جامعة مولود معمري- تيزي وزو

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

الأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية في الجزائر
دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط (2006-2023)

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص تسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبتين :

مداني عبلة

حداق منيرة

إشراف:

د/عزوق نعيمة

أعضاء لجنة المناقشة

.....رئيسا

د.عزوق نعيمة.....مشرفا ومقررا

.....عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2022-2023

إهداء

إلى من قال فيها رسول الله صلى الله عليه و سلم "الجنة تحت أقدام الأمهات"

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و الحنان

إلى التي صبرت على كل على شيء..... و كانت دعواها لي بالتوفيق

إلى قرة عيني و نور حياتي ***"أمي الحبيبة"***

أطال الله في عمرها

إلى أعظم نعمة رحلت.....

إلى من كان سندا و عونا و نموذجا لي في الحياة .....

إلى روح أبي الطاهرة ،أسأل الله أن يرحمه بواسع رحمته و يسكنه فسيح جناته.

الى قرة عيني و زوجي العزيز "حسين"

إلى من كان و مازال خير سند لي بعد أبي رحمة الله عليه

إلى عين البيت ..... أخي "عبد الرحمان".

حفظه الله و بارك في عمره.

إلى أعز أخوي "محمد أمين"و "عبد الله".

إلى من قاسموني أفراحي و أحزاني أخواتي " ليليا، سهيلة، صبرينة و رانيا"

إلى أزواجهم و أولادهم: "نيهال، أروى، لجين، ريتاج، ماريا و ماسيل".

إلى جدتي الغالية أطال الله في عمرها و كل أفراد عائلتي

إلى من جمعني بهم منبر العلم و الصداقة زملائي و زميلاتي الذين رافقوني طوال مشواري الدراسي...

و الحمد لله و الصلاة و السلام على رسول الله

منيـــــرة

إهداء

إلى من قال فيها رسول الله صلى الله عليه و سلم "الجنة تحت أقدام الأمهات"

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و الحنان

إلى التي صبرت على كل على شيء..... و كانت دعواها لي بالتوفيق

إلى قرة عيني و نور حياتي ***"أمي الحبيبة"***

أطال الله في عمرها

إلى أعظم نعمة .....

إلى من هو سندا و عونا و نموذجا لي في الحياة .....

إلى أبي اطال الله في عمره.

إلى من جمعني بهم منبر العلم و الصداقة زملائي و زميلاتي الذين رافقوني طوال مشواري الدراسي...

و الحمد لله و الصلاة و السلام على رسول الله .

عبلة

كلمة الشكر

بسم الله الرحمان الرحيم

أحمد الله سبحانه و تعالى بأن وفقني لإتمام هذا العمل ، و أصلي و أسلم على خاتم الأنبياء و المرسلين محمد -صلى الله عليه و سلم-

بعون الله و توفيقه (و ما توفيقنا إلا بالله) أتممنا إنجاز هذا العمل بعد مشوار من البحث و الصبر و الطموح بهدف الوصول إلى حيث مبتغانا.

يسرنا أن نتقدم بخالص الشكر ووافر الامتنان على ما وجدنا و ما أوتينا و ما كان لنا من نصح و توجيه و إرشاد لمن يستحق الشكر بمعنى عبارة الشكر و التقدير، فإننا نبدأ ونضع بصمة الشكر و التقدير للأستاذة "عزوق"، التي تفضلت بالإشراف علينا من خلال توجيهاتها و تعليماتها و توصياتها القيمة التي كانت عونا لنا في إتمام هذا العمل المتواضع.

كما نتوجه بالشكر إلى رئيسة قسم الموارد البشرية بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط التي قدمت لنا الاستقبال و المعلومة و التعاون خلال فترة الدراسة الميدانية ، و نشكر كل من ساعدنا في إتمام هذا العمل.

و الحمد لله رب العالمين

خطة البحث

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

المبحث الأول :الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

المطلب الأول :مفهوم الوظيفة العمومية

المطلب الثاني: أنواع أنظمة الوظيفة العمومية

المطلب الثالث: مزايا و عيوب أنظمة الوظيفة العمومية

المبحث الثاني الإطار المفاهيمي للأعوان المتعاقدين

المطلب الأول : مفهوم عقد التوظيف وأنواعه

المطلب الثاني: مفهوم العون المتعاقد

المطلب الثالث: طبيعة العلاقة بين العون المتعاقد و الإدارة

الفصل الثاني: مكانة الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر

المبحث الأول:مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

المطلب الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال

المطلب الثاني: مرحلة غداة الاستقلال

المطلب الثالث:مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية

المبحث الثاني :الوضعية القانونية للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر

المطلب الأول: مفهوم العون المتعاقد في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

المطلب الثاني : حالات الأخذ بنظام التعاقد وفق التشريع الجزائري

المطلب الثالث: مسار عقد العمل للأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر وحالات نهاية العقد

المطلب الرابع: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين في الجزائر مقارنة بالموظفين العموميين

المبحث الثالث: النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الجزائر

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي للأعوان المتعاقدين وفق التشريع الجزائري

المطلب الثاني:العقوبة التأديبية الخاصة بالأعوان المتعاقدين و أنواعها وفق التشريع الجزائري

المطلب الثالث: إجراءات المتابعة والضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية

المطلب الرابع: الفرق بين الأعوان المتعاقدين والموظفين العموميين في النظام التأديبي

الفصل الثالث: دراسة حالة الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المبحث الأول: التعريف بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط وهيكلها التنظيمي

