



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الإستخلاف في ظل الوظيف العمومي على ضوء القانون 03/06 -قطاع التربية نموذجاً-

مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر
في الحقوق – تخصص: قانون إداري

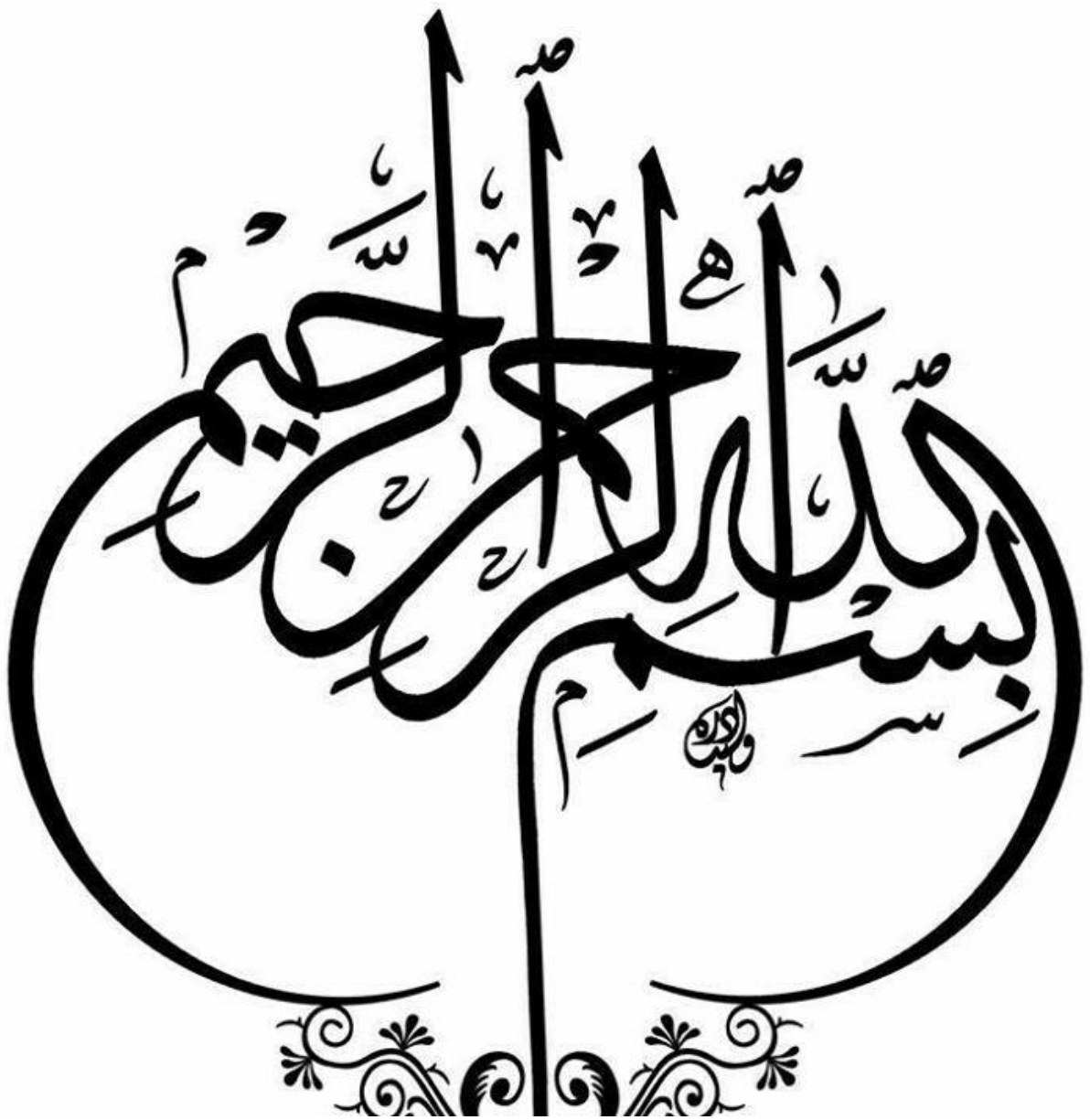
إشراف الدكتور(ة):
أ.د. مرغني بدر الدين حيزوم

إعداد الطالبتين:
ثامر مبروكة
شايب اسمهان

لجنة المناقشة:

الأستاذ	الرتبة	الصفة	المؤسسة الأصلية
أ.بوخزنة حسن	أستاذ مساعد أ.	رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
أ.د. مرغني بدر الدين حيزوم	أستاذ التعليم العالي	مشرفا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
د. جابر صالح	أستاذ محاضر.ب.	مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

الموسم الجامعي: 2021-2022م



شكر وعرفان

بعد الحمد لله وشكره جلّ وعلا

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل

الدكتور حيزوم مرغني بدر الدين

الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث، حيث قدم لي كل النصيح

والإرشاد طيلة فترة الإعداد فله مني كل الشكر والتقدير.

كما أتقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مراجعة هذا العمل

وتصويبه.

مقدمة

المقدمة

إن النظام القانوني المطبق على العالم الشغل في أي دولة، يتأثر بطبيعة نظامها السياسي ومعتقداتها السياسية، والاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، لهذا هناك دول وحدث هذا النظام وهي الدول الاشتراكية سابقا تحقيق للمصلحة العامة، في حين ارتأت دول أخرى التميز بين نوعين من القواعد القانونية إحداها تطبق على فئة العمال، وأخرى يخضع لها الموظفين العموميين، وهو قانون الوظيفة العامة، كالجزائر التي تطبق الازدواجية القانونية والقضائية، وهذا مس عالم الشغل بطبيعة الحال.

فالوظيفة العامة في الجزائر مهنة دائمة، تتميز بالدوام والثبات والإستقرار، وهي بالتالي علاقة تنظيمية، وهذا ما يعرف بالمفهوم الفرنسي للوظيفة العامة، هذا كالأصل عام، الذي لم يمنع المشرع الجزائري من إقرار إمكانية أخذ بنظام التعاقد للوظيفة العامة من المفهوم الأمريكي، فهذا الأخير يعتبر الوظيفة العامة نظام تشغيل والعلاقة تعاقدية، وهذا على سبيل الاستثناء دائما.

وقد أكد على ذلك المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 في الفصل الرابع منه - الباب الأول - إذا أخضع بعض المناصب في المادة 19 منه، التي تتضمن نشاطات أو خدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد. وجاءت المادة 20 من نفس الأمر.

ولقد اخترنا هذا الموضوع للعديد من الأسباب نذكر منها:

- يشكل الموضوع الاستخلاف أهمية كبيرة في تسير المؤسسات التعليمية التربوية لسد منصب شغل من أجل استمرارية تسيرها.
- ندرة الدراسات حول موضوع الاستخلاف للوظيفة العامة في كلية الحقوق التابعة لجامعتنا.

- الوضعية التي يعاني منها المستخلفون الذين هم خريجي الجامعات مثلنا.
- اهتمام المشرع بنظام التعاقد في المنظومة القانونية التي نظمت الوظيفة العامة، منذ تطبيق الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

• الرغبة في تسليط الضوء على هذا الموضوع لإعطائه أكثر أهمية ولما لا الإشارة إلى إستحداث قانون جديد خاص به يوجه المستخلفين ويسير عملهم.

من خلال دراستنا للموضوع واجهتنا العديد من الصعوبات التي من الطبيعي، لا يخلوا أي بحث علمي منها، تجسدت في :

• الأزمة الصحية التي شهدتها العالم والتي انجر عنها غلق للمؤسسات التعليمية التي توفر مصادر للمعلومات.

• نقص المراجع المتعلقة بموضوع الاستخلاف على مستوى الوظيفة العمومية للمديرية التربية والمؤسسات التربوية والتعليم، سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال وكذا عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع دراستنا، لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

إن طبيعة موضوع البحث الذي عالجنه تطلب جمع العديد من المعلومات من النصوص القانونية والتنظيمية من الكتب والرسائل العلمية ومحاولة تصنيفها وتفسيرها وتحليلها، فكان لزاما علينا أن نستعمل عدة مناهج هي المنهج الوصفي والمنهج التحليلي.

وذلك لوصف الأشياء بمسمياتها وذكر المراسيم وما يحتويها من مواد وتحليلها للخروج بنتائج ملموسة ودقيقة .

يتميز موضوع الاستخلاف في القانون الأساسي للوظيفة العامة بأهمية بالغة كونه يشكل فرصة حصول على منصب عمل مؤقت للشباب والمتخرجين من الجامعات و المتحصلين على شهادات الماستر والليسانس، دون المشاركة في مسابقات التوظيف وتعتبر فرصة جيدة لكسب القوت وكذا كسب الخبرة المهنية وتطوير الذاتي في مجال التعليم، وحسب التشريع المدرسي الجزائري فمن حق أي مترشح الحصول على وظيفة العمل بعد غياب الأساتذة سواء كان شغور منصب شاغر أو الغياب كعطلة مرضية أو عطلة الأمومة.

وبهذا تكون لك فرصة العمل برتبة أستاذ مستخلف، وفي جميع الأطوار سواء الابتدائي، أو المتوسط أو الثانوي، وتكون مدة عقد العمل ابتداء من 15 يوم إلى غاية سنة، وهذا راجع حسب نقص الأساتذة في المؤسسة المعنية، ومدة سنة هي فرصة جيدة لتحصل دخل مادي جيد.

وكذلك تكمن الأهمية لسد الفراغ الوظيفي الموجود في المؤسسة من خلال ملأ فراغ الأستاذ الأصلي في القسم لمواصلة إكمال البرنامج المسطر للتلاميذ وأن طول مدة عطلة هذا الأستاذ تجعل من الضروري توظيف مستخلف بصفة إستثنائية حتى يتمكن هذا الأخير من وضع برنامج المسار الدراسي للتلاميذ حسب الرزنامة التربوية ومن غير هذا التوظيف الإستثنائي يقع إخلال كبير للبرنامج الدراسي لذلك القسم دون غيره .

بعد اهتمام المشرع الجزائري بنظام التعاقد في مختلف الأنظمة القانونية للوظيفة العامة نطرح التساؤل التالي :

كيف نظم المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 الأحكام المتعلقة بنظام الإستخلاف في قطاع التربية الوطنية؟.

وتتدرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية :

• ما مفهوم الاستخلاف في ظل الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في الجزائر ؟.

• ما نوع العلاقة التي تربط المستخلف بالمؤسسة التربوية ؟.

• ما هو الأساس القانوني الذي تعتمد عليه الإدارة في إصدار قرار الاستخلاف ؟.

وللإجابة عن هذه الإشكالية إرتينا تقسيم الموضوع إلى فصلين، ففي الفصل الأول من الدراسة والمعنون بـ الإطار المفاهيمي للنظام الاستخلاف في القطاع التربوية، وقد قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول يدرس ماهية الاستخلاف، مفرع إلى مطالب وفروع حسب الكم المعلوماتي، والمبحث الثاني يدرس طبيعة علاقة العون المتعاقد بالإدارة، وموقف المشرع الجزائري منها، ومجزأ أيضا حسب الكم المعرفي الخاص به، ففي الفصل الثاني من الدراسة والمعنون بـ الإطار القانوني للأساتذة المستخلفين في قطاع التربية، وقد قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول يدرس المسار المهني للمستخلفين، والمبحث الثاني النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين، كل مبحث مجزأ إلى مطالب وفروع حسب ما يتطلبه الموضوع.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنظام الاستخلاف في قطاع
التربية

تمهيد

يختلف الوضع القانوني لعقد العمل بحسب الزاوية التي ينظر بها النظام المعمول به، ففي الجزائر يوجد نظامين قانونيين أساسيين يحكمان عقد العمل محدد المدة. فمن الجهة نجد النظام الخاص بعلاقات العمل الذي يخص القطاع العام والقطاع الخاص الاقتصادي منه والخدمات، ومن جهة أخرى يوجد نظام قانوني آخر يتمثل في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس عقود العمل محددة المدة تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل، علما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينظم أصلا وأساسا علاقات العمل بين الموظف والهيئة المستخدمة الممثلة للدولة. وهنا إن الدولة قد تستعين ببعض الأشخاص من أجل إدارة مرافقها عن طريق ما يسمى بنظام الاستخلاف أي التعاقد، ويطلق هؤلاء الأشخاص باسم الأعوان المتعاقدين أو الأساتذة المستخلفين .

المبحث الأول : ماهية الاستخلاف

في إطار تسيير الدولة لمؤسساتها ومرافقها الإدارية العمومية في سياسة التوظيف تخضع للأحكام العامة لإلتحاق بالوظيفة العمومية المنصوص عليها في أحكام الأمر 06-03 كأصل عام غير أنها في بعض الأحيان والاعتبارات تخدم ميزات وحاجاتها للخبرة مؤقتة تعتمد إلى نظام آخر للاستفادة من الخدمات هؤلاء الكفاءات عن طريق عقود محددة المدة والأخرى غير محددة المدة أو ما يعرف بالنظام الاستخلاف في الوظيفة العمومية والذي تم تبنيه من نظام الوظيفة العمومية المفتوح على أساس التفتح باقي القطاعات التربوية. كان لجوء المشرع الجزائري لنظام الاستخلاف في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، في التوظيف ضمن إطار العلاقة التعاقدية يلجأ إليه لاعتبارات معينة وفق الحالات والكيفيات المنصوص عليها، وعليه سنتناول بهذا المبحث المطلب الأول مفهوم نظام الاستخلاف، والمطلب الثاني طبيعة علاقة الاستخلاف وموقف المشرع منها.

المطلب الأول : مفهوم نظام الاستخلاف وأنواعه

إن الدولة تستعين ببعض الأشخاص من أجل إدارة مرافقها عن طريق ما يسمى بأسلوب استخلاف هؤلاء الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية. كاستثناء لظروف اجتماعية وسياسية واقتصادية وتاريخية، وفق للنظام الوظيفة العمومية المنصوص عليها في الأمر 03/06. لذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الاستخلاف (الفرع الأول)، وأنواع الاستخلاف (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تعريف الاستخلاف

إن الإدارة تستعمل عادة موظفين الذين حددت وضعيتهم بقانون أساسي للوظيفة العمومية، ولكن يمكنها أن تستخدم مستخلفين عن طريق نظام الاستخلاف الذي يخضع للقانون الإداري، والمستخلفين لا يخضعون لأحكام القانون المدني ولا لقانون العمل بل هم أشخاص مؤقتين لأن عقدهم مؤقت من الجهة الإدارية لقطاع التربية. ومن هذا سوف نتطرق إلى تعريف التشريعي للاستخلاف (أولاً)، ثم إلى تعريف الاستخلاف فقهي (ثانياً)، ثم إلى تعريف الاستخلاف قانوني (ثالثاً).

