة :

وفي أخير نستنتج انه تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحظي الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة فالتوسع نشاط الدولة وعدم اقتصر دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد، وقيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري.

لاشك أن هذه التحديات و فرص استثمار المزايا التي توفرها تكنولوجيا المعلومات و الاتصال دفعت بالجزائر إلى البدء في انتهاج إستراتيجية لبعث مشروع للإدارة الالكترونية من شأنه تحويل عمل الإدارات العمومية من الأساليب الإدارية التقليدية إلى الأساليب الإلكترونية بهدف تحديث البنية و طريقة تنفيذ الأعمال، لتعزيز الدور الإيجابي في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال السرعة والدقة والإتقان في الأداء، تنظيم سير العمل الإداري، زيادة نوعية الخدمات، وتبسيط الإجراءات الإدارية، وتحسين علاقة الفرد بالدولة.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، الوظيفة العمومية، الإدارة الالكترونية.

Résumé de l'étude:

Enfin, nous concluons que l'État exerce ses activités à travers ses employés, qui sont l'outil de l'État pour atteindre ses objectifs, et que la fonction publique bénéficie de la garde du législateur et des juristes dans divers pays. certains travaux publics et son intervention accrue dans divers domaines économiques et sociaux, ont nécessairement entraîné une augmentation du nombre d'employés et l'intérêt de l'État à organiser l'appareil administratif.

Il ne fait aucun doute que ces défis et opportunités d'investir dans les avantages offerts par les technologies de l'information et de la communication ont incité l'Algérie à commencer à adopter une stratégie de lancement d'un projet d'administration électronique qui transformerait le travail des administrations publiques des méthodes administratives

traditionnelles aux méthodes électroniques avec la objectif de moderniser la structure et la manière dont les affaires sont mises en œuvre, de renforcer le rôle positif dans le développement économique et social par la rapidité, la précision et la perfection des performances, l'organisation du flux de travail administratif, l'augmentation de la qualité des services, la simplification des procédures administratives et l'amélioration de l'individu relation avec l'Etat.

Mots clés : fonctionnaire, office public, gestion électronique.