المطلب الأول: تعريف و نشأة مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المطلب الثالث: مهام مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المبحث الثاني: عملية توظيف الأعوان المتعاقدين و تنظيم مسارهم المهني ونظامهم التأديبي في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المطلب الأول: إحصائيات حول توظيف الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المطلب الثاني: شروط وإجراءات و طرق توظيف الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المطلب الثالث:حالات تطبيق النظام التأديبي على الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المبحث الثالث: عرض و تحليل بيانات و نتائج الاستبيان حول الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

المطلب الأول: تحديد مجتمع و عينة البحث

المطلب الثاني: عرض و تحليل بيانات الاستبيان

المطلب الثالث : نتائج الاستبيان

الخاتمة

قائمة الملاحق

قائمة المراجع

الفهرس

مقدمـــــة

إن عالم الشغل و نظامه القانوني في كل دولة محكوم بطبيعة نظامها السياسي و الاقتصادي و معتقداتها الاجتماعية و الثقافية، و بالأخص في القطاع العام المتمثل في الوظيفة العمومية و التي تنحصر في نظامين عالميين من حيث الممارسة، جاء كعصارة لتراكمات تاريخية شهدها قطاع الوظيفة العامة في العالم، تجلت هذه الأنظمة في النظام المفتوح المتبني من قبل الدول الأنجلوسكسونية متسيدة الموقف الولايات الأمريكية المتحدة و التي تعتبر الوظيفة العامة مصلحة أو خدمة، في حين يتواجد النظام المغلق المتبنى من قبل الدول الفرنكوفونية بزعامة فرنسا و الذي يرى بأن الوظيفة العامة مهنة يرهن من خلالها الموظف حياته لخدمة الإدارة.

بما أن الدولة شخص معنوي فإنها تحتاج إلى أشخاص يمثلونها و يتحدثون باسمها، و ذلك من مهام الموظفين العموميين باختلاف الوظائف المكلفين بها، باعتبار أن الوظيفة العامة هي الشريان الحيوي لتحقيق أهداف الدولة في شتى مناحي الحياة، وتبرز أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة العامة كدافع أساسي أول لأي عمل إنمائي،إذ لا تنمية بدون إدارة فعالة و وظيفة عامة مؤهلة والتي تقع على كاهلها مهام جسيمة متنوعة، ولا يتسنى لها النهوض بأعبائها الضخمة إلا إذا كان عمالها على درجة عالية من كفاءة، لذلك أولت جل التشريعات أهمية بالغة لكل مستخدمي المرافق العامة .

وقد حظيت الوظيفة العامة بعناية المشرع و الفقهاء في مختلف دول العالم لأهميتها العددية و مكانتها داخل المجتمع و طبيعة و كثافة العلاقات التي تنظمها أو تعكسها، فهي تمثل في آن واحد رهانا سياسيا و أداة لا مفر من اللجوء إليه لتحقيق عصرنة الدولة.

الجزائر إحدى البلدان التي تعتبر الوظيفة العامة فيها أساس العمل الإداري،حيث تؤدي الإدارة العامة فيها مهمة تقديم الخدمة العمومية و تنفيذ السياسات العامة للدولة، إضافة إلى اعتبارها الممثل الرئيسي في مجال فرض سلطتها،.و لقد تطورت الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال جهودها في التكيف مع مقتضيات العصرنة، فهي على غرار دول العالم غداة الاستقلال تبنت التوجه الفرنسي بشكل بحت في العديد من المجالات منها الوظيفة العامة بحكم القانون الصادر في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على"استمرارية العمل بالقوانين الفرنسية إلى غاية صدور الأمر 133/66المتضمن القانون الأساسي الأول للوظيفة العمومية، الذي ظهر فيه تأثر واضح بالنظام

المفتوح من خلال تبنيه لنظام التعاقد كآلية حديثة في النظام المغلق لتسيير المؤسسات العمومية و الإدارية، و ظل العمل به في مرحلة توحيد عالم الشغل مدعما بالقانون رقم12/78 الخاص بالعامل و المرسوم رقم 85 /59الخاص بعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

تستعين الإدارات و المؤسسات العمومية الجزائرية التابعة للوظيفة العمومية بفئة من العمال من أجل إدارة مرافقها عن طريق أسلوب التعاقد، حيث يطلق عليهم اسم الأعوان المتعاقدين، و هم لا يتساوون مع الموظف العام باعتبارهم يشغلون مناصب غير دائمة و بالمقابل لهم حقوق و واجبات وفق التشريع المعمول به. فنظرا للتحولات التي فرضها المجتمع الحديث منها التوسع في مهام الإدارة و اللجوء المكثف لتوظيف المستخدمين لسد الحاجبات الضرورية للمرافق العامة فرض على الإدارة الجزائرية اللجوء إلى أنظمة قانونية متنوعة للعمل،حيث نصت المادة 21 من الأمر رقم 06_03 على " يمكن بصفة استثنائية توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19_20 في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا".

فالمشرع الجزائري أورد هذه الفئة على سبيل الاستثناء ،وأتى بذكرها على سبيل الحصر ،إلا أنه في الواقع العملي نجد أن عددهم يزداد من سنة إلى أخرى حتى أصبح للعديد منهم خبرة لسنوات وهم على نفس الحال، وقد لجأ المشرع الجزائري لآلية التعاقد من أجل المحافظة على سير المرفق العام عملا بالمرسوم الرئاسي308/07المؤرخ في17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الذي خلق نوعا من التوازن بين كل من الإدارة و العون المتعاقد طيلة فترة العلاقة الوظيفية إبتداءاً من تحديد شروط تولي الوظائف العامة و كذا طرق الاختيار وصولا لفك العلاقة الوظيفية سواء بالطرق العادية و غير العادية.