¹ القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 2006/07/16.

أولاً : التعريف التشريعي للاستخلاف

المستخلف، وهو الإنسان سواء في الاستخلاف في العام أو الخاص.

المستخلف فيه، وهو المال الخاص في الاستخلاف.

المستخلف عنه، وهو كل من كان قبل المستخلف من الأفراد السابقين في ملكية

المال¹.

مفهوم الاستخلاف في اللغة :

الاستخلاف مصدر الفعل أستخلف يستخلف إستخلافًا، ويذكر أحمد بن فارس في

كتابه معجم مقاييس اللغة أن الفاء واللام والفاء في " خلف " أي أن يجيء شيء بعد شيء فيقوم مقامه.

ومن ذلك قوله تعالى " فخلف من بعدهم خلف أضاعوا الصلاة وأتبعوا الشهوات "

«سورة مريم 59» وقوله: " فخلف من بعدهم خلف ورثوا الكتاب " «سورة الأعراف 169»

والخلافة راجعة إلى الخلف، سميت بذلك لأن الثاني يجيء بعد الأول قائمًا مقامه. وخلف

فلان فلانا: إذا كان خليفته يقال خلفه في قومه خلافة، قال تعالى: " وقال موسى لأخيه

هارون أخلفني في قومي " «سورة الأعراف 142»².

وأستخلف فلانا: جعله مكانه، يقال: خلفت فلانا أخلفه تخليفاً، وأستخلفه جعله خليفة.

مفهوم الاستخلاف اصطلاحاً :

أن يحل فرد محل آخر في ملكية الأموال. وأن يعهد الحاكم لشخص آخر في أن يقوم

بالأمر بعده، سواء كان ذلك مؤقتاً بأن كان الحاكم موجوداً ولكن رغب في إحلال آخر محله

لظروف قاهرة³.

ونجد أن العلماء " رحمهم الله " يتفقون في بعض المسائل المتعلقة بالإستخلاف ككونه

من الله فهو المستخلف الجار والعلاء، وأنه يكون في الأرض وفي المال، وبيان هذا المفهوم

أن الله عز وجل أنزل آدم أبو الجنس البشري للأرض، وأستخلفه وذريته فيها وفيما أوجد فيها

¹ عبد الله بن إبراهيم بن عبد الله الناصر، الأستاذ المساعد بقسم الثقافة الإسلامية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص5.

² عبد الله بن إبراهيم بن عبد الله الناصر، نفس المرجع، ص6.

³ عبد الله بن إبراهيم بن عبد الله الناصر، نفس المرجع، ص7.

من أموال وثروات. فيجب عليها أن يقوم بحق هذه النيابة من عمارة الأرض وإستغلالها كما أباح الله وتسخير ذلك بطاعته عز وجل¹.

ثانيا : التعريف الفقهي للاستخلاف

قد ظهر هذا النظام مسبقا في الجزائر من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 133/66 من خلال مادته الثالثة (03) التي أقرت إمكانية تعيين الموظفين في الوظائف المؤقتة دون إمكانية إعطاهم حق الموظف².

عرف جانب في الفقه العون المتعاقد بقوله " أن الموظف المتعاقد بأنه عامل عام تعاقد يربط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام، وأما البعض الآخر يرى بأن الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما عمالا يرتبطون معهم بقوة إجارة وقد أستقر رأي الفقه على أن للعاملين المتعاقدين ليسوا موظفين عموميين وإنما يتم اعتبارهم في مركزه توسيط بين الموظف اللائحي وعامل للقانون الخاص في المركز التعاقدية وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي حيث يرى أن مركز العون المتعاقد يكون ذو طبيعة مزدوجة تشمل العنصر التعاقدية والعنصر اللائحي، وهذا باعتبار المنازعات الناشئة عن مخالفة العقد يختص بها القضاء المدني، وأما فيما يخص تلك الناشئة عن مخالفة اللوائح والأنظمة يختص بها القضاء الإداري³.

ورغم ذلك أن قانون أجاز الإدارة اللجوء إلى الإستخلاف كأسلوب للتوظيف الأعوان الذين تحتاجهم بالنظر للطابع التقني والفني لأعمالهم، فإن أغلب الفقه يرفض إعتبار المستقلين مع الإدارة حتى ولو كان إذا توفرت بعض الشروط في العقد مثل :

- أن يحتوي العقد على شروط إستثنائية غير مألوفة في عقود القانون الخاص .
- الإرتباط مع الإدارة للعمل بمرفق عام .

¹ أنظر لتفسير القرآن العظيم، للشيخ محمد بن صالح العثمانى رحمه الله، 132/1 دار بن الجوزي، الطبعة الأولى 1423 هـ، ص8.

² بن ملوكة حسام، النظام التعاقدية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017/2018، ص 23.

³ بن ملوكة حسام، نفس المرجع، ص 22.

• أن يكون العمل المسند إليه ذو طبيعة إدارية¹.

ومن هذا نستنتج أن الأعوان المتعاقدين هم الذين تعهد إليهم الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات وهذه الأعمال تكون بشكل نهائي وتكون في مجالات محددة حسب التنظيم المعمول به، بالإضافة إلى هذا فإن فئة الأعوان المتعاقدين لا تتمتع بصفة الموظف العام كون وضعيتهم الإدارية لا تخضع لمقتضيات قانون الوظيفة العامة وإنما المبدأ شريعة عقد التوظيف المبرم بينهم وبين الإدارة².

ثالثا : التعريف القانوني للاستخلاف

لم يعرف الأمر 03/06 وكذا المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتعلق بالأعوان المتعاقدين العون المتعاقد أي المستخلف، إلا أنه من خلال مختلف الأحكام الواردة بشأن هذا الأخير يمكن تعرفه كالاتي «هو كل شخص يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عمومي إداري بصفة مؤقتة»³.

وقد ظهر نظام التعاقد (المستخلف) في الجزائر من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة بموجب رقم 133/66 من خلال مادته الثالثة التي أقرت إمكانية تعيين الموظفين في الوظائف المؤقتة دون إمكانية إعطائهم صفة الموظف. وهنا قارن الأستاذ المستخلف يُوظف عن طريق عقد التوظيف، والذي هو عبارة عن اتفاق بين الإدارة أو أحد الأفراد تتوفر فيه شروط التوظيف المتعاقدين المنصوص عليها قانونا. يتولى المستخلف تحت إشراف الإدارة، أمر وظيفة معينة، يسمح القانون بإخضاعه لنظام التعاقد. يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب، مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها لمدة محددة أو غير محددة، حسب ما يحدده العقد أو القانون⁴.

¹ محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراء، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان - الجزائر، 2016/2015، ص 35.

² بن ملوك حسام، المرجع السابق، ص 22.

³ بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة موجهة لطلبة سنة ثالثة ليسانس قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017، ص 20.

⁴ قدودو جميلة، ملخص إبتكاري لرسالة دكتوراء في القانون العام، معهد العلوم الإقتصادية والتجارية، قسم الحقوق، المركز الجامعي لعين تموشنت، ص 02.

الفرع الثاني: أنواع الإستخلاف

بالرجوع إلى المادة 22 من الأمر 03/06 المتضمن من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد بأن المشرع الجزائري تناول فيه نوعين من العقود وهما العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة والليذان يكونان إما بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي، وعليه يلاحظ أن المشرع في الأمر لم يعرف الإستخلاف (عقد العمل) بوجه عام سواء كان محدد أم غير محدد رغم قدم إستخدام العقد في الإدارة الجزائرية، وحتى المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين، لم يتطرق كذلك إلى تعريف العقد إنما نص فقط على العناصر المكونة لبنوده والحالات التي يبرم فيها العقد المحدد المدة وغير محدد المدة بوجه العام، وعليه سنحدد حالات إبرام العقود المحددة المدة، ثم العقود الغير المحددة المدة في نظام التعاقد (الإستخلاف) في الوظيفة العمومية .

أولاً: حالة إبرام عقود الإستخلاف محددة المدة

تعتبر العقود المحددة المدة كل عقد مخصص لشغل منصب الشغل المؤقت أو تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل أو في إنتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو التكفل بعملية تكتسي طابعاً مؤقتاً¹.

وتحدد المادة 08 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين مدة العقد المحدد المدة سنة واحدة، ويمكن أن يحدد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها لمدة سنة واحدة على الأكثر .

•التوظيف في إطار المادة 20:

بعد التوظيف في إطار هذه المادة عن طريق عقد محدد المدة بصفة إستثنائية، حيث إن المديرية العامة للوظيفة العمومية هي التي تحدد كفيات اللجوء إلى التوظيف هؤلاء الأعوان²، ويعتبر قطاع التربية خير دليل على ذلك بتوظيف الأساتذة بصفة متعاقدين (الإستخلاف) خلال السنة الدراسية، وذلك طبقاً للتعليمات الوزارية المشتركة في 04 ماي

¹ المادة 04 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 2007/09/29 من الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 2007/09/30 .

² المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين .

2014 تحدد كفايات توظيف الأساتذة بصفة متعاقدين، حيث حددت التعليم المذكورة أعلاه شروط توظيف الأساتذة المتعاقدين وذلك:

- عند شغور المناصب المالية بصفة مؤقتة لأحد الأسباب التالية:

- عطلة مرضية لأكثر من 07 أيام .
- عطلة أمومة .
- مرض طويل الأمد يقل عن سنة .
- عطلة خاصة لأداء مناسك الحج.
- تسخير الموظفين المعنيين كأعضاء في اللجنة الوطنية لمراقبة الانتخابات وفروعها المحلية، عطلة تلقائية للموظفين المترشحين للانتخابات¹.

- عند تحرير مناصب مالية أثناء السنة الدراسية لأحد الأسباب التالية:

- الإحالة على التقاعد .
- التسريح .
- الإستقالة .
- الوفاة .
- العزل .
- الإحالة على الإستيداع .
- الإنتداب .
- النقل خارج الولاية .
- الترقية في جميع الرتب ما عدا رتب التعليم والتعيين في المناصب العليا الهيكلية والوظائف العليا .

- عند وجود مناصب مالية شاغرة لأحد الأسباب التالية:

- المناصب المالية الشاغرة في إنتظار تنظيم مسابقات التوظيف والترقية في المناصب المالية التي بقيت شاغرة بعد تنظيم مسابقات التوظيف .
- الناجحين في مسابقات التوظيف للإلتحاق برتبة أستاذ التعليم الثانوي .

¹ التعليم الوزاري المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005، والمحددة لكفايات توظيف المستخدمين الأساتذة الصادرة بين الوزارة لدى الوزير الأول المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية، وزارة المالية، وزارة التربية .

• حاملي شهادات ليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها¹.

كما عالج التنظيم نوعاً آخر من العقود المؤقتة والخاصة بالشباب الحاملي الشهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، من خلال عقود إدماج المهني التي تشمل كل القطاعات عمومية خاصة إقتصادية أو إدارية².

• التوظيف في إطار المادة 21:

يعد التوظيف في إطار هذه المادة بصفة إستثنائية بموجب عقد محدد المدة، وذلك في حدود إنجاز العمليات التي تكتسي الطابع المؤقت، حيث يتم تحديد تعداد المناصب المالية عن طريق قرار وزاري مشترك بين وزير المالية والوزير المعني في السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية³.

وتطبيقاً لأحكام المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 10-136 المؤرخ في 28 جمادي الأولى عام 1431 الموافق لـ 13 مايو 2010 الذي يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، المتمم بهدف هذا القرار إلى تحديد العلاوة والتعويضات الممنوحة للأساتذة المتعاقدين الموظفين في مناصب شغل تتوافق مع رتب موظفين التعليم المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، في إطار المادة 20 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006.

ثانياً: حالة إبرام عقود الاستخلاف الغير محددة المدة

يعتبر عقد غير محدد المدة طبقاً لأحكام المادة رقم 05 من نفس المرسوم، كل عقد موجه إلى شغل منصب عمل دائم عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة يتم اللجوء إلى نظام التوظيف التعاقدي في مناصب مخصصة أصلاً للموظفين في الحالات التالية حسب المادتين 20-21 من الأمر رقم 03/06.

• إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

• تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.

¹ التعليم الوزارية المشتركة المؤرخة في 04 ماي 2014، تحدد كفاءات توظيف الأساتذة بصفة متعاقدين الصادرة بين الوزارة لدى الوزير الأول المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية، وزارة المالية، وزارة التربية.

² المرسوم رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج ج ر ع/29.

³ المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين.

- أعمال تكتسي طابع مؤقت حسب المادة 21 من المرسوم رقم 03/06¹.
- وهنا نشير إلى أن قد تطورت عقود القانون العام لمدة غير محددة وتتمثل في :

- من حيث المبدأ

مدة محددة قابلة للتجديد بالتعبير والصريح خلافا للمؤقتين، فإن الأعوان المتعاقدين غير المستخدمين لتنفيذ عمل محدد، يخضعون إلى مراسيم شبه قانونية تحدد القواعد المتعلقة بتوظيفهم، وبإجازاتهم وشروط إستخدامهم ومدة عقدهم، ونظامهم التأديبي وكذا تصريحهم. فالأشخاص العموميون بإمكانهم اللجوء إلى توظيف الأعوان في حالة عدم وجود أسلاك للموظفين قادرة على ضمان الوظائف العينة، وعندما تبرر إحتياجات المصلحة ذلك، فإن التوظيف ينبغي أن يستجيب لإحتياج دائم، وبخدمة بوقت غير كامل لا يتجاوز 70% من الخدمة بوقت كامل، أو لإستخلاف موظفين يتغيبون لفترة مؤقتة، فالتوظيف يكون لوقت جزئي .

وفيما يتعلق بمدة العقد فإن المبدأ المطبق هو المدة التي لا يمكن تجديدها بصفة ضمنية، فلا يمكن أن يترتب عن شرط التجديد الضمني سوى إعادة بعث عقد لمدة محددة².

المطلب الثاني: طبيعة علاقة الاستخلاف وموقف المشرع منها

إن الإدارة لها سلطات واسعة في مواجهة التعاقد منها تمكنها من تلبية متطلبات المصلحة العامة دون التقيد بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ولكن لا يعني هذا أن سلطة الإدارة مطلقة وكأنها الموظف المتعاقد في مركز قانوني صحيح بإتجاه الإدارة لها كامل الحرية في تعديل القواعد التنظيمية التي تحكم هذا المركز ومع ذلك فموظف في هذا المركز يخضع أصلا إلى الشروط والأحكام الواردة في العقد وتعتبر الأحكام التعاقدية هي الأصل طالما أنها نظمت في العقد تنظيما كاملا³.

¹ أوجيل آية الطاهر، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2021/2020، ص 11 .

² فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2016/2017، ص 26

³ خيري إبراهيم مراد، المركز القانوني للموظف المتعاقد والمؤقت في الوظائف العامة قانون إدارة، كلية القانون السياسي، جامعة دهوك، العراق، ص 11.

الفرع الأول: العلاقة الاستخلافية والتمييز الأستاذ المستخلف

تعد العلاقة الاستخلافية والتمييز بين الأستاذ المستخلف علاقة ترابطية فيما بينها ومهمة للأستاذ المستخلف في مساره المهني وهي المكمل لمهام الأستاذ الدائم في الفترة الاستخلافية، من خلال تباين العلاقة الاستخلافية في نطاق القانون، وتمييز الأستاذ المستخلف عن الأستاذ الدائم.

أولاً: العلاقة الاستخلافية في نطاق القانون

إن العلاقة الاستخلافية في نطاق القانون هو تعيين العون المستخلف في منصبه، وذلك فقد اختلف الفقه والقضاء بشأن التكييف القانوني بعلاقة العون المتعاقد بالإدارة أو المؤسسة العمومية، وهل يترى العلاقة التعاقدية في القانون الخاص (الفرع الأول)، أم هي علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام (الفرع الثاني) .

1: العلاقة التعاقدية في نطاق القانون الخاص

العلاقة رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص كان هذا الرأي السائد في فرنسا فقها وقضاء وقد كان لهذا الرأي ما يبررو نظرا لأن القانون المدني كان يطغى على معظم الموضوعات الإدارية وعلى هذا فإن العلاقة بين الموظف والإدارة فاعلم يقبل الإلتحاق بالخدمة بعمل إداري من جانبه والإدارة توافق على الإلتفاق، ويرجع بعض المنحدر التاريخي لهذه النظرية في فلسفة العقد الاجتماعي التي نادى بها الفلاسفة هو بزولوك وجون جاك روسو إبان القرن 19 ويشد مؤيد هذه النظرية على الحجج التالية:

- إن التعيين لا يتم من جانب واحد وهي الجهة الإدارية بل من جانب الإدارة والموظف ما يعفى توفر الإيجاب والقبول في التعيين .
- أن الموظف لا يعين في الوظيفة إلا بإرادته وإختياره.
- إذا كانت الإدارة هي من تصنع الشروط وما على الموظف أن يقبلها كلها أو يرفضها كلها.

• لا يتم تعيين الموظف غالبا إلا عن طريق المسابقة التي لا تختلف عن المنافسة في العقود الإدارية¹.

2: العلاقة التعاقدية في نطاق القانون العام

راجت هذه النظرية تحت تأثير النظريات الألمانية، ومؤداها أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية من عقود القانون العام قابلة للتعديل من طرف الدولة وإستنادا إلى ذلك يكون للإدارة الحق التنصل من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين بإعتبارها صاحبة السلطة الواسعة في مواجهة المتعاقد أي المركز القانوني للموظف يخضع للقوانين والأنظمة السارية المفعول من كيفية التعيين إلى تسيير مساره المهني مما يجعل هذا المركز قابل للتعديل والتفويض في أي وقت في إطار ما يسمح به القانون ظل الفقه في فرنسا متمسكا لوقت طويل برفضه لإضراب أعوان الدولة بحجة²، وإحترام مبدأ إستمرارية المرفق العام والتسلسل الهرمي وذلك بعد صدور قانون 21 مارس 1824 الذي كرس حق ممارسة الإضراب للعمال في القطاع الخاص.

ونظرا لقصوره نظرية العقد المدني بمختلف صوره لتفسير العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة اتجه الفقه مستأنسا بموقف القضاء إلى تكييف هذه العلاقة لتلاءم وتتسجم مع طبيعة المرافق العامة ومقتضيات سيرها، فأعتبر أن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام³.

وتقوم العلاقة حسب أنصار هذه النظرية على أساس علاقة عقد يمزج بين الطبيعة العقدية والطبيعة التنظيمية في نفس الوقت، بحيث تتداخل هاتان الطبعتان غير المستقلتان عن بعضهما وتشابكان لتكوين وضعية مختلطة تختلف تسميتها من عقد إداري إلى عقد من عقود الوظيفة العامة ومن عقود القانون العام.

ويظهر نطاق الإرادتين عن التعيين ويكن أن يبرز عند الإستقالة على أساس أنه لا يوجد نص يلزم المواطنين أن يكونوا موظفين، وقرار التعيين يلزم كل الطرفين بحقوق

¹ خدوج بلقاسمي، توظيف الأعوان المتعاقدين عن قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018/2019، ص 22.

² خدوج بلقاسمي، نفس المرجع، ص 24.

³ خدوج بلقاسمي، نفس المرجع، ص 25.

وواجبات، وأما الدعاية الثانية تعتبر العقد الذي يربط الموظف بالإدارة له خصائص مميزة بحيث تتجلى في طبيعة الإلتزامات المفترضة من طرف الدولة بحيث يمكنها أن تقلل من المزايا الممنوحة للموظف ومن جهة تكليفه بالإلتزامات أكثر دون يكون له حق فسخ العقد¹.

ثانيا: تمييز الأستاذ المستخلف عن الأستاذ الدائم

يتساوى الأستاذ المستخلف مع الأستاذ المترسم في حقوق الوظيفة البحتة (الراتب، العطل، الحماية الاجتماعية والتقاعد) والحقوق المرتبطة بالمسار المهني وهي الحقوق التي تميز بنظام الوظيفة العمومية المغلق ويتعلق الأمر أساسا في :

1: من حيث الحق في الاستقرار

إذ أنه وفي النظام المغلق للموظف لا يدخل في الإدارة لشغل منصب معين ولمدة معينة وينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري ويتمكن انطلاقا من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة توفق بين طموحه الشخصي وحاجيات الإدارة وهذا ما يجعل الموظف في مأمن عن قرارات العزل التي لا تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي يمارسها، ونجد هذا متوفر للموظف العمومي في إطار رقم 03/06 وهو ما يعرف بالإطار المهني خاصة منها دائمي الوظيفة، في حين يحرم المتعاقدين من هذا الحق إذ أنهم يوظفون في كل وقت بإنهاء العلاقة الوظيفية إما إنهاء العقد أو فسخه من طرف المؤسسة المستخدمة².

وللإشارة فإن هؤلاء المتعاقدين بوضعيتهم القانونية محل الدراسة لا يحق لهم الإستفادة من الترسيم في المناصب المخصصة للموظفين.

2: من حيث الحق في التكوين وتحسين المستوى

إن عصرنة الإدارة العمومية مرهونة في كل زمان ومكان مدى قدرة أعوانها على مواكبة الحاجيات الإجتماعية التي هم مطالبون بالإستجابة إليها الأمر الذي يستدعي تكويننا يؤهله إلى توسيع معارفه والرفع من أدائه ومردوده في المؤسسة من جهة ومن أجل مسايرة التطورات من جهة أخرى وغالبا ما تربط الترقية بالتكوين والتحسين المستوى والذي يتطلب

¹ خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 25 .

² هنوني عمار، النظام القانوني المتعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي الجزائر، 2015، ص 60-61.

الإلتحاق ببعض الوظائف العليا أو الترقية في الرتبة وقد نصت المادة 104 من الأمر رقم 03/06 على: يتعين على الإدارة التنظيمية دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة.

وبالعودة إلى المرسوم الرئاسي 308/07 المتعلق بالأعوان المتعاقدين نجد المادة 15 منه تنص على: يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين المستوى أو تجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة بمعنى، أن الإدارة غير ملزمة بتنظيم دورات للتكوين وتحسين مستوى الأعوان متعاقدين وإنما يخضع ذلك للإدارة التي إن قامت بذلك فمزية منها وقد تجد ما يبرر ذلك في كون الأعوان المتعاقدون لا يتمتعون بالحق في الترقية¹.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من علاقة الأساتذة المستخلفين بالإدارة

إلى جانب الأصل العام في الوظيفة القائم على ديمومة الوظيفة، ثم الإعتماد على مبدأ سلطات الإدارة في الوظيفة العامة، بفعل التحولات الجديدة التي فرضها المجتمع منها التوسع في مهام الإدارية واللجوء إلى التوظيف المكثف للمستخدمين لسد الإحتياجات الضرورية للمرافق العمومية، مما فرض على السلطة إتخاذ إجراءات جديدة وولوج باب أنظمة قانونية أخرى للعمل والاعتماد على النظام التعاقدي في التوظيف، فيطبق هذا الأسلوب في الحالات المنصوص عليها في المواد 19 إلى 21 .

مناصب الشغل المخصصة للموظفين في الحالات التالية:

• في إنتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين .

• لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل .

• توظيف أعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكسي طابعا مؤقتا²

فالأعوان المتعاقدون في الجزائر يوظفون بعقود وضعت قواعدها وأحكامها من قبل الدولة مسبقا كما أنه يترتب عليهم ما يقع على الموظفين من الحقوق والواجبات بالرغم من الاختلاف في بعض الحقوق إختلافا بسيطا في التفاصيل لا الأصل، فالموظف يخضع لأحكام الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وما تفوضه من واجبات ممتدة مباشرة من

¹ هونني عمار، المرجع السابق، ص 62-63.

² خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 26.25 .

النصوص القوانين واللوائح المنظمة لها وهو ما يعني أن الموظف في مركز تنظيمي، أما العقد الذي يخضع له الأعوان المتعاقدين أيضا تحكمه قوانين وتنظيمات موضوعة مسبقا مثل الحقوق والواجبات المترتبة عن الإلتحاق بمنصب الشغل الذي يسمح القانون بخضوعه لنظام التعاقد وشروط وطريقة ذلك، فهذه المناصب أسبق من المترشح لها، وما عليه إلا إبرام العقد والرضا بنظامها القانوني أولا¹ وبذلك يكون أصل العلاقة بين أعوان الدولة هي علاقة قانونية تنظيمية لائحية، ولكن يجوز للإدارة على سبيل الإستثناء أن تعاقد مع الأعوان المتعاقدين بموجب عقد يرتبطون به مع الإدارة المستخدمة بعلاقة تعاقدية تنظيمية وهذا ما يترتب عليه أن يكون للإدارة حرية تعديل العقد وتغيير أحكامه حسب الظروف دون أن يكون للعون المتعاقد إرادة في ذلك² مما يجعلنا نستنتج أن علاقة العون المتعاقد بالإدارة علاقة تعاقدية تنظيمية مختلفة فالعون المتعاقد رغم أنه يلتحق بالوظيفة بناء على عقد فإن مركزه القانوني لا يعتبر مركزا تعاقديا خالصا مشابها بمركز غيره من المتعاقدين في إطار القانون الخاص أو الإداري بل كما قرر مجلس الدولة الفرنسي مركز مركب مختلط³.

المبحث الثاني: تصنيف الأستاذ المستخلف ومبررات الأخذ بنظام الاستخلاف

منذ أن أسست المادة 19 الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية تسارعت المراسيم والقرارات التنفيذية التي تنظم هذا المجال الذي يتسع من يوم إلى آخر حتى يرسم مسار التعاقد من إختيار العون المتعاقد إلى غاية نهاية هذا العقد بالطرق العادية أو غير العادية، إذ أن العون المتعاقد لا يمكنه بأي حال من أحوال أن يخوله شغل هذا المنصب الحق في إكتساب صفة الموظف .

وفي إطار التحكم الأحسن في إجراء توظيف المستخدمين الأساتذة التابعين لقطاع التربية الوطنية الذين تم توظيفهم بصفة مستخلفين ومن أجل ضمان الاستخلاف المؤقت للأساتذة المرسمين، نهدف من هذا إلى تصنيف الأساتذة المستخلفين وتوظيفهم لأن المؤسسة والإدارة العمومية ليس لها كامل الحرية في إختيار الأستاذ المستخلف، وهذا ما سنتاوله في

¹ خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 26 .

² خدوج بلقاسمي، نفس المرجع، ص 26 .

³ خدوج بلقاسمي، نفس المرجع، ص 26 .

المطلب الأول من هذا البحث، ثم نتطرق إلى مبررات الأخذ بنظام الإستخلاف، الذي تمحور على أسباب اللجوء إلى نظام الإستخلاف وكانت الأسباب سياسية والإقتصادية وأسباب فنية وإدارية، وإلى حالات لجوء الإدارة لنظام الإستخلاف .

المطلب الأول: تصنيف الأساتذة المستخلفين وكيفية دفع رواتبهم

يصنف الأعوان المتعاقدون الذين وظفوا في مناصب شغل لا توافق رتب الموظفين، فإنهم يصنفون حسب مستوى التأهيل المطلوب بشغل المنصب ضمن الشبكة الإستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 2007/09/29، وفي إطار المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يصنف الأعوان المتعاقدون الموظفون في مناصب شغل توافق رتب الموظفين، في انتظار تنظيم مسابقات أو إستخلاف موظف غائب بصفة مؤقتة، حسب مستوى تأهيلهم ضمن الشبكة الإستدلالية للمرتبات المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304/07 .

الفرع الأول: تصنيف الأساتذة المستخلفين

يتم تصنيف الأساتذة المتعاقدين، مهما كان المنصب المالي الذي شغل بصفة مؤقتة ودائمة حسب الحالات والمنصوص عليها، عند شغل المناصب المالية بصفة مؤقتة المذكورة سابقا، أو عند تحرير مناصب مالية أثناء السنة الدراسية المذكور سابقا أيضا، أو عند وجود مناصب مالية شاغرة المذكور أيضا سابقا، في أحد الرتب التالية:

● **أستاذ المدرسة الابتدائية**، بالنسبة لمختلف رتب الطور الابتدائي والمتمثلة في رتب: معلم مساعد، معلم مدرسة ابتدائية، أستاذ، أستاذ المدرسة الابتدائية، أستاذ رئيسي في المدرسة الابتدائية، أستاذ مكون في المدرسة الابتدائية.

● **أستاذ التعليم المتوسط**، بالنسبة لمختلف الرتب الطور المتوسط والمتمثلة في رتب: أستاذ التعليم الأساسي، أستاذ التعليم المتوسط، أستاذ رئيسي في التعليم المتوسط، أستاذ مكون في التعليم المتوسط¹.

¹ التعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخة في 2021/10/27، تحدد كفاءات توظيف أساتذة بصفة متعاقدين في مؤسسات التعليم التابعة لوزارة التربية الوطنية ودفع رواتبهم، ص3.