أسباب اختيار الموضوع

الأسباب الذاتية:

-الرغبة الشخصية في معرفة النظام القانوني للأعوان المتعاقدين و مدى اختلافه على المطبق على الموظفين العموميين بالمؤسسات و الإدارات العمومية

-بحكم منصب العمل الذي تشغله إحدى الطالبتين كمتصرف إداري في مديرية عامة. تتمثل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

-الرغبة في التعرف على مدى إتباع الإجراءات القانونية المتعلقة بالتوظيف للأعوان المتعاقدين من قبل المؤسسات و الإدارات العمومية .

الأسباب الموضوعية:

- قلة الدراسات في موضوع الأعوان المتعاقدين في قسم العلوم السياسية، فأغلب الدراسات تركز على الموظف العام.

-بالنظر للاستعمال الواسع لنظام التعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية حاليا.

-بالنظر للمشاكل التي تعانيها فئة الأعوان المتعاقدين،وللتقرب من الظاهرة ميدانيا من خلال دراسة حالة الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

أهمية الموضوع :

- تكمن أهمية البحث في أنه يبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بفئة الأعوان المتعاقدين والتركيز على أسلوب التعاقد في قطاع الوظيفة العمومية كنمط جديد للعمل.

- يستمد البحث أهميته من أهمية الوظيفة العمومية التي تمثل الوجود المادي للدولة كما يستمد أهميته في كون نظام التعاقد أسلوب جديد لشغل مناصب العمل في المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية و يعد خروجا عن النظام المغلق الأوروبي الذي يعتمده المشرع الجزائري منذ الاستقلال.

- تكمن أهمية البحث من كون نظام التعاقد أصبح واسع الاستعمال من قبل المؤسسات العمومية الجزائرية لسد حاجياتها من الموارد البشرية.

-يستمد الموضوع أهميته من كون نظام التعاقد أصبح أكثر الأساليب المساعدة على تمكين العامل من خبرة مهنية تمنحه إمكانية شغل منصب دائم أو الإدماج و الترسيم مستقبلا.

أهداف الموضوع

- يهدف الموضوع إلى توضيح النظام القانوني الذي يحكم التعاقد في الوظيفة العمومية من خلال مراجعة كل النصوص القانونية التي تناولت التعاقد.

-إبراز الفرق بين الأعوان المتعاقدين والموظفين العموميين من حيث الحقوق والواجبات والنظام التأديبي.

-مواكبة الظاهرة عن قرب من خلال دراسة واقع ووضعية الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط مقارنة بالنصوص القانونية.

الدراسات السابقة

لا يمكن الانطلاق من العدم لإجراء بحث، دون وجود خلفية و مرجعية لموضوع الدراسة،وقد تطرقت بعض الدراسات لموضوع الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر، وعليه، اعتمدنا في موضوعنا على عدة دراسات سابقة و كتب نذكر أهمها:

01- دراسة فغول محفوظ، بعنوان النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص دولة و مؤسسات عمومية،2016_2017، حيث تهدف هذه الدراسة إلى إبراز كيفية تناول المشرع الجزائري لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية،و إلى إزالة الغموض القانوني الذي تعاني منه فئة الأعوان المتعاقدين من خلال تحليل المواد 19 و20 و21 من الأمر 06_03، وقد خرجت الدراسة بنتائج أهمها عدم المساواة بين الأعوان المتعاقدين و الموظفين العموميين في الحقوق رغم أن لهم نفس الواجبات.[1]

02- دراسة سعيد مقدم، بعنوان الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة،يقدم هذا الكتاب دراسة تحليلية شاملة عن الوظيفة العمومية،أنظمتها و

[1] عمار هنوني ،النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، **مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجيستي**، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي- الجزائر، 2015 .

تطورها وموقف المشرع الجزائري منها.الملاحظ أن المرجع ركز على الموظف العام وتطرق لنظام التعاقد بشكل مختصر، أما دراستنا فركزت على نظام التعاقد و العون المتعاقد بشكل مفصل[2]

03-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، نشرت في 2013، قام الباحث بدراسة الوظيفة العمومية في الجزائر و مقارنتها بأنظمة بعض الدول الأجنبية لمعرفة مختلف التشريعات[3]، وعمل على إبراز مكانة ووضعية الموظف العام والعون المتعاقد في الجزائر مقارنة بنظرائه في دول العالم.

ورغم أهمية هذه الدراسات إلا أنها تضمنت بعض النقائص،بعضها ركز على الموظف العام أكثر من العون المتعاقد وبعضها كانت نظرية وركزت على الدراسات القانونية ولم تتطرق لواقع العون المتعاقد،وقد حاولنا في دراستنا تدارك ذلك من خلال التركيز على الأعوان المتعاقدين ومن خلال دراسة حالة الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزو وسط والذي يعد جديد بحثنا.

إشكالية الموضوع :

احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري وذلك بفعل سياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية بهدف إشباع الحاجيات الجماعية،ولتحقيق ذلك لم تكتفي باعتماد النظام المغلق للتوظيف بل لجأت إلى نظام التعاقد، واستعانت بالأعوان المتعاقدين لسد حاجياتها من المورد البشري،وعليه اعتمدنا الإشكالية التالية:

ما هي مكانة الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر؟وما مدى مساهمتهم في سد حاجيات الوظيفة العامة في مديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزو وسط؟

للإجابة على الإشكالية اعتمدنا الأسئلة الفرعية التالية:

---

[2] سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة**، الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

[3] هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، الطبعة الثالثة، الجزائر: دار هومة ، 2013.