- **أستاذ التعليم الثانوي**، بالنسبة لمختلف الرتب الطور الثانوي والمتمثلة في رتب:
 - أستاذ تقني في الثانوية رئيس ورشة، أستاذ تقني في الثانوية رئيس أشغال، أستاذ التعليم الثانوي، أستاذ رئيسي في التعليم الثانوي، أستاذ مكون في التعليم الثانوي.
- يحدد تصنيف الأساتذة المتعاقدين كما يلي :
- **أستاذ المدرسة الابتدائية: الصنف 11.**
- **أستاذ التعليم المتوسط: الصنف 12 .**
- **أستاذ التعليم الثانوي الذي تم توظيفه على أساس شهادة ليسانس التعليم العالي:**
 - صنف 12.
- **أستاذ التعليم الثانوي الذي تم توظيفه على أساس شهادة ماستر أو مهندس دولة:**
 - الصنف 13 .

الفرع الثاني: كيفية دفع الرواتب الأساتذة المستخلفين

فضلا على الراتب الأساسي، يستفيد الأساتذة المتعاقدين من العلاوات والمنح والتعويضات المحددة في التنظيم، ساري المفعول¹ ضمن التعليم الوزاري المشتركة لقطاع التربية الوطنية، وتطبيقا للمادة 02 من المرسوم الرئاسي 304/07 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة إستدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته ويشتمل الراتب على العناصر التالية:

- **الراتب المطبق لرتبة الإنتماء.**
- **العلاوات والتعويضات المرتبطة بالراتب، بإستثناء التعويض التكميلي عن الدخل والتعويض التابعة الخاصة أو تعويض من نفس الطبيعة، كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخة في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .**

¹ التعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخة في 2021/10/27، تحدد كيفيات توظيف أساتذة بصفة متعاقدين في مؤسسات التعليم التابعة لوزارة التربية الوطنية ودفع رواتبهم، ص3.

• الزيادة الإستدلالية .

وتحول الزيادة الإستدلالية دون الإستفادة من جميع العلاوات أو التعويضات المرتبطة بشغل المنصب العالي .

المطلب الثاني: مبررات الأخذ بنظام الإستخلاف

إن نظام التعاقد في الوظيفة العمومية فرض نفسه نتيجة عدة أسباب وإعتبارات، حيث تلجأ إليه المؤسسات والإدارات العمومية وفق الحالات المحددة في القانون، وعليه يقتضي الأمر التطرق إلى أسباب اللجوء إلى النظام التعاقد، ثم إلى حالات اللجوء إلى نظام التعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الأول: أسباب اللجوء إلى نظام الإستخلاف

هناك العديد من الأسباب توجب على الإدارة اللجوء إلى نظام التعاقد سواء تتمثل في السياسة والاقتصادية والفنية والإدارية.

أ - الأسباب السياسية والاقتصادية

يعد الأخذ بنظام التعاقد نتيجة للتأثر بالوظيفة العمومية المعاصرة بالتطور الحاصل في المجال الاقتصادي والاجتماعي، حيث أصبح المبدأ القائم على ديمومة العلاقة الوظيفية يتراجع لصالح نمط التعاقد في حدود ما يسمح به القانون، كما أعتبر الفقه أن تواجهه في المؤسسات والإدارات العمومية يدخل في إطار تطور مفهوم الوظيفة العمومية¹.

إن التغيير الحاصل في النظام السياسي والاقتصادي كان لا بد أن ينعكس على المنظومة القانونية لعلاقات العمل، حيث تم الاعتماد تدريجيا على مبدأ سلطان الإدارة بفعل تأثيرات السوق والتطور الحاصل في المجالين العلمي والتكنولوجي اللذين أثر بصفة مباشرة على منظومة الوظيفة العامة².

وذلك بإتباع سياسات اقتصادية ترتكز على الإصلاحات الهيكلية في اقتصادها لعدة أوجه كترشيد الاتفاق وتحرير الاقتصاد واعتماد آليات السوق ودعم الإطار المؤسسي للاستثمار وإصلاح الإدارة الاقتصادية والنظم القانونية والخصخصة.

¹ بوقابة فرحات، النظام التعاقد في ظل الأمر 03/06، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017، ص06.

² بوقابة فرحات، نفس المرجع، ص06-07.

ومن الأسباب التي قدمتها الحكومة إلى البرلمان قصد الموافقة على مشروع الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى بعض الأسباب المذكورة أعلاه فيما يخص الأخذ بنظام التعاقد حيث جاء فيه:

- إضفاء المرونة اللازمة على نشاط الإدارة للتكيف مع محيطها.
- تكييف الإدارات والمؤسسات العمومية من تحسين أدائها من خلال اللجوء إلى خدمات أشخاص طبيعيين أو معنويين مؤهلين للقيام ببعض المهام الظرفية في مجال الاستشارة أو الدراسات أو الخبرة¹.

ب - الأسباب الفنية والإدارية:

إن التوجهات الجديدة لقانون الوظيفة العمومية المعاصرة، الذي يتميز بالتعايش مع العديد من الظواهر القانونية التي تعكس التحول العام للقانون الإداري، وذلك من خلال ظاهرة التقارب بين قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية إلزامي إلى تجاوز الفوارق بين القانون العام والقانون الخاص².

- إنشاء الدولة في بعض الأحيان مرافق عامة لا يعرف مدى قابليتها للإستمرار والبقاء ويكون من الأنسب توظيف أعوان متعاقدين فيها، فيتم الإستغناء عنهم بسهولة في حالة إلغاء هذه المرافق لثبوت عدم جدواها³.

- طبيعة بعض الوظائف لكونها هشة ومتناقضة مع مفهوم الديمومة في الوظيفة العمومية أو لوضع الحد لحالات الشغور المؤقتة لمناصب العمل الناتجة عن العطل غير المتوقعة لمناصب دائمة مثلما هو الحال في قطع التربية، حيث يتم اللجوء إلى الأعوان المتعاقدين لضمان إستمرارية مهمة التعليم والتدريب، وكذا مختلف الأعمال التقنية والدراسات.

- البحث عن المرونة في التسيير في الإدارة، لكون بعض قواعد الوظيفة العمومية تكون أحيانا أكثر صرامة وبالتالي يمكن أن تؤدي عملية التوظيف إلى عدم وجود مترشيحي

¹ بوقابة فرحات، المرجع السابق، ص 07.

² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 34.33.

³ فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1982، ص 39.

يستوفون الشروط القانونية المطلوبة ((السن،الجنسية،الخبرة وعدم تناسب المناصب الممنوحة للإدارة مع الإحتياجات، وهذا ما يبرر اللجوء إلى الأعوان المتعاقدين والرغبة في إكتساب مهارات معينة بسرعة من القطاع الخاص¹ .

وعليه تعد كل هذه الأسباب التي أدت إلى الأخذ بنظام التعاقد في الأمر رقم 03/06، لهذا بادرت الدولة الجزائرية إلى إعتماده لإصلاح ومعالجة كافة النقائص ومواجهة الرهانات المستقبلية، حيث يتميز هذا الأمر ببعض المرونة كمحاولة لتكييفه مع الأوضاع السائدة في العام².

الفرع الثاني: حالات لجوء الإدارة لنظام الاستخلاف

لقد حدد الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالات التي يسمح فيها باللجوء إلى نظام التعاقد والتي تتمثل في ما يلي:

•توظيف المستخلفين في مناصب مخصصة أصلا للموظفين إستثنائيا:

نصت على هذه الحالة المادة 20 من الأمر 03/06، وذلك بتوظيف الأعوان المتعاقدين في مناصب الشغل المخصصة للموظفين بصفة إستثنائية، وذلك في إنتظار مسابقة التوظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.

إن لجوء الإدارة العمومية إلى توظيف أعوان متعاقدين في إنتظار وإجراء المسابقة راجع إلى طول إجراءات تنظيم المسابقة لكونها تتطلب مناصب مالية وإجراءات وغي أوقات معينة، إما بسبب إنشاء سلك جديد وهذا لعدم وجود أو تحديد الأسلاك التي تحكم المؤسسات أو الإدارات العمومية القائمة أو المستحدثة.

أما فيما يخص الشغور المؤقت لمناصب مالية قائمة وهذا راجع لوضعيات الموظفين، كأن يحال الموظف على الإستيداع أو الخدمة، أو العطلة المرضية الطويلة المدى أو الوضع في حالة أمومة، وهذه الحالة ترد على الموظفين المتواجدين في حالة الخدمة.

¹ بوقابة فرحات، المرجع السابق، ص08.

² سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص46.

• حالة إنشاء سلك جديد للموظفين

إن المشرع منح حرية أكبر من اللجوء للتعاقد لمدة محددة أو غير محددة وهذا من خلال منحها حق اللجوء إلى أسلوب التعاقد في إنتظار وإنشاء سلك جديد للموظفين وهذا تطبيقا لنص المادة 20 من الأمر 03/06 السالف الذكر ولكن المشرع جعل هذه الحالة من ضمن الحالات الخاصة بالعقد المحددة لمدة من خلال النص عليها في المادة 04 من المرسوم رقم 308/07¹.

• حالة تعويض المؤقت لمنصب الشغل

في هذه الحالة يختلف الأمر بين الموظف العام والعون المتعاقد الذي يوظف لمدة محددة محله للقيام بأعمال خاصة بنفس المنصب دون تمتعه بحقوقه الخاصة المرتبطة بمنصب الشغل ذاته وتعويض الشغور لا يمنح الحق في إكتساب صفة الموظف العام طالما أن صاحبه يتمتع بإمكانية عودته وتجدر بنا الإشارة إلى أن المشرع لم يحدد أنواع المناصب التي يتم فيها توظيف للأعوان المتعاقدين في حالة الشغور².

¹ بن ملوكة حسام، نفس المرجع، ص 11.

² أقوجيل آية الطاهر، نفس المرجع، ص 10.

خلاصة الفصل الأول:

إن هذا الفصل تناولنا فيه دراسة التي تتمحور حول الإطار المفاهيمي للأساتذة المستخلفين وعلاقتهم بالإدارة والذي طرّقنا من خلاله إلى ماهية الاستخلاف وهذا من خلال تعريف بنظام الاستخلاف وأنواعه وبيان موقف المشرع الجزائري من طبيعة علاقته بالإدارة، ومن هذا الفصل يمكن إستخلاص جملة من النتائج تتمثل في أن الأستاذ المستخلف شأنه من شأن الأستاذ الدائم من جانب أنه يتطلب شهادة ليسانس للتعليم العالي من خلال تعيينه. وأن تصنيف الأعوان المتعاقدين أي الأستاذ المستخلف الذين تم توظيفهم برتبة موظفين يكون في إنتظار تنظيم مسابقة التوظيف أو بشغل منصب شاغر مؤقتاً، ويكون تصنيفه ضمن الشبكة الإستدلالية لمرتببات المنصوص عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، ويعادل تصنيف الأستاذ المستخلف في صنف 11 من تصنيف الأستاذ الدائم في حالة توظيف في منصب شاغر مؤقت. الرقم الإستدلالي 498. فالأعوان المتعاقدين هم الذين تربطهم بإدارة المستخدمة علاقة تعاقدية أساسها العقد الذي غالبا ما يحدد بالنسبة المالية، وأحيانا بالمرتب الشهري المتواصل خلا سنة، وهذه الفئة هي أقرب الفئات من الموظفين الدائمين بحكم تفرغها للعمل بالإدارة المستخدمة وشغلها للمناصب المالية في قطاع الوظيفة العمومية.

الفصل الثاني:

الإطار القانوني للأساتذة المستخلفين في
قطاع التربية

تمهيد

بمجرد إتمام إجراءات الإستخلاف والتحاق العون المستخلف بمنصب شغل، وإستكمال سلسلة من الإجراءات الرقابية الخاصة، أهمها خضوع عمليات التوظيف لرقابة المشروعية التي تمارسها مصالح الرقابة المالية ومصالح مفتشية الوظيفة العمومية. فالعون المستخلف يلزم بأداء المهام الموكلة إليه وتحمل ما يتصل بها من إلتزامات وأعباء، ولا يتساوون في مركز واحد مع الموظف العام باعتبارهم يشغلون مناصب غير دائمة، ولذا يتم توظيفهم في مناصب شغل تماشياً مع حالات الشغور المؤقت لمنصب العمل، للتكفل بأعمال تكتسي الطابع المؤقت في شكل عقود محددة وغير محددة المدة بتوقيت جزئي وكامل¹، وهنا سنتناول في هذا الفصل مبحثين هما، المبحث الأول المسار المهني للأساتذة المستخلفين، أما المبحث الثاني النظام التأديبي للأساتذة المستخلفين ونهاية عقدهم .

¹ أقوجيل آية الطاهر، المرجع السابق، ص 21.

المبحث الأول : المسار المهني للأساتذة المستخلفين

إن العلاقة التي تربط الإدارة والعون علاقة تبنى على شروط ينجم عنها حقوق وواجبات نص عليها الأمر رقم 03/06 المنظم للوظيفة العامة والمرسوم الرئاسي رقم 308/07 الذي يوضح طريقة وشروط التوظيف وإجراءاته وهذا سنتناوله في المطلب الأول، والمطلب الثاني الحقوق والواجبات الأستاذ المستخلف.

المطلب الأول : شروط توظيف الأساتذة المستخلفين وإجراءاتها

زيادة على الشروط العامة للتوظيف المنصوص عليها في المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007، لذا تخضع عملية توظيف الأعوان المستخلفين في المؤسسات والإدارات العمومية إلى مجموعة من الشروط والإجراءات تختلف نوعا ما عن الطريقة المعتادة في توظيف الموظفين، ولذا سنتناول في الفرع الأول شروط التوظيف، والفرع الثاني إجراءات التوظيف.

الفرع الأول : شروط وكيفية توظيف للأساتذة المستخلفين

لقد نص المشرع الجزائري بتحديد الضوابط الموضوعية التي يلتزم توفرها في من يرشح لشغل الوظيفة دون أن يترك لجهة الإدارة سلطة تحديدها حتى لا تخضع للتغير والتعديل وللرجوع للأمر 03/06 نجده قد نصت عليه المادة 75 من الأمر رقم 03/06 والمادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين أنه لا يمكن الإلتحاق بالوظيفة العمومية إلا إذا توفرت مجموعة من الشروط التالية¹ :

أولا: شروط التوظيف

1* أن يكون جزائري الجنسية:

تعتبر الوظيفة العمومية في حد ذاتها خدمة عامة لتحقيق مصلحة الوطن والمواطنين، ومن ثمة فإن الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى إرتباط المترشح بالدولة، ويخضع بصفة كاملة لقوانينها وتشريعاتها، لهذا الدولة تقتصر على وظائفها العمومية على مواطنيها تطبيق لمبدأ السيادة الوطنية المعترف بها لدى الدولة وحرصا على أمن الدولة، أي أنها تتعلق الوظيفة العمومية من أسرار ومعلومات الدولة².

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 91.

² خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 28 .

وبالعودة للمشرع الجزائري نجده إستعمل عبارة الجنسية الجزائرية ولم يميز بين من يحمل الجنسية الأصلية وبين من إكتسبها، وهذا بإثبات رابطة الجنسية الجزائرية من خلالها شهادة الجنسية التي تسلم من طرف الهيئات القضائية الجزائرية المختصة وفق إجراءات محددة، وكانت المادة 25 من الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العامة وتشترط على الأقل سنتين بالنسبة للمكتسب، ولا يختلف الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين حيث إشتراط الجنسية الجزائرية¹.

أما الأمر الذي حكم الجنسية هو الأمر 86/70 المؤرخ في 15/12/1970 وعدل وتم بموجب الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 حيث تم بموجب تعديل مقتضيات المواد 4-6-7-8 من الأمر رقم 86/70 المذكور وبناء على التعديل لم يعد جزائريا أصلا فقط من ينحدر من أب جزائري أو أم جزائرية، وهذا التعديل يدخل كما رأينا في ترقية الحقوق السياسية للمرأة.

2* أن تتوفر فيه شرط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة لإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها:

يعتبر السن القانوني من الشروط الضرورية لتشغيل الوظيفة العامة، وأن يكون المترشح بالغا من العمر سنا الذي تحدده المادة 16 من المرسوم رقم 308/07 ب 18 سنة عند تاريخ التوظيف على الأقل، الذي يتمكن المتعاقد من تحمل تبعات الوظيفة ويدرك مسؤولياتها ويميز من تصرفاته بين المصلح العامة للدولة والمصلحة الخاصة.

ولذا نصت على هذا الشرط المادة 75 من الأمر رقم 03/06 وحددت المادة 78 منه الحد الأدنى له بثمانية عشرة (18) سنة كاملة.

ولهذا نلاحظ المادة 78 حددت الحد الأدنى للسن، غير أن السن المحدد لا ينسجم مع سن الرشد القانوني المحدد في القانون المدني بتسعة عشرة (19) سنة²، ويثبت هذا الشرط في ملف الترشيح بتقديم شهادة ميلاد.

وقد يكون المتعاقد أي المستخلف قاد على القيام بأعباء الوظيفة المقدم عليها، وهذا نص على إثبات لياقته الصحية والبدنية لتلك الوظيفة لهذا النص من قانون المتعلق بالوظيفة

¹ خدوج بالقاسمي، المرجع السابق، ص 28 .

² بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 36 .

- العامة، اذن المرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 بخصوص اللياقة البدنية بالقبول بالوظيفة العامة ونص على أن ألا يعين في الوظيفة عامة ما لم يقدم للإدارة:
- شهادة طبية صادرة عن طبيب أخصائي محلف في الطب العام تثبت خلو المترشح من أي مرض أو عاهة تتنافى ومقتضيات الوظيفة .
 - شهادة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من إصابته بالسل أو شفاؤه النهائي منه .

3* أن يتمتع بالحقوق المدنية:

جمع المشرع التمتع بالحقوق المدنية وحسن الخلق في شرط واحد، ولذلك فإنه لا يمكن أن يعين الشخص في إحدى الوظائف العامة ما لم يكن متمتع بحقوقه المدنية متوفرة في شأنه حسن السيرة، يعني أنه لا يكون صدر في حقه أحكام جنائية تسمى الشرف، ولذا فهو عدم حرمان الترشح من حقوقه المدنية المنصوص عليها في القانون كالعزل والإقصاء من الوظائف والمناصب التي لها علاقة بالجريمة، التدريس وحق الانتخاب والترشح وغيرها، وهذا يثبت من خلال صحيفة السوابق القضائية، وهذا الشرط الذي نص عليه المشرع من أجل التوظيف بصفة عون متعاقد.

4* أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد

الإلتحاق بها:

خلو صحيفة السوابق القضائية من الأفعال التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة العمومية، فمثلا شخص عوقب على جريمة الإختلاس، أن يعين محاسبا بالبلدية، لأن شهادة سوابقه القضائية تحمل ملاحظات تتنافى مع ممارسة وظيفة المحاسب في البلدية، يثبت هذا بتقديم صحيفة السوابق العدلية .

5* أن يكون في وضعية قانونية إتجاه الخدمة الوطنية:

الوضعية القانونية حسب القانون رقم 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية لتكون إما بتأدية واجب الخدمة الوطنية، أو الإعفاء منها، أو التأجيل لسبب قانوني¹.

¹ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 37 .

والجدير بالذكر أن التعليلة 273 المؤرخة في 2013/08/17 قد أعفت المترشحين من إثبات تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية عند تقديم ملف الترشيح، حيث أن المترشح يسمح له بالمشاركة في المسابقة، فإذا نجح يلتزم بتقديم ما يثبت تسوية وضعيته.

وقد نص المشرع خلال المادة 75 من الأمر 03/06 في فقرته الخامسة على أن كل مترشح من جنس ذكر لوظيفة عمومية، حيث تبقى أن تكون طبقا لقانون الخدمة الوطنية رقم 06/14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المنشور في الجريدة الرسمية عدد 48 لسنة 2014 بأن الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني .

ثانيا: كيفية توظيف الأستاذ المستخلف

إن الأصل في عقد الإستخلاف أنه من العقود الرضائية القائمة على سلطان الإدارة بحيث يتمتع صاحب العمل بكامل الحرية في إختيار الأستاذ المستخلف وإختيار مدة العقد إلا أن المشرع قلص من هذه الحرية المؤسسات العمومية، إذ يلاحظ على نظام التعاقد في الوظيفة العمومية أن صلاحيات المستخدم كلها مدرجة بطريقة منظمة في نصوص قانونية وتنظيمية التي تنظم التعاقد .

تهدف التعليلة الوزارية المشتركة إلى تحديد كفايات التوظيف أساتذة بصفة المتعاقدين في مؤسسات التعليم الإبتدائي والمتوسط والثانوي التابعة لوزارة التربية الوطنية لمدة شغلهم للمنصب بهذه الصفة والعناصر المشكلة لرواتبهم وكذلك كفايات دفعهم .

وفي هذا الإطار، يمكن لمديري التربية على مستوى الولايات وبالنظر بخصوصية القطاع ولضمان إستمرارية تدرس التلاميذ أثناء السنة الدراسية اللجوء للتوظيف، بصفة إستثنائية، أساتذة بصفة مستخلفين، ومن هذا يتم كالاتي:

1- ملف التوظيف:

تنص المادة 17 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أنه يجب على كل مترشح بمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملف إداري قبل توظيفه .

حسب نص المادة 02 من القرار السابق في 07 أفريل 2008 فإن الملف الإداري يتكون من الوثائق التالية¹:

¹ فغول محفوظ، المرجع السابق، ص 55 .

• طلب خطي.

• نسخة من الشهادة أو المؤهل المطلوب بموجب القرار الوزاري المشترك الذي يحدد قائمة الشهادات و المؤهلات المطلوبة للتوظيف و الترقية في بعض الرتب الخاصة بالتربية الوطنية، ساري المفعول.

• نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.

• شهادتان (02) طبيتان (عامة وصدرية).

• نسخة من شهادة اثبات الوضعية ازاء الخدمة الوطنية.

• محضر التنصيب ثلاث (03) نسخ.

• شهادة عائلية عند الإقتضاء .

• نسخة من صك البريدي.

2 - مدة العقد:

يتم توظيف الأساتذة المستخلفين خلال السنة الدراسية (إبتداء من أول أيام الدخول المدرسي إلى غاية 31 جويلية) لمدة تساوي مدة الشغور المنصب حسب كل حالة، وينتهي سريان مقرر التوظيف بصفة التعاقد في كل الأحوال بإنهاء السنة الدراسية.

في حالة ما إذا قطع الأستاذ المتعاقد علاقة العمل قبل إنقضاء الفترة المحددة في مقرر التوظيف بصفة المستخلف، يستبدل مباشرة بأستاذ مستخلف آخر من المدة المتبقية .

يعد مقرر التوظيف بصفة أستاذ مستخلف قابل للإلغاء تلقائيا من طرف مدير التربية عند الإقتضاء، ويستبدل أستاذ المستخلف مباشرة بمستخلف آخر لمدة متبقية.

لا يخول للأساتذة المستخلفين الحق في الإكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، طبقا لأحكام المادة 22 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

¹ تعليمية وزارية مشتركة رقم 01 المؤرخ 27 أكتوبر 2021، تحدد كفايات التوظيف الأساتذة بصفة متعاقدين في مؤسسات التعليم التابعة لوزارة التربية الوطنية ودفع رواتبهم، ص2-3.

الفرع الثاني: إجراءات توظيف الأساتذة المستخلفين

إستقطاب الأعوان المتعاقدين يتم عن طريق المناصب المالية المفتوحة في المخطط السنوي لدى التسيير الموارد البشرية، بإعتباره الإطار القانوني والإجراء التنظيمي ذي الطابع التوجيهي والرقابي الساعي إلى تكريس طريقة أكثر نجاعة وأحسن فعالية لتسيير الموارد البشرية¹، ويتم توظيفهم في إطار إستغلال المناصب المالية المحررة خلال السنة المالية²، لذا يرجع القرار المؤرخ في 7 أفريل 2008 والذي يحدد تشكيل الملف الإداري والمالي بالنسبة للأساتذة المتعاقدين وتتمثل في إجراء التكفل الإداري والمالي فيما يلي:

أولاً: إجراءات التكفل الإداري:

1* بالنسبة للأساتذة المتعاقدين على المناصب المالية الشاغرة بصفة مؤقتة نتيجة الأسباب المنصوص عليها:

يتم إنجاز مقرر توظيف جماعي وفق النموذج الملحق بصفة شهرية، ويودع لدى مصالح الرقابة المالية على مستوى الولاية للتأشير القانونية.

2* بالنسبة للأساتذة المتعاقدين على المناصب المالية المحررة أو المناصب المالية الشاغرة نتيجة الأسباب المنصوص عليها:

يتم إنجاز مقرر توظيف جماعي للفترة الممتدة من بداية الدخول المدرسي إلى غاية 31 جويلية وفق النموذج الملحق في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوماً بعد تاريخ الدخول المدرسي، ويودع لدى مصالح الرقابة المالية على مستوى الولاية للتأشير القانونية.

يتم التكفل الإداري بالأساتذة الذين يتم توظيفهم بصفة متعاقدين، بعد أجل 30 يوماً المحدد أعلاه، بصفة شهرية وفق نفس الإجراءات والأشكال، سالفه الذكر.

¹ بوقابة فرحات، المرجع السابق، ص 26.

² بوقابة فرحات، نفس المرجع، ص 26.

ثانيا: إجراءات التكفل المالي:

تودع بصفة شهرية، كشوفات الإلتزام على مستوى مصالح الرقابة المالية قصد تأشيرتها، مرفقة بالمقررات الجماعية المؤشرة المتعلقة بتوظيف الأساتذة بصفة متعاقدين على المناصب المالية الشاغرة بصفة مؤقتة أو المناصب المالية المحررة أو المناصب المالية الشاغرة نتيجة الأسباب المنصوص عليها .

تحول مقررات التوظيف الجماعية المؤشرة وكشوفات الإلتزام المؤشرة وكشوفات الدفع إلى أمين الخزينة بالولاية قصد الدفع.

يتم الإستمرار في دفع رواتب الأساتذة المتعاقدين على المناصب المالية المحررة أو المناصب المالية الشاغرة نتيجة الأسباب المنصوص عليها على المكشوف على أساس قوائم كشوفات الإلتزام الموقوفة إلى غاية 31 ديسمبر من السنة المالية السابقة، وهذا في إنتظار وضع ميزانية التسيير للسنة المالية المعتمدة حيز التنفيذ¹.

المطلب الثاني : حقوق الأساتذة المستخلفين وواجباتهم

يلتزم الأعوان المستخلفين بواجبات عدة، لهذا كانت من الطبيعي أن تقدر لهم بعض الحقوق التي تعينهم على القيام بتلك الواجبات، وقد كفل المشرع جملة من الحقوق التي أقرتها المادة 13 من المرسوم 308/07²، ويمكن تفصيلها إلى حقوق الأساتذة المستخلفين (الفرع الأول)، وواجبات الأساتذة المستخلفين (الفرع الثاني)، ولذا يمكن تصنيف الحقوق إلى حقوق مادية (أولا) وحقوق معنوية (ثانيا)، إذن تصنيف واجبات الأساتذة المستخلفين اتجاه مناصب شغلهم إلى الواجبات الوظيفية (أولا) والواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة (ثانيا).

الفرع الأول : حقوق الأساتذة المستخلفين

يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بمجموعة من الحقوق حددها الامر 03/06 وفصلتها التشريعات الخاصة وهي التي فصلتها إلى حقوق مادية وحقوق معنوية.

¹ التعليم الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 2021/10/27 تحدد كفايات توظيف أساتذة بصفة متعاقدين في مؤسسات التعليم التابعة لوزارة التربية الوطنية ودفع رواتبهم.

² خروج بلقاسمي، المرجع السابق، ص54.

أولا : الحقوق المادية للمستخلفين

يتمتع العون المتعاقد بالعديد من الحقوق والضمانات المالية مقابل الخدمة التي يؤديها والأعمال التي يقوم بها، وتخضع لقواعد أسس قانونية وإجراءاتها تبينها فيما يلي:

أ - الحق في الراتب

أول حق مقرر للعون المتعاقد مقابل أدائه الخدمة هو الراتب، ويقصد به المبلغ المالي الذي يتقاضاه العون المتعاقد شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة، دوريا طبقا للمادة 03 من الأمر 308/07.¹

ب - الحق في الحماية الاجتماعية

نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 على الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد لهم الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد، في إطار التشريع والتنظيم المعمول به، فهو حق مكفول لحماية العون في الإهانة أو التهديد أو الشتم أو القذف أو الاعتداءات أي طبيعية كانت التي يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبة.

بناء على الأحكام الواردة في التشريع الاجتماعي فإن المتعاقد من كان عرضة للمرضى أثناء مساره الوظيفي، استفادة من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المعنية والخاصة بالتأمينات الاجتماعية، وكمثال لاستفادة المتعاقد من عطلة الامومة وكذا حوادث العمل...الخ.²

فالنسبة للتعاقد المضمون المتعاقد في حالة استوفى الشروط المنصوص عليها في القانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتعاقد المعدل والمتمم³.

ج - الحق في العطل والغيابات المرخص بها وأيام الراحة القانونية

اهتم المشرع بأعوان المتعاقدين بالعطل والغيابات وأيام الراحة كما هو الحال بالنسبة للموظف العام، وهذا ما نصت عليه المادة 46 من المرسوم الرئاسي 308/07، وها هي الحقوق المنصوص عليها في المواد 191 إلى 193 من الأمر 03/06 التي تعترف في حق يوم كامل أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به، بالإضافة إلى أيام الراحة والعطل المدفوعة

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 308/07 .