– ما مفهوم الوظيفة العمومية؟

–ما مفهوم الأعوان المتعاقدين؟

–ما هي وضعية الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري؟. ولماذا لجأت الجزائر لآلية التعاقد في الوظيفة العمومية؟

– ما هو الفرق بين الموظفين العموميين و الأعوان المتعاقدين من حيث الحقوق والواجبات والنظام التأديبي؟

– ما مدى استعانة مديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزووسط بالأعوان المتعاقدين ؟وما مدى تطبيق النظام التأديبي على الأعوان المتعاقدين في المديرية ؟

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تهتم دراستنا بالبحث في موضوع الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر، من منطلق التشريعات الجزائرية، وواقع الأعوان المتعاقدين في الإدارات العمومية،وقمنا بدراسة حالة الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

الحدود الزمانية: تمتد دراستنا من 2006 تاريخ اعتماد قانون الوظيفة العمومية الذي تطرق للأعوان المتعاقدين و الذي لحقه المرسوم الرئاسي 07–308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم الصادر في 2007 إلى غاية 2023.

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الأسئلة ومعالجة الموضوع اعتمدنا الفرضيات التالية:

– شغل نفس المهام لا يعني وجود مساواة بين الأعوان المتعاقدين و الموظفين العموميين في الوظيفة العمومية من حيث الحقوق.

– لجأت الجزائر لنظام التعاقد لسد احتياجاتها من المورد البشري ولشغل المناصب الشاغرة مؤقتا.

–كلما زادت حالات الشغور في مناصب الوظيفة العمومية كلما زاد اللجوء لنظام التعاقد.

-تلجأ مديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزو وسط لنظام التعاقد بشكل واسع بالنظر لطبيعة الخدمات المقدمة من المديرية للطلبة وحفاظا على الموارد المالية.

-تلجأ مديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزو وسط لتطبيق النظام التأديبي على الأعوان المتعاقدين بشكل واسع لارتكابه خطأ تأديبي.

منهجيةالدراسة:

في إطار دراستنا للموضوع المتمثل في الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر اعتمدنا أساسا على المناهج و الاقترابات وأدوات البحث التالية:

أ-المناهج:

المنهج الوصفي:يعني بدراسة الظواهر العلمية من خلال الوصف بطريقة علمية و من ثم الوصول إلى تفسيرات و تحديد النتائج،و يقوم برصد و متابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين، بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى و المضمون،و الوصول إلى نتائج و تعميمات تساعد في فهم الواقع و تطويره" [4] .و ارتأينا أنه الأنسب لدراسة موضوع بحثنا لأن الدراسة تنصب على الأعوان المتعاقدين والوظيفة العامة، حيث تعين علينا وصفهما و التعريف بهما.

المنهج التحليلي:يقوم بتحليل وتفسير محدد و دقيق للظواهر والأحداث والبحث في أسبابها وخلفياتها وتداعياتها [5] ،استعنا به في بحثنا لتحليل وضعية الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة الجزائرية حقوقهم وواجباتهم وواقعهم،وكذا أسباب اللجوء إلى هدا النظام.

المنهج التاريخي:يقوم أساسا على جمع الحقائق التاريخية ويهدف إلى معرفة الأحداث التي جرت في الماضي[6]"، وقد سلكنا هذا المنهج لدواعي تتعلق بعرض مراحل تطور قطاع الوظيفة العامة وتطور منظومتها القانونية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

---

[4] مصطفى ربحي عليان ، عثمان محمد غنام،**مناهج أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق**، عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2000، ص43.

[5]نفس المرجع ،ص51.

منهج دراسة الحالة: عبارة عن بحث معمق لحالة محددة بهدف الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها و اقتراح أساليب معالجتها على حالات أخرى مشابهة، استعنا به في بحثنا لدراسة حالة الاعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

المنهج المقارن: يهتم بمعرفة كيف و لماذا تحدث الظواهر من خلال مقارنتها مع بعضها البعض من حيث أوجه التشابه و الاختلاف و الكشف على الروابط و العلاقات بين الظواهر"[7].استعنا به في بحثنا للمقارنة بين وضعية الأعوان المتعاقدين والموظفين العموميين من حيث الحقوق والواجبات والنظام التأديبي في النصوص القانونية الجزائرية.

ب-الإقترابات

الاقتراب القانوني:يدرس الظواهر من زاوية قانونية بالتركيز على مدى مطابقة الظاهرة لمعايير المشروعية القانونية،وعلى دراسة الحقوق والواجبات والصلاحيات. وقد اعتمدنا على هذا الاقتراب في بحثنا لأن الموضوع له جانب قانوني،واستعنا به لدراسة مكانة الأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري ودراسة حقوقهم وواجباتهم ونظامهم التأديبي وشروط وإجراءات توظيفهم وفق القوانين الجزائرية،كما استعنا به في تحليل واستيعاب القوانين والمراسيم المتعلقة بالوظيفة العامة والأعوان المتعاقدين.

الاقتراب المؤسسي:يرتكز على المؤسسات و الجهاز الإداري من خلال الدراسة التفصيلية و الدقيقة لتوزيع كل من الصلاحيات والاختصاصات والقواعد والإجراءات القانونية و الدستورية ومدى الالتزام بها[8] ،فهو يدرس المؤسسات و هيكلها و مدى تكيفها و استمرارها.اعتمدنا عليه في دراسة مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو كمؤسسة عمومية جزائرية،واستعنا به في دراسة هياكلها ومصالحها.

ج-أدوات البحث:

---

[6]فاطمة عوض صابر ، ميرفت علي خفاجة،**أسس و مبادئ البحث العلمي**،مصر:،مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية، 2002،ص47.

[7]مصطفى ربحي عليان ، عثمان محمد غنام، مرجع سابق، ص58.

[8] فهمي خليفة الفهدوي، **السياسة العامة، منظور كلي في البنية و التحليل**،عمان: دار الميسرة، 2001،ص182.

المقابلة: يمكن تعريف المقابلة بأنها عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث و شخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو هدف معين يسعى الباحث لمعرفته من أجل تحقيق أهداف الدراسة[9].وقد استعنا بها في دراستنا الميدانية حيث نظمنا مقابلات مع رئيس قسم الموارد البشرية بمديرية الخدمات الجامعية،وقمنا أيضا بمقابلة المسؤول عن المجالس التأديبية في المديرية الذي أفادنا بمعلومات حول الإجراءات اللازم اتباعها أثناء مثول الأعوان المتعاقدين أمام المجالس التأديبية.

الاستبيان: و هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة، التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو أراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين، و يعد الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة، التي تتطلب الحصول على معلومات حول معتقدات أو تصورات الأفراد و أرائهم[10]، و لقد استعنا به في دراستنا من خلال توزيعنا استمارة من أجل جمع المعلومات و الآراء من الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزو وسط.

صعوبات الدراسة

لقد واجهتنا العديد من الصعوبات أثناء إعداد هذا البحث أبرزها

-الطابع القانوني للموضوع،لكونه يتطلب جمع مراجع من مصادر ونصوص قانونية، تنظمية، تعليمات، مناشر،نماذج عقود،كتب وغيرها من مراجع القانون ما يتطلب تحكما في المادة القانونية.

-قلة المراجع التي تناولت موضوع الأعوان المتعاقدين مقارنة بالموظف العام، فأغلب المراجع تركز على الموظف العام ولا تمنح للعون المتعاقد نفس المكانة من حيث التحليل.

-صعوبات بيروقراطية أثناء قيامنا بالدراسة الميدانية،وصعوبة الحصول على النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية، بالنظر لحساسية الموضوع وحفاظا على مكانة الأعوان في المديرية،لهذا أشرنا إلى الحالات المعنية بالتأديب بأسلوب الترميز،وأخفينا هويتهم في الملاحق.

---

[9] محمد عبيدات، محمد ابو نصار، مقلة مبيضين:**منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات**،عمان، دار وائل للنشر،1999،ص55.

[10] محمد عبيدات، محمد ابو نصار، مقلة مبيضين، مرجع سابق، ص63.

هيكلة الدراسة:

ولمعالجة موضوعنا انتهجنا خطة قوامها ما يلي: استهلينا الدراسة بمقدمة،وقسمنا البحث إلى ثلاث فصول،فصل مفاهمي، فصل تحليلي للموضوع في الجزائر،فصل ميداني.الفصل الأول يتضمن الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والأعوان المتعاقدين،يشمل مبحثين،المبحث الأول يتطرق للإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية،والمبحث الثاني يتناول الاطار المفاهيمي للأعوان المتعاقدين.

الفصل الثاني يدرس مكانة الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر،يشمل ثلاث مباحث،المبحث الأول يتناول مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر،والمبحث الثاني يدرس الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ،أما المبحث الثالث فيتناول النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الجزائر.

الفصل الثالث يتضمن دراسة حالة الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزووسط،يشمل ثلاث مباحث،المبحث الأول يتناول التعريف بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط،المبحث الثاني يدرس عملية توظيف الأعوان المتعاقدون و تنظيم مسارهم المهني بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط،أما المبحث الثالث فقمنا بعرض و تحليل بيانات و نتائج الاستبيان الذي وزعناه على مجموعة من الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

لنختم الدراسة بخاتمة تتضمن أهم استنتاجات البحث والتوصيات المقترحة لتطوير مكانة الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة في الجزائر.

الفصل الأول

الاطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و الأعوان المتعاقدين

إن مصطلح الوظيفة العمومية من المصطلحات الحديثة، و عادة يستعمل للدلالة على الموظفين و كل ما يمد اليهم بصلة. و تعتبر الوظيفة العمومية أساس قيام الجهاز الاداري ذو الطابع العمومي و التي تقتضي مجموعة من الالتزامات و المسؤوليات المحددة، و التي توكل لكل شخص يتصف أو يتميز بمجموعة من المؤهلات و التي على أساسها يتم توظيفه.

فالوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر، تعد أداة و مظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، غايتها تحقيق و إشباع الحاجات العامة للأفراد تسخر في خدمة التنمية المستدامة، فهي كمجموعة اجتماعية و كمؤسسة ترمي إلى تحقيق جملة من الأبعاد كدفع الوظيفة الادارية نحو التخصص أي الانسحاب التدريجي من المهام الأكثر عمومية للحكومة و المساهمة في إقامة نظام سياسي ديمقراطيي قائم على الحكم الراشد،الأمر الذي يجعلها مع مرور الوقت من أكثر المجالات الاجتماعية و المهنية اهتماما.

و يعد التوظيف في الوظيفة العمومية من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية ، فالالتحاق بالوظيفة العمومية يتم عن طريق التوظيف بمختلف صوره، لكن قد تلجأ الإدارة للتعاقد مع أعوان توظفهم بموجب عقد توظيف لتتمكن من الاضطلاع بمهامها تحقيقا للصالح العام، و يعتبر عقد التوظيف من أهم العقود الإدارية في قطاع الوظيفة العمومية.

و انطلاقا من هذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للأعوان المتعاقدين.