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص123.

³ القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بنظام التعاقد المعدل والمتمم.

الأجر. ولهم الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليها في المادة 194 من نفس الأمر، بالإضافة إلى عدة حقوق منصوص عليها في المواد 47 إلى 58 من المرسوم الرئاسي السابق الذكر كحق في الغياب¹.

ثانيا : الحقوق المعنوية للمستخلفين

إن تفرغ العون المتعاقد لمباشرة عمله ومهامه تقرر له بعض الحقوق إلا أن هذه الحقوق قد تتعارض مع مقتضيات المرفق العام، والأمر الذي يستدعي تدخل المشرع لفرض بعض القيود والتدابير حماية لصالح العام وضمان استمرارية المرفق العام وهذه الحقوق تنظمها مختلف القوانين التي تحكم الوظيفة العمومية.

أ - الحق النقابي

المتعاقد كذلك الحق في التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا إلى كفاية وإلى حماية حقوقه المشروعة والممنوحة له وفق التشريع والتنظيم المعمول به وله أحقية الدفاع عنها².

يعتبر ممارسة النشاط النقابي مظهر من مظاهر ممارسة الديمقراطية في مجال العمل والوظيفة العامة.

وتم تكريس الحق النقابي بموجب المادة 35 من الأمر 03/06 وهو أيضا محكوم بتشريع خاص هو القانون 14/90 المؤرخ في 02 يوليو 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم³

وقد أصبح الحق النقابي كغيره من الحقوق السياسية والمدنية في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة، ولقد اعترفت المادة 02 من هذا القانون للعمال حق إنشاء منظمات نقابية، وأرست المادة 03 مبدأ حرية الانخراط في التنظيم النقابي.

ب - الحق في الإضراب

يعتبر الإضراب حق جماعي متوقف عن العمل للمطالبة بحقوق مهنية يعد إتباع إجراءات حددها القانون.

¹ أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 31.

² بن ملوكة حسام، المرجع السابق، ص 40.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 124.

وقد نظم حق الإضراب مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية أبرزها هذا القانون 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹.

ج - الحق في الحماية الاجتماعية

تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي 308/07 على أن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق في الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو مناسبتها. إذن على الإدارة الحماية التامة لدى الموظفين وأعوان المتعاقدين من جميع أنواع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم الذي يتعرضون له أثناء ممارسة مهامهم، وإصلاح الضرر الذي ينجم عن ذلك عند اللزوم².

د - الحق في ظروف العمل الملائمة

يقصد بها ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية³، حيث تعتبر مسألة الحماية والوقاية والأمن من الأخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية، وتحفظ له كرامته واعتباره المعنوي، وهذا ما كرسته المادة 37 من الأمر 03/06. وهناك حقوق أخرى مكفولة للعون المتعاقد، وإن لم يرد النص عليها المتضمن حقوق والواجبات من المرسوم الرئاسي 308/07 فهي ليست على سبيل الحصر.

الفرع الثاني : واجبات المستخلفين اتجاه مناصب شغلهم

علاوة على الحقوق السالفة الذكر التي يتمتع بها العون المستخلف بالمقابل يفرض عليه مجموعة من الواجبات نصت عليها المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07، وهذه الواجبات تستهدف إلى أداء العمل على وجه الذي يتطلبه القانون، ولذلك نميزه بين نوعين من الواجبات الوظيفية (أولا) والواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة (ثانيا).

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 126.

² خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 59.

³ خدوج بلقاسمي، نفس المرجع، ص 69.

أولاً : الواجبات الوظيفية

وهي الواجبات المتعلقة بأداء العمل وهو الواجب الرئيسي المفروض على العون المتعاقد أي المستخلف.

أ - ممارسة مهامهم ونشاطهم بكل إخلاص وبدون تحيز

يجب على العون المستخلف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز وهذا الواجب والأهم بالنسبة إلى العون المستخلف، ولكن يظهر الاختلاف في هذا الواجب من ناحية الصفة الشخصية لتنفيذ العمل المستخلف بنفسه، وعليه أن يلتحق بالمنصب الذي قد يكون قد تم فيه تعيينه، والتفقد بساعات الدوام الرسمي، وأن يكون أميناً في تعامله مع رؤسائه فلا يخفى عليهم ما قد يواجهه من مشاكل تتصل بالعمل وتقتضي المصلحة العامة، وأن يحاطو بها علماً، وأن يكون معاملته من زملائه باحترام، فكثير من الأعمال ما يتوقف انجازه على قيام الموظفين الآخرين بواجباتهم¹.

ب - الامتناع على فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم خارج الخدمة

يجب على العون المستخلف أن يتفرغ للمهام المنوط به تفرغاً كاملاً، حتى يتمكن من القيام بها على أكمل وجه، فقد نص المشرع في المادة 07 من المرسوم الرئاسي 308/07 « لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما تكن طبيعته² ».

فقد منع المشرع الأعوان المتعاقدين الذين يشغلون عقود عمل بالتوقيت الكامل من ممارسة النشاطات المربحة خارج الخدمة.

ج - تنفيذ تعليمات الهيئة السلمية

من أجل ضمان فعالية السلطة الرئاسية فإن التشريعات الوظيفية أوجبت طاعة العون لرئيسه وهو مسؤول عن تنفيذ مهام الموكلة له من طرف رئيسه، وإصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل، فالطاعة تحقق وحدة الجهاز الإداري الذي يقوم على أساس التدرج الهرمي والذي يفترض في قمته وجود رئيس مباشر أعلى³، لذا فإن المشرع عزز السلطة

¹ خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 71.

² انظر المادة 07 من المرسوم الرئاسي 308/07.

³ خدوج بلقاسمي، نفس المرجع، ص 72.

الرئاسية بالسلطة التأديبية التي يمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك مخل بواجبات الوظيفة وبأخلاقياتها.

ولذلك لا يمكن للعون المتعاقد رفض تعليمات السلطة الرئاسية في إطار تأدية المهام دون مبرر مقبول عن تنفيذ أوامره¹.

ثانيا : الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة

تقرض على العون المستخلف بسبب منصبه العديد من القيود، التي تقتضي منه أن يكون نموذجا في سلوكياته سواء أثناء أدائه لعمله أو خارجه وتتمثل هذه الواجبات في:

أ - الالتزام بالسلوك اللائق والمحترم

في إطار ممارسة العون المستخلف لمهامه فهو مطالب وفق المادة 42 من قانون الوظيفة العامة، يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم، فالموظف أو العون مطالب بالتعامل بآداب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه، كما نصت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 أنه « يجب على العون المتعاقد أن يتحلى في كل الظروف بسلوك لائق ومحترم وهو الالتزام الذي يشمل السلوك العام الذي ينبغي الالتزام بالتحلي به أثناء الخدمة وخارجها ».

وعليه فهو ملتزم بالامتناع عن كل الأعمال التي تضعه موضع الشبهات حفاظا على كرامة الوظيفة وهيبة الدولة فالحياة الخاصة هي التزام عملي للأعوان العموميين².

ب - مراعاة تدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة

تتضمن مختلف التشريعات الاجتماعية والعمالية بعض التدابير الوقائية والأمنية وحماية الصحة من مختلف المخاطر التي أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدواته، كالحوادث والحرائق التي تؤدي إلى الإصابة ببعض الأمراض المهنية، حيث تطبق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم، سوى كانوا يشغلون في القطاع العام أو الخاص أو حتى يعملون لحسابهم الخاص³.

¹ خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 72.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 330.

³ خدوج بلقاسمي، نفس المرجع، ص 74.

وهذا ما نصت عليه الفقرة الخامسة من المادة 14، فالأعوان المتعاقدين ملتزمون بالتقيد بتدابير النظافة والأمن التي تقررها الإدارة حماية لهم.

ج - المحافظة على السر المهني والوثائق الإدارية

يتحصل المتعاقد على معلومات بحكم وظيفته على معلومات وأسرار تمس أشخاص آخرين، والذين يتوجب عليه الامتناع عن إفشائها سواء كان ذلك أثناء خدمة المتعاقد أو بعد انتهائها، كما يتوجب عدم الاحتفاظ على الوثائق الرسمية والسرية حصل عليها أو كانت بحوزته أثناء الخدمة.

كما يتوجب عليه الامتناع عن إفشائها سواء كان ذلك أثناء خدمة المتعاقد أو بعد انتهائها عن العمل¹.

وهذا ما نص المشرع الجزائري في الفقرة السادسة من المادة 14 من المرسوم الرئاسي 308/07 « يتعين على الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا الغير من الإطلاع عليها باستثناء ضرورات الخدمة»، ولهذا يقتضي المتعاقدين المحافظة على أسرار المهنة أو الوظيفة وعدم إذاعتها ونشرها مع الحرص على الملفات والوثائق التي تحتوي على هذه الأسرار وعدم تسليمها إلى أي شخص إلا إذا كان شخصا مسؤولا². بما أن مخالفة سر المهنة يشكل مخالفة خطيرة سواء ارتكبوها أثناء عملهم أو بعد خروجهم من الخدمة.

د - المحافظة على ممتلكات الإدارة

من واجب العون المتعاقد المحافظة على وسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به يتوجب عليه أخذ كل الإحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل بها³.

¹ أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 33.

² خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 75.

³ أقوجيل أية الطاهر، نفس المرجع، ص 32.

المبحث الثاني : النظام التأديبي للأساتذة المستخلفين ونهاية عقدهم

أثناء سير العلاقة التعاقدية للأعوان المستخلفين قد يترتب عليهم إخلالهم بالتزاماتهم المهنية مما يستوجب تحميلهم المسؤولية التأديبية، كما أن العلاقة التعاقدية تنتهي في ظروف عادية أو غير عادية، وعليه سنتطرق إلى النظام التأديبي للأساتذة المستخلفين في (المطلب الأول) ثم يتم التطرق إلى نهاية الأساتذة المستخلفين في (المطلب الثاني).

المطلب الأول : النظام التأديبي للأساتذة المستخلف

إن العون المتعاقد عندما يتم فيه توظيفه عن طريق التعاقد فإنه يدخل في حيز أداء واجباته من أجل تنفيذ مهامه، وبذلك يمثل كل تخلي عن أحد الواجبات التعاقدية أو القيام بمخالفة وعلى مساس بالانضباط أو الخطأ أو مخالفة التي يرتكبها العون المستخلف أثناء ممارسة نشاطه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه أعلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية وتختلف العقوبات التأديبية حسب جسامة الخطأ المرتكب وتطبق وفق إجراءات قانونية محددة¹ ولذا سنتناول في هذا الطلب إلى فرعين هما (الفرع الأول) العقوبات التأديبية المقررة على المستخلف و (الفرع الثاني) إجراءات التأديبية المقررة على المستخلف.

الفرع الأول : العقوبات التأديبية المقررة على المستخلف

العقوبات التأديبية هي الجزاءات التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية من الأعوان المستخلفين، وعلى عكس الأخطاء المهنية للأعوان المستخلفين والتي ليست على سبيل الحصر.

لذا تبني المرسوم الرئاسي 308/07 العقوبات التأديبية التي يتعرض لها العون المتعاقد وصنفها المشرع حسب درجة الجسامة الخطورة²، وقد حدد المشرع العقوبات التأديبية في الأمر 03/06 من خلال أحكام المادة 163 إلى عقوبات تتمثل في³ :

¹ أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 34.

² أقوجيل أية الطاهر، نفس المرجع، ص 35.

³ مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، الجزائر، ص 116.

أ - العقوبات من الدرجة الأولى: والتي تتمثل في

• الإنذار الكتابي :

وهو عقوبة بسيطة تختص بتسليطها السلطة المختصة ولها صلاحية التعيين والإنذار، وهو يعتبر عقوبة معنوية، تسمى بأخلاق وآداب العون المخالف، وهو يأخذ طابعا انضباطيا ويتضمن نوع من التحذير للعون من أجل عدم تكرار ارتكاب الخطأ¹. وغالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار، تحذير للموظف أو العون المستخلف بأنه سيعاقب أشد في حالة العودة إلى ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل، وذلك يقصد حث العون المخالف على انتهاج السلوك القويم²، ويتم الاحتفاظ في الملف الإداري للمعني.

• التوبيخ :

هي عقوبة تأديبية وتكون بتوجيه إداري صادر من السلطة الرئاسية والذي يتضمن تذكيرا للعون بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب التذكير، وتكون عقوبة التوبيخ بإرسال إخطار تحريري إلى العون المخالف، لم يعد التوبيخ إنذارا وقائيا أو دعوة إلى سلوك أحسن بل إنما نوع من الإجراءات الردعية توقع على المخطئ ويمكن أن تكون عليه³.

ب - العقوبات من الدرجة الثانية:

لم يذكر المشرع الجزائري العقوبة من الدرجة الثانية والمتمثلة في التوقيف عن العمل من يوم واحد(01) إلى ثلاثة أيام(03) أو الشطب من قائمة التأهيل والتي تخص الموظفين المرسمين أو الدائمين المنتمين لنفس القطاع والذين لهم مسار مهني منظم بالتدريج في المناصب الإدارية .

أما بالنسبة لعلاقة العمل التعاقدية في إطار عقود الشغل الخاصة محددة المدة، ذكر المشرع عقوبة التوقيف من 4 أيام إلى 8 أيام، أما عدم ذكره عقوبة التوظيف من يوم أو ثلاثة أيام أو شطب من قائمة التأهيل، فإن ذلك يعود إلى هاتين العقوبتين المرتبطتان من حيث درجة خطورة الفعل والمتعلقة بكل أسلاك الموظفين على مستوى الوظيفة العمومية،

¹ أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 35.

² خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 84.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 158.

وأن العلاقة التعاقدية الموجودة بين العون المتعاقد والإدارة المستخدمة هي مؤقتة وغير معنية بنظام التأهيل¹.

ج - العقوبات من الدرجة الثالثة: والتي تتمثل في

•التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام :

وهو إجراء تتخذه الإدارة ضد العون المستخلف المخل بالتزاماته، وذلك بتوقيفه عن العمل لمدة 4 أيام على الأقل إلى 8 أيام على الأكثر، حيث تخصم هذه الأيام من الراتب الشهري، وبالتالي تعد عقوبة خطيرة تؤثر على السيرة المهنية وكذا من الناحية المادية والمعنوية للعون المستخلف، وعليه صنف المشرع التوقيف عن العمل 4 أيام إلى 8 أيام ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية.

د - العقوبات من الدرجة الرابعة: والتي تتمثل في

•فسخ العقد دون إشعار مسبقا :

فسخ العقد دون إشعار سابق ولا تعويض ويتم الفسخ بقوة القانون في حالة تعرض العون لثلاثة إنذارات أو توبيخين، والسلطة المختصة بالتأديب هي ذات السلطة المتعاقدة أو المستخدمة من المادة 60-61 من المرسوم الرئاسي 308/07²، وهذا لم يحصر المشرع الجزائري الأخطاء الجسمية وإنما تركها للسلطة التقديرية للإدارة ونذكر منها على سبيل المثال :

- عدم امتثال العون المستخلف لأوامر السلطة السلمية.
- إفشاء السر المهني.
- المشاركة في إضراب غير قانوني.
- القيام بأعمال العنف داخل المؤسسة.
- الخطأ العمدي المسبب لأضرار مادية.
- رفض أمر التسخير.
- مناوله المخدرات أو الكحول داخل مكان العمل³.

¹ فغول محفوظ، المرجع السابق، ص 87 .

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 159.

³ خدوج بلقاسمي، المرجع السابق، ص 85.

وعلى أن الإدارة تأخذ بعين الاعتبار مدى جسامه الخطأ والظروف التي أدت إلى ارتكابه ومسؤولية العون المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة، الذي لحق الضرر للمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام، وأن تحترم الإجراءات المنصوص عليها قانونا لاسيما المثل أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء، فالسلطة المختصة بالتعيين لا تملك سوى اقتراح العقوبة في هذه الحالة مع استشارة اللجنة والتقيد برأيها.

الفرع الثاني : إجراءات التأديبية المقررة على المستخلف

لتطبيق العقوبة التأديبية على العون المتعاقد وجب المرور بإجراءات شكلية محددة قانونا لضمان شرعية القرار التأديبي، وذلك بداية من اللجنة التأديبية المخول لها صلاحية التأديب إلى غاية صدور القرار التأديبي.

أولا : قرارات اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء الخاصة بأعوان المستخلفين

حماية العون المتعاقد تقرر استحداث لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية التي تخضع للأمر 03/06، يتعلق بإنشاء وتشكيل اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الأعوان المستخلفين من المؤسسات وإدارات الوظيفة العمومية وتتكون هذه اللجنة من ممثلي الإدارة وممثلي عن الأعوان المتعاقدين وفق التنظيم التالي¹ :

• ثلاث أعضاء دائمين للإدارة وعدد متساوي من الأعضاء الإضافيين ممثلي على الأعوان المستخلفين.

• ثلاث أعضاء دائمين ممثلين للأعوان المستخلفين وعدد متساوي الأعضاء الإضافيين ممثلي عن الإدارة يكون من الموظفين وحسب القرار تقوم السلطة المختصة بتعيين رئيس اللجنة من بين الأعضاء ممثلي الغدرة الدائمين وفق المادة 03 منه ويتم إنشاء وتجديد اللجنة بمقرر تصدره الإدارة.

ثانيا : مباشرة الإجراءات التأديبية

إن السلطة التي لها صلاحية التعيين، يتعين عليها مراعاة الإجراءات المحددة في المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين والتي تتمثل في² :

¹ أفوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 36.

² بوقابة فرحات، المرجع السابق، ص 30.

1.توقيف العون المتعاقد عن العمل وهذه السلطة تقديرية للإدارة في اتخاذ قرار التوظيف كإجراء تحفظي يخوله القانون للسلطة الإدارية حسب سلطتها التقديرية ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، ولكن في حالة ما إذا كان العون المتعاقد محل متابعات جزائية، والتي تسمح له ببقائه في منصبه يتم توقيفه فوراً، ولا يتم تسوية وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم نهائياً ولا يتقاضى العون خلال فترة التوقيف الراتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي¹.

2.الكشف عن الخطأ المهني، كما يتم توقيفه فوراً عن ممارسة المهام في حالة المتابعة الجزائية إلى غاية صدور الحكم النهائي في حالة التوقيف لا يتقاضى أجراً بإنشاء المنح ذات الطابع العائلي.

3.إعداد تقرير مفصل حول الأخطاء والتجاوزات التي ارتكبها المستخلف، يرسل التقرير من طرف الإدارة إلى اللجنة المتساوية الأعضاء.

4. تبليغ العون المستخلف بالأخطاء المنسوبة إليه والإطلاع على ملفه التأديبي في أجل سبعة أيام (07) من تحريك الدعوى التأديبية.

5. تبليغ العون المستخلف بتاريخ مثوله أمام اللجنة عن طريق رسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل 15 يوم على الأقل حسب المادة 13-18 من القرار، أن استدعاء المستخلف للمثول أمام لجنة لا يمكن أن يتجاوز عشرون يوماً (20) ابتداء من معاينته الخطأ².

ثالثاً : الضمانات التأديبية للمستخلف

للعون المستخلف ضمانات كفلها له القانون من أجل الدفاع عن نفسه والتي يحقق له المطالبة بها قبل وبعد مثوله أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء والتي تتمثل في:

1. تبليغ العون المستخلف بالأخطاء المنسوبة له في الآجال القانونية.

• حق الإطلاع على ملفه التأديبي حتى يكون على علم بكافة الأدلة لضمان الدفاع على نفسه.

¹ بوقابة فرحات، المرجع السابق، ص 51.

² أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 38.

2. تبليغ العون المستخلف بتاريخ مثوله أمام اللجنة الاستشارية في الآجال القانونية حتى يتسنى له المثل شخصيا إلا في حالة القوة القاهرة المبررة فيكلف من يقوم بمقامه في حدود ما يسمح به القانون.

3. حق الدفاع مضمون بحيث أن الأصل في سير المحاكمة التأديبية يقتضي حضور العون المستخلف شخصيا وذلك من أجل تقديم ملاحظات كتابية وشفهية أو استحضار شهود كما له الحق في الاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره يمكن أن يكون محامي معتمد لدى مجلس القضاء أو موظف له كفاءة تؤهله للدفاع عنه.

4. يمكن للمعني تقديم طعن إلى السلطة المخولة لها التعيين أو إلى القضاء الإداري في حالة العقوبات الخطيرة المسطرة من طرف اللجنة.

المطلب الثاني : نهاية عقد الأساتذة المستخلفين

علاقة العمل التي تربط المتعاقد مع الإدارة المستخدمة محكومة بالنهاية لتخلف عنصر الديمومة الذي يشكل أحد الفوارق الجوهرية بين مناصب التعاقد والوظيفة العامة وقد بين المرسوم الرئاسي 308/07 المنتظم للموضوع محل الطرح وكيفيات نهاية العقد بالنسبة للعون المتعاقد سواء بإرادته أو بدونها وتختلف طرق النهاية من استقالة إلى وفاة¹، إلى النهاية العادية للعقد إلى التعاقد والفسخ وقد قسمنا حالات نهاية النشاط من خلال المطلب إلى فرعين هما (الفرع الأول) نهاية النشاط المستخلف بقوة القانون و (الفرع الثاني) نهاية العلاقة الإستخلافية بإرادة أحد الأطراف.

الفرع الأول : نهاية النشاط المستخلفين بقوة القانون

تنتهي العلاقة التعاقدية بقوة القانون ونقصد بها النهاية العادية للنشاط بالنسبة للعون المتعاقد هو النهاية المنتظرة لأي عقد والتي تنتهي بها أغلبية العقود المبرمة بين المتعاقد والإدارات العمومية وتشكل حالة شاذة أو الأمر الغريب وهي كل الشكل التالي :

أولا : نهاية مدة العقد

تنتهي علاقة العون المتعاقد بنهاية العقد، وهذه الحالة ترد على العقود المحددة المدة والتي تبرم بموجب المادة 04 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين

¹ أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 39.

لكون العقود غير محددة المدة، لا يمكن أن نتصور تاريخ نهاية العقد على عكس العقد محدد المدة الذي يحدد فيه تاريخ نهاية العقد أثناء سير العلاقة التعاقدية تؤدي إلى إنهاء العقد المحددة المدة وذلك خلال الحالات التالية :

أ - في حالة استدعاء الأعوان للخدمة الوطنية

ونميزها بين حالتين :

حالة العقود غير محددة المدة :

سواء كانت بالتوقيت الكامل أو الجزئي، ويدمج العون المستخلف بعد إنهاء الخدمة الوطنية.

حالة العقود المحددة المدة :

طبيعة النشاطات المقابلة له والتي لا تحتل التأجيل فإن مدة العقد تنتهي في التاريخ المحدد لها، ولا يمكن تجديدها وإعادة الإدماج المتعاقد للمعني¹.

ب - في حالة استفادة الأعوان المستخلفين من العطل المرضية طويلة المدى

ونميزها بين حالتين:

حالة العقود الغير محددة المدة:

يعلق عقد المعني خلال هذه الفترة ويندمج منصب شغله بعد انقضاء فترة العطلة المرضية طويلة المدى.

حالة العقود المحددة المدة:

استفادة العون المستخلف من عطلة مرضية طويلة المدى ينتهي عقد المعني بانتهاء مدة العقد².

ج - في حالة فوز الأعوان المستخلفين بعهدة انتخابية كأعضاء دائمين

يعلق عقد العمل بالنسبة للأعوان المستخلفين بعقود غير محددة المدة إلى غاية انتهاء هذه العهدة، أما للأعوان المستخلفين بعقود محددة المدة بفسخ عقده لعدم نص المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المستخلفين على إمكانية انتداب المستخلفين.

¹ بوقابة فرحات، المرجع السابق، ص54.

² بوقابة فرحات، نفس المرجع، ص54.

ثانيا: الوفاة

تعتبر الوفاة قدرا محتوما بالنسبة للموظف العام أو العون المستخلف باعتباره بشرا وتطاله الموت كغيره من البشر، وهي تعتبر من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة التعاقدية بين المتعاقد والإدارة المستخدمة أيا كان السبب سواء تمت خارج موقع العمل أو أثناء أوقات العمل أو على أثر حاد وغير ذلك كحالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بموجب المادة 69 من المرسوم الرئاسي 308/07.

الوفاة يثبتها أهل الخبرة بموجب وثيقة رسمية ثم تدون في سجلات الحالة المدنية حسب ما يقره القانون¹.

ثالثا: التقاعد

للعون المتعاقد الحق في طلب الإحالة على التقاعد، وحتى يتحقق الشرط لفسخ العقد لا بد من أن يتوفر في المتعاقد الشروط القانونية التي جاء به القانون 15-16 المتعلق بالتقاعد والذي نص أساسا على :

- أن يبلغ الرجل 60 سنة والمرأة 55 سنة إذا قامت بالمطالبة بالتقاعد في هذا السن لها الأحقية بالمواصلة حسب رغبتها إلى غاية 60 سنة.
- قضاء 15 سنة على الأقل من العمل ويمكن للعامل مواصلة نشاطه بناء على طلبه بعد بلوغه 60 سنة إلى غاية 65 سنة.

الفرع الثاني: نهاية العلاقة الاستخلافية بإرادة أحد الأطراف

العلاقة التعاقدية التي تربط المتعاقد والإدارة وتزامنا مع ممارسة نشاطه يمكن أن يطرأ أمر غير متوقع يؤدي إلى نهاية العقد سواء من جانب المتعاقد بالاستقالة أو فسخ أو بالتسريح خلافا ما هو معتاد بصفة عامة.

أولا: من طرف الأستاذ المستخلف

• الاستقالة

تعتبر الاستقالة من الحقوق المعترفة للعون المتعاقد وهو إعلان صريح من العون عن نيته في إنهاء علاقة العمل وتتم بطلب مكتوب صريح لا يشوبه أي غموض من العامل وتتم

¹ أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 41.

وفق الشروط المحددة المدة في القانون¹، هذه الاستقالة تكون مقبولة يتعين على العون المتعاقد تقديم إشعار مسبق مدته (10) أيام، للسلطة التي لها صلاحية التعيين يبين فيها نية الاستقالة، ومن خلالها يتعين عليه أداء المهام والواجبات المرتبطة بمنصبه بصفة عادية. ولهذا يلاحظ أن المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المستخلفين لم ينص على شكل الاستقالة إذا ما كانت تقدم مكتوبة وكذا إلى إمكانية رفضها ولكن من الناحية العملية تقدم في شكل طلب مكتوب ويتم قبولها من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ما دامت أنها حق مشروع للأعوان المستخلفين.

ثانيا: من طرف الإدارة

•فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

يعتبر فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض غالبا ما يكون إجراء تأديبي يطبق على العون المستخلف في حالة ارتكابه خطأ مهني كما تنص المادة 60-61 من المرسوم الرئاسي 308/07 وعليه يتم إنهاء العلاقة التعاقدية يتم اللجوء إلى إجراء فسخ العقد في الحالات التالية :

- حالة تغيب العون المستخلف لمدة (10) أيام متتالية دون تقديم مبرر مقبول.
 - حالة ما إذا كانت الفترة التجريبية غير مجدية.
 - حالة ما إذا كان التحقيق الإداري سلبيا.
- وبتالي فسخ العقد ونهايته²

•التسريح

يتم تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب إلغاء منصب الشغل بعد إشعار مسبق مدته شهر واحد.

- في هذه الحالة يستفيد العون المستفيد من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة.

¹ بوقابة فرحات، المرجع السابق، ص55.

² أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 44.

- الملاحظ أن التسريح بالنسبة للعون يختلف عن التسريح بالنسبة للموظف بحيث تسريح الموظف يعتبر عقوبة تأديبية خالصة دون تعويض عكس الحال بالنسبة للعون¹.

¹ أقوجيل أية الطاهر، المرجع السابق، ص 43.

خلاصة الفصل الثاني:

لقد تطرقنا في هذا الفصل من المذكرة إلى الإطار القانوني للمستخلفين في الوظيفة العامة، حيث عالجنا فيه المسار المهني للأساتذة المستخلفين من خلال تبيان شروط توظيف الأساتذة المستخلفين وإجراءات توظيفهم، ثم تطرقنا إلى حقوق المادية والمعنوية للمستخلفين، ومن بعدها تطرقنا إلى واجبات الأساتذة المستخلفين، من خلال إظهار واجباتهم اتجاه الإدارة، وكذا اتجاه مناصب شغلهم .

كما تناولنا في هذا الفصل أيضا النظام التأديبي للأساتذة المستخلفين، من التطرق إلى المسؤولية التأديبية للأساتذة المستخلفين، ثم إلى إجراءات تأديب المقررة على الأساتذة المستخلفين، وكذلك تطرقنا إلى نهاية نشاط الأساتذة المستخلفين من خلال النهاية القانونية للنشاط وكذا نهاية النشاط بتدخل أحد الأطراف .