المبحث الاول

الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية أساس قيام الجهاز الإداري في القطاع العمومي، وتعد أداة و مظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، ومن أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية، و مصطلح الوظيفة العامة حديث الاستعمال في أدبيات الادارة العمومية. و عليه سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهومها،أنظمتها ونماذجها.

المطلب الأول– مفهوم الوظيفة العمومية

إن الوظيفة العامة مؤسسة حية وواقع اجتماعي ملموس، و الموظفين هم يد الدولة لتسيير مرافقها العامة، فالدولة لا توجد في حد ذاتها فهي مفهوم تجريدي لا يكتسي معنى إلا من خلال الموظفين و الأعوان الذين يعملون باسمها و لحسابها.

فالوظيفة العامة هي كائن اجتماعي لا يخضع لقواعد القانون الوضعي فحسب أي القانون الذي وضعه الانسان و هو مجموعة من اللوائح و القوانين التي تنظم حياته، و لكنه يخضع ايضا لقواعد السيكولوجية الفردية و الجماعية، أي يخضع للظروف الاجتماعية للأفراد و البيئة المحيطة بهم.

أولا: تعريف الوظيفة العمومية لغة :

من الوظيف أي مستدق الذراع والساق من الخيل والإبل وغيرهما، ونقول رجل وظيف أي قوي على المشي، وكذلك ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، والوظيفة وكذلك المنصب والخدمة ووظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفا أي ألزمها إياه و، نقول توظف فلان أي تولى وظيفة في جهة إدارية حكومية أو في وظيفة خاصة.[1]

[1] . موقع معجم الدوحة التاريخي للغة العربية على الإنترنت تم الزيارة بتاريخ 07 سبتمبر على الساعة العاشرة صباحا.
https://dohadictionary.org/dictionary/%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%8

يمكن القول أيضـا أن كلمة الوظيفة في اللغة نابعة من مصـدر وظف، والوظيفة من كل شـيء ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف، ووظف الشـيء على نفسـه ووظفه توظيفاً، ألزمها إياه وقد وظفت له توظيفا.[1]

ثانيا: تعريف الوظيفة العمومية اصطلاحا:

ويقصد بالوظيفة العامة مجموعة من الواجبات و المسؤوليات التي يقوم بها مجموعة من الموظفين يشغلون مهاما داخل الإدارة العمومية ولها أهمية كبرى بالنظر أنها توفر خدمة عامة، وتوثق العلاقة بين الدولة من جهة والجمهور من جهة أخرى ولا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب أداء الخدمة العمومية.[2]

إن تعبير"الوظيفة العامة "من المصطلحات الحديثة الاستعمال حيث يقابلها بالفرنسية اصطلاح "La Fonction Publique" وبالإنجليزية اصطلاح"الخدمة المدنية [3]"Civil Service" .

المفهوم الفني للوظيفة العمومية يركز على التخصص الدقيق عند اختيار الموظف العام، و التعيين في الوظيفة العامة اصبح قائما على الكفاءات و الجدارة و المؤهلات التنافسية.[4]

ولقد أعطيت للوظيفة العمومية عدة تعاريف نذكر منها :

الوظيفة العمومية هي مجموعة من الاختصاصات القانونية و التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في الأعمال الادارية مستهدفا الصالح العام. [5]

الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف و توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها و واجباتها عمن يشغلها، فهي تبقى قائمة و لا تنتهي بوفاة أو

---

[1] نوفيل حركات، **استراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة حالة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عين ميلة**،مرجع سابق، ص 21.

[2] حدادي أعمر، عميري أحمد، **سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، دراسة حالة مصفاة اسبع–أدرار**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص: تنظيمات سياسية و ادارية، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019–2020،ص06.

[3] – نوفيل حركات، **استراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة حالة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عين ميلة**،مرجع سابق، ص21.

[4] لطرش سعيد، **مبادئ و اسس الوظيفة العمومية في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة،الجزائر، 2018–2019،ص15.

[5] – محمد أنس قاسم ، **مذكرات في الوظيفة العامة**، طبعة ثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص 06.

استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها، و القاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع.[1]

عرفها الفقيه ***RENE CHAPUS*** أنها تشكل مجموعة من الأشخاص يشغلون بصفة مهنية وظيفة لقاء راتب لدى أحد أشخاص القانون العام و يخضعون للقانون الأساسي للوظيفة العامة[2].

عرفها الدكتور **عامر الكبيسي** بأنها ":مجموعة من الأعمال المتشابهة والمتجانسة التي تكون مع بعضها كيانا وظيفيا يكفي لتشغيل موظف متفرغ لأدائها[3] ".

عليه،الوظيفة العمومية هي مجموعة من التنظيمات التي تتعلق بالموظفين العموميين حيث هذه التنظيمات قد تتعلق بالناحية القانونية فتظهر في الاهتمام بكيفية قيام الموظف العمومي بعمله، و قد تتعلق بعملية فنية تتمثل في علاقة الموظف بالإدارة العمومية و الاهتمام بمشاكله و حياته المهنية من خلال الحقوق التي يتمتع بها و النظر أيضا إلى محيطه الخارجي الذي يتأثر به الموظف ، و تطبيقا لذلك فإن دراسة الوظيفة العمومية يجب أن تشمل دائما جانبين: جانب قانوني و أخر فني[4].

من خلال كل هذه التعاريف نتوصل إلى ان الوظيفة العمومية عبارة عن مجموعة من الاختصاصات و القواعد القانونية و النشاطات التي يقوم بها الموظف داخل الادارة العمومية لتوفير خدمة عمومية و هي بدورها توثق العلاقة بين الدولة و الشعب، حيث لا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب أداء الخدمة العمومية مقابل راتب يتقاضاه، يحدد من خلال القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية التي تحدد أيضا حقوقه و واجباته خلال مساره المهني.

---

[1]– فهمي أبو زيد، **وسائل الادارة العامة** ، مصر: دار المطبوعات الجامعية، 1994،ص 35.

[2]– عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري**،الجزائر :جسور للنشر و التوزيع،الطبعة الأولى،2015،ص18.

[3]– نوفيل حركات، **استراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة حالة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عين ميلة**، مرجع سابق،ص22.

[4]– محمد أنس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة**، مرجع سابق، ص37.

ثالثا- مفهوم الوظيفة العمومية في الانظمة المقارنة:

يرتبط مفهوم الوظيفة العامة بالمعايير المعمول بها، حيث يمكن أن يعبر عنها بإحدى المعنيين معنى موضوعي و معنى شخصي و لتوضيح ذلك سوف نتطرق إلى نقطتين:

1- المعيار الموضوعي للوظيفة العمومية:

يقوم هذا المفهوم على التركيز على الوظيفة العمومية ذاتها باعتبارها مجموعة من الواجبات و المسؤوليات و علاقة الوظائف ببعضها البعض دون النظر لشاغل الوظيفة.[1]

حيث يعتبر هذا المفهوم أن الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة محددة من الواجبات و المسؤوليات بصرف النظر عن شاغل الوظيفة و ما يحمله من مؤهلات دراسية أو أقدمية في الخدمة و غير ذلك من الظروف الشخصية.[2]

بناءا على ما سبق يتسم المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية بالخصائص التالية:

- البساطة لأن الادارة العمومية فيه يكون دورها مقتصرا على تصنيف الوظائف و تحديد المواصفات و المؤهلات اللازمة لكل منهما و كذا تحديد مواصفات شاغلها.
- المرونة بحيث أن المنظمة يمكنها فصل الموظفين الذين لم تعد بحاجة إليهم و لا تكون مجبرة على تأمين وظائف أخرى لهم.
- لا تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة و إنما هي أنشطة و اختصاصات قانونية يحكمها نظام قانوني خاص، و فيها لا يتميز الموظفون عن عمال القطاع الخاص في الحقوق و الواجبات، كما أن علاقتهم بالإدارة هي علاقة عقدية.
- ارتباط مصير الموظف بالوظيفة العمومية التي اختير لشغلها على أساس مقوماتها و خصائصها المحددة، الأمر الذي يجعل نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى ذات خصائص مغايرة أمرا معتذر التحقيق، كما أن الإدارة إذا ما الغت الوظيفة لأي سبب من الأسباب فإن لها أن تقرر فصل الموظف دون أن يكون له حق مكتسب اتجاه الإدارة في النقل إلى وظيفة أخرى.[3]

---

[1]- أشرف محمد أنس،**التنظيم الدستوري للوظيفة العامة: دراسة مقارنة**،مصر:دار الجامعة الجديدة، 2011، ص14.

[2]- محمد انس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة** ،مرجع سابق، ص 21.

[3]- محمد حسن علي و احمد الفاروق الحاميلي، **الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة**، مصر:دار الكتب القانونية، 2006،ص10.

– لا يعرف هذا المفهوم فكرة التدرج الوظيفي حيث تأخذ الترقية حكم التعيين الجديد، و لا تعتبر حقا للموظف لمجرد قضائه فترة زمنية محددة في وظيفته الحالية، وإنما ترتبط بالصلاحية و الجدارة لشغل الوظيفة المرقى إليها تأسيسا على مقوماتها و مطالبها المحددة.

ويطلق على هذا المفهوم أحيانا المفهوم الأمريكي للوظيفة العامة، لأنه بدأ تطبيقه بالولايات المتحدة الأمريكية، ثم انتقل لبعض الدول المتأثرة في تشريعاتها الوظيفية بالولايات المتحدة الأمريكية كالبرازيل وكندا.[1]

2 – المعيار الشخصي للوظيفة العمومية:

يرتكز المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية على الشخص الموظف بما يحمله من مؤهلات دراسية و صفات و قدرات شخصية، و على مركزه في السلم الوظيفي و أقدميته و علاقته بغيره من الموظفين، و ذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به وعن علاقة هذا العمل بالوظائف الاخرى.[2]

حيث تعتبر الوظيفة العمومية في هذا النظام مهنة أو سلك تتسم بالدوام و الاستقرار و يظل فيها الموظف إلى أن يبلغ السن المحددة لانتهاء الخدمة أو يستقيل، أو يفصل لأي سبب من الأسباب و لا يرتبط مصير الموظف بوظيفة معينة، باعتبار أن الإدارة في حالة إلغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف لأي سبب من الأسباب لها أن تستفيد من خدماته في عمل آخر يتناسب مع قدراته و استعداداته.[3]

يطلق على هذا المفهوم أحيانا المفهوم الأوروبي للوظيفة العمومية أو نظام السلك الوظيفي لأنه طبق في البداية في الدول الأوروبية خاصة انجلترا و فرنسا و منها انتقل الى أغلب دول العالم.

يتسم هذا المفهوم بالخصائص التالية:

---

[1] نوفيل حركات، **استراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة حالة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عين ميلة**،مرجع سابق، ص23.

[2] - محمد انس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة** ،مرجع سابق، ص25.