ولقد توصلنا من خلال ما تطرقنا إلى ما يلي:

- 1- الأساتذة المستخلفين ليس لهم الحقوق نفسها مثل الأساتذة الدائمين بالرغم من أنهم يخضعون لنفس الواجبات، وحتى أنه تم التمييز بين الأعوان المستخلفين في بعض الحقوق.
- 2- ليس لهم الحماية القانونية نفسها والضمانات التي يتمتع بها الموظفون.
- 3- أن المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين منح سلطة تقديرية واسعة للإدارة في إنهاء العلاقة التعاقدية مقارنة بالموظفين.
- 4- أن المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين قام بتطبيق أحكام خاصة على الأعوان المتعاقدين .

خاتمة

تناولنا من خلال هذه المذكرة المعبرة عن الإستخلاف في ظل الوظيف العمومي على ضوء القانون 03/06 لقطاع التربية، وذلك من خلاله تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي لنظام الإستخلاف في قطاع التربية على ضوء القانون 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وذلك بالتطرق إلى ماهية الإستخلاف ومفهوم نظام الإستخلاف وأنواعه وطبيعة علاقة الإستخلاف وموقف المشرع منهما في المبحث الأول، أما المبحث الثاني تناولنا فيه كيفية توظيف الأساتذة المستخلفين ومبررات الأخذ بنظام الإستخلاف من خلال تبيان كيفية توظيف الأساتذة المستخلفين في الوظيفة العامة بالإنعفاء وعن طريق الإختبار المهني، وذلك مبررات الأخذ بنظام الإستخلاف من خلال الأسباب والحالات اللجوء إليها .

أم في الفصل الثاني من المذكرة التي جاءت تحت عنوان الإطار القانوني للمستخلفين في الوظيفة العامة، فقد تطرقنا فيه المسار المهني للأساتذة المستخلفين من خلال تبيان الشروط والإجراءات التوظيف والحقوق والواجبات الأستاذ المستخلف وإلى النظام التأديبي الأساتذة المستخلفين ونهاية عقدهم، وذلك عن طريق دراسة العقوبات التأديبية المقررة على الإستخلاف وإجراءات التأديبية المقررة على الإستخلاف ونهاية نشاط المستخلفين بقوة القانون ونهاية العلاقة الإستخلافية بإرادة أحد الأطراف .

ومن خلال دراسة الموضوع يمكننا القول إن المشرع الجزائري أولى إهتماما لفئة الأعوان المستخلفين في ضوء الأمر 03/06 وكذا المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المستخلفين كما نلاحظ أن المشرع وسع نطاق كبير للإستخلاف في الوظيف العمومية، مما أدى إنتشار هذا النظام على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، حيث أصبح الأعوان المستخلفين يحتلون مناصب كانت مخصصة للموظفين .

اذن من خلال دراستنا هذا توصلنا إلى جملة من النتائج والإقتراحات، كما نعرض بعض أفاق هذه النتائج والإقتراحات فيما يلي:

النتائج:

- تمتع المشرع الجزائري بسلطة تقديرية واسعة من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 المنظم للأعوان المتعاقدين للإدارة في عملية التوظيف وكذا النظام التأديبي، ونهاية النشاط للعون المستخلف.
- غياب التكوين المسبق للعون يؤثر في نجاحه وخدماته المقدمة للمؤسسة.
- يقضي نظام الإستخلاف على نسبة البطالة خاصة للطلبة الجامعيين المتخرجين.
- إعطاء الأعوان المستخلفين حقوق وواجبات أقل من تلك الأعوان الدائمين، وهذا ما يؤدي إلى نتائج سلبية خلال العمل الإداري وإشعار هذه الفئة بالتهميش.
- اللجوء إلى عقود محددة المدة، تجعل العون المستخلف عرضة للبطالة في أي وقت ممكن، وهكذا يكون مستقبله في الضمان الإجتماعي مرهونا ومرتبطا بعدد العقود المبرمة مع الإدارات والمؤسسات العمومية.
- نظام الإستخلاف يقوم بتوفير كفاءات وإطارات في خدمة مؤسسة مما يضمن خدمات نوعية وسير حسن دون حواجز قانونية.
- النظام القانوني للوظيفة العمومية يخضع الأعوان المستخلفين إلى نفس واجبات الموظفين ولا يخضعهم لنفس الحقوق بالرغم من تواجدهم في المؤسسة العمومية نفسها.
- إختلاف الراتب للعون المستخلف في الوظيفة العمومية عن الموظف الأصلي دلالة على تباين واضح وهذا يدفع العون المستخلف إلى التخاذل في تقديم الخدمات وقد يصل الأمر إلى إنتقالهم إلى قطاعات أخرى لإحساسهم بعدم المساواة.
- تأخير دفع أجور الأعوان المستخلفين ما يترتب عليه صعوبة في ممارسة عملهم بصفة طبيعية .

الإقتراحات:

- ضرورة المرونة على إجراءات التوظيف لأعوان المستخلفين لإعطائهم الحرية الكاملة للهيئة المستخدمة للتوظيف في حالة الحاجة، أي أن المناصب المخصصة للتعاقد (الإستخلاف) تعتبر حساسة في المرافق العمومية وتؤثر على سير الحسن لها بصفة مباشرة.
- المساواة بين الأساتذة المستخلفين والأساتذة الدائمين الذين يشغلون نفس المنصب .
- تحسين مستوى العمل للعون المستخلف لكونهم على تقديم الأفضل.

- تحسين الظروف المعيشي للعون المستخلف ومنحهم الإستقرار في وظائفهم.
- إعادة النظر في المرسوم الرئاسي 308/07 ولا سيما إدراج مواد أخرى محددة بأكثر دقة ووضوح لتفادي سوء الفهم والتطبيق.
- إعادة النظر في تصنيف المناصب الخاصة بالأعوان المستخلفين وتعيينها لتساير الظروف الإقتصادية والإجتماعية والتحسين في نظام التعويضات والرواتب.
- لا بد من تصنيف الأخطاء المهنية من أجل إعادة النظر في العقوبات التأديبية لدى الموظفين وأعوان المستخلفين.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

❁ القرآن الكريم برواية حفص عن عاصم

النصوص القانونية والتنظيمية

01 المرسوم رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج ج ر ع / 29 .

02 المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 2007/09/29 يحدد الشبكة الاستدلالية للمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم

03 القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بنظام التعاقد المعدل والمتمم.

04 القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 2006/07/16.

05 تعليمية وزارية مشتركة رقم 01 المؤرخة في 13 أبريل 2011 تحدد شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية.

06 التعليمية الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005، والمحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأساتذة الصادرة بين الوزارة لدى الوزير الأول المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية، وزارة المالية، وزارة التربية.

07 التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 04 ماي 2014، تحدد كيفيات توظيف الأساتذة بصفة متعاقدين الصادرة بين الوزارة لدى الوزير الأول المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية، وزارة المالية، وزارة التربية.

08 تعليمية وزارية مشتركة رقم 01 المؤرخ 27 أكتوبر 2021، تحدد كيفيات التوظيف الأساتذة بصفة متعاقدين في مؤسسات التعليم التابعة لوزارة التربية الوطنية ودفع رواتبهم، ص 2-3.

09 المادة 03 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 من الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 2007/09/30 .

- 10 المادة 04 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 من الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 30/09/2007 .
- 11 انظر المادة 07 من المرسوم الرئاسي 308/07.
- 12 المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07 الخاص بالأعوان المتعاقدين .

ثانيا: الكتب

- 01 أنظر لتفسير القرآن العظيم، للشيخ محمد بن صالح العثمان رحمة الله، 132/1 دار بن الجوزي، الطبعة الأولى 1423 هـ.
- 02 مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، الجزائر.
- 03 عبد الله بن إبراهيم بن عبد الله الناصر، الأستاذ المساعد بقسم الثقافة الإسلامية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 04 عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار النشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.
- 05 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 06 فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1982.

ثالثا: الرسائل العلمية والمذكرات

أ. أطروحة الدكتوراء

- 01 محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة الدكتوراء، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان - الجزائر، 2016/2015.
- 02 قدور جميلة، ملخص إبتكاري لرسالة دكتوراء في القانون العام، معهد العلوم الإقتصادية والتجارية، قسم الحقوق، المركز الجامعي لعين تموشنت.

ب. مذكرة الماجستير

- 01 فغول محفوظ، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2017/2016.

02 سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010.

ج.مذكرة الماستر

01 أقوجيل آية الطاهر، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر، جامعة أحمد دراية أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2021/2020 .

02 بن ملوكة حسام، النظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018/2017.

03 بوقابة فرحات، نظام التعاقد في ظل الأمر 03/06، مذكرة الماستر، كلية الحقوق، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، بومرداس، 2018/2017.

04 خدوج بلقاسمي، توظيف الأعوان المتعاقدين عن قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2018.

05 مهنانة جمال الدين، دور التكوين وتحسن المستوى في تحسن أداء الموظفين، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، الجزائر، 2017/2016.

رابعاً: المطبوعات

01 بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة موجهة لطلبة سنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون عام، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2018/2017.

خامساً: المقالات والمجلات

01 خيرى ابراهيم مراد، المركز القانوني للموظف المتعاقد والمؤقت في الوظائف العامة، كلية القانون السياسية، جامعة دهوك العراق.

الفهرس

الإهداء

الشكر

المقدمة.....أ

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لنظام الإستخلاف في قطاع التربية

- المبحث الأول : ماهية الاستخلاف 07
- المطلب الأول : مفهوم نظام الاستخلاف وأنواعه 07
- الفرع الأول : تعريف الاستخلاف 07
- أولا : التعريف التشريعي للاستخلاف 08
- ثانيا : التعريف الفقهي للاستخلاف 09
- ثالثا : التعريف القانوني للاستخلاف 10
- الفرع الثاني : أنواع الإستخلاف 11
- أولا : حالة إبرام عقود الإستخلاف محددة المدة 11
- ثانيا : حالة إبرام عقود الإستخلاف الغير محددة المدة 13
- المطلب الثاني : طبيعة علاقة الاستخلاف وموقف المشرع منها 14
- الفرع الأول : العلاقة الإستخلافية والتمييز الأستاذ المستخلف 15
- أولا : العلاقة الإستخلافية في نطاق القانون 15
- ثانيا : تمييز الأستاذ المستخلف عن الأستاذ الدائم 17
- الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري من علاقة الأساتذة المستخلفين بالإدارة 18
- المبحث الثاني : تصنيف الأستاذ المستخلف ومبررات الأخذ بنظام الإستخلاف 19
- المطلب الأول : تصنيف الأساتذة المستخلفين وكيفية دفع رواتبهم 20
- الفرع الأول : تصنيف الاساتذة المستخلفين 20
- الفرع الثاني : كيفية دفع الرواتب الأساتذة المستخلفين 21
- المطلب الثاني : مبررات الأخذ بنظام الإستخلاف 22
- الفرع الأول : أسباب اللجوء إلى نظام الإستخلاف 22
- الفرع الثاني : حالات لجوء الإدارة لنظام الإستخلاف 24
- خلاصة الفصل الأول 26

الفصل الثاني: الإطار القانوني للأساتذة المستخلفين في قطاع التربية

المبحث الأول: المسار المهني للأساتذة المستخلفين	29
المطلب الأول : شروط توظيف الأساتذة المستخلفين وإجراءاتها	29
الفرع الأول : شروط توظيف وكيفية توظيف الأساتذة المستخلفين	29
الفرع الثاني : إجراءات توظيف الأساتذة المستخلفين	34
المطلب الثاني : حقوق الأساتذة المستخلفين وواجباتهم	35
الفرع الأول : حقوق الأساتذة المستخلفين	35
الفرع الثاني : واجبات المستخلفين اتجاه مناصب شغلهم	38
المبحث الثاني : النظام التأديبي للأساتذة المستخلفين ونهاية عقدهم	42
المطلب الأول : النظام التأديبي للأستاذ المستخلف	42
الفرع الأول : العقوبات التأديبية المقررة على المستخلف	42
الفرع الثاني : إجراءات التأديبية المقررة على المستخلف	45
المطلب الثاني : نهاية عقد الأساتذة المستخلفين	47
الفرع الأول : نهاية النشاط المستخلفين بقوة القانون	47
الفرع الثاني : نهاية العلاقة الاستخلافية بإرادة أحد الأطراف	49
خلاصة الفصل الثاني	52
الخاتمة	54
قائمة المصادر والمراجع	58

مخلص

تختلف نظم الوظيفة العامة في العالم، فكل دولة تنتقي نظام الذي يتماشى وتوجيهاتها السياسية والإقتصادية ووضعتها الإجتماعية .

تبنّت الجزائر بعد استقلالها نظام المغلق للوظيفة العمومية كحتمية ملزمة عليها في وضعها آنذاك، وليس خيار لإعتبارات سياسية على غرار كل منظوماتها القانونية إلى غاية صدور الأمر 133/66 الذي أبرز نظام التعاقد في كل القطاعات والإدارات العمومية، خاصة قطاع التربية الوطنية الذي إعتد على نظام التعاقد الأساتذة في مكان الأساتذة الدائمين في الحالات التي سمح بها القانون ويعتبر نظام الإستخلاف كأحد صور النظام المفتوح وتواصل العمل به في الأمر 03/06 الذي أبقى على نظام التعاقد أي إستخلاف الأستاذ الذي تجسد في الحالات التالية عند شغور المناصب المالية بصفة مؤقتة أو عند تحرير مناصب مالية أثناء السنة الدراسية أو عند وجود مناصب مالية شاغرة، في مكان مناصب مخصصة للموظفين المستخلفين، وفورا توقيع العقد مع مديرية التربية الوطنية يكتسب المستخلف حقوق وواجبات التي يتضمنها المرسوم الرئاسي 308/07، وفي حالة ارتكابه أخطاء مهنية يخضع لنظام التأديبي المنصوص عليه في المادة 60 من نفس المرسوم وقد يصل الأمر في حالة جسامه الخطأ إلى فسخ العقد .

faithful

The public function is different in the world, each country selects a system that is in line with its political, economic and social status. After its independence, Algeria adopted the closed system of public service as an imperative binding on it in its situation at the time, and not an option for political considerations like all its legal systems until the issuance of Order 66/133, which highlighted the contracting system in all sectors and public administrations, especially the national education sector, which relied on the contracting system Professors are in the place of permanent professors in the cases permitted by law. The succession system is

considered as one of the forms of the open system. It continues to be applied in Order 06/03, which kept the contract system, that is, the succession of the professor, which was embodied in the following cases when financial positions were temporarily vacant or when financial positions were released. During the school year or when there are vacant financial positions, in the place of positions designated for the successor employees, and immediately upon signing the contract with the Directorate of National Education, the successor acquires the rights and duties contained in Presidential Decree 07/308, and in case he commits professional errors, he is subject to the disciplinary system provided for in Article 60 of The same decree, and in the event of the seriousness of the error, the matter may reach the termination of the contract.