[3] - محمد انس قاسم،**مذكرات في الوظيفة العامة**،مرجع سابق ، ص25

– تقوم سياسة اختيار الموظفين على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علميا بعد اجتياز امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم، على أن يوفر لهم التدريب اللازم عقب التحاقهم بالعمل الذي يسند إليهم لاكتسابهم التخصص المطلوب.

– عدم ارتباط مصير الموظف بوظيفة معينة وإنما لجهة الإدارة أن تلحقه في أي وظيفة داخل الاطار العام للفئة التي يلتحق بها، و لهذا فإن إلغاء الوظيفة لا يعني فصل الموظف، إذ يكفل هذا النظام للموظف الاستقرار عن طريق إمكانية النقل من وظيفة لأخرى داخل المنظمة و من منظمة لأخرى.

– وضوح فكرة الترقية إلى أعلى و اعتبارها بمثابة حق للعامل بقضائه فترة زمنية في وظيفته الحالية، بالإضافة إلى توفر بعض الشروط الأخرى التي تتعلق بكفاية الموظف في أدائه لعمله.[1]

المطلب الثاني– أنظمة الوظيفة العمومية:

إن أنظمة الوظيفة العمومية تنحصر في نوعين أساسين هما الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة والوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، فنظام البنية المفتوحة يعتبر الوظيفة العمومية مصلحة ونجده منتشرا في العديد من الدول الانجلكسونية ككندا والولايات المتحدة الأمريكية وتعمل به كل من فلندا والسويد وسويسرا ، اما نظام البنية المغلقة فيعتبر الوظيفة العمومية مهنة تتزعمه فرنسا وتأخذ به غالبية الدول الفرانكفونية، و منه نستنتج بأن هناك نظامين أساسيين للوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر:

– النظام المغلق: نظام يعتبر الوظيفة العمومية كمصلحة.

– النظام المفتوح: نظام يعتبر الوظيفة العمومية كمهنة.

أولا – النظام المغلق: الوظيفة العمومية كمصلحة:

1–مفهوم النظام المغلق:

يقوم النظام المغلق للوظيفة العمومية على أساس المفهوم الشخصي الذي يركز اهتمامه على الموظف وما يحمله من مؤهلات وشهادات وأقدمية بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به.

[1]- محمد حسن علي و احمد فاروق الحاميلي،**الموسوعة العملية في نظام العاملينل المدنيين بالدولة**،مرجع سابق، ص06.

1-1-تعريف النظام المغلق:

و يقصد بنظام الوظيفة العمومية المغلق ذلك النظام الذي يعتبر الادارة العامة كمجموعة مستقلة داخل الأمة، تتميز عن غيرها من المجموعات المهنية لا من حيث طبيعة المهام المنوطة بها فحسب، و لكن أيضا من حيث الإطار القانوني الذي يتطور فيه الموظفون الذين يقومون بأداء هذه المهام باسمها و لحسابها، فعلى هؤلاء أن يكرسوا نشاطهم المهني لخدماتها و لهم حق التمتع بحقوق تضمن ترقيتهم الاجتماعية بصفة تدريجية و منتظمة، و تكون هذه الحقوق ما يسمى عادة بالإطار المهني.[1]

ويعتبر النظام المغلق الوظيفة العمومية مهنة تتميز بالدوام و الاستقرار حيث يتفرغ لها الموظف و يكرس لها حياته، و يتمتع بمزايا و حقوق و ضمانات تختلف عما هو مقرر في الوظيفة الخاصة. فالوظيفة العمومية في ظل هذا النظام تقوم على الرتبة الشخصية التي يملكها الموظف من يوم تعيينه و ما يحمله من مؤهلات و أقدمية في الخدمة و مركزه في السلم الإداري،و تتميز بالديمومة و الاستقرار حتى يبلغ الموظف سن التقاعد الذي يختلف من دولة لأخرى.[2]

1-2- نشأة و تطور النظام المغلق:

تبنت المدرسة الفرانكفونية هذه الايديولوجية بحيث ظهر هدا التيار بفرنسا وطبقته في كل مستعمراتها واستمر هدا النظام بعد حصول هذه الدول المستعمرة على استقلالها وطبق كسياسة لتسيير الموارد البشرية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية.[3]

من أبرز الملامح التي ظهر بها النظام المغلق ما جاء به النظام الإداري بفرنسا، وذلك في الفترة السابقة على الثورة والتي يطلق عيها النظام القديم ،حيث كان يشغل الوظائف العامة على أساس من الصداقة والمحسوبية ومبدأ التمييز والاتجار بالوظائف ولم يكن لذوي الكفاءة فرص للوظيفة، وكانت الوظائف تباع وتشترى وتهدى وتورث ولم تنصب على العناصر الصالحة.

---

[1]- هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعضض التجارب الأجنبية**،مرجع سابق،ص13.

[2]- محمد صالح فينينيش، **محاضرات في قانون الوظيفة العامة**، موجهة لطلبة السنة الرابعة، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2006،ص211.

[3]حدادي أعمر، عميري أحمد،**سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية**،مرجع سابق، ص36.

وبدأت حركة الإصلاح بعد قيام الثورة الفرنسية بإلغاء نظام الاتحاد بالوظائف، وانشأت المدرسة للعلوم السياسية لتعيين كبار الموظفين .وبعد الحرب العالمية وما حدث من فوضى بفرنسا، ارتأت حكومة ديغول ضرورة الإصلاح و تم وضع مشروع لإصلاح الوظيفة العامة ونظام التعليم، و تمثلت الإصلاحات في:

-إنشاء مدرسة للإدارة الوطنية.

-إنشاء هيئة المديرين المدنيين.

-إصدار اللائحة العامة للموظفين.

-إنشاء اللجان المشتركة في داخل الإدارات.

1-3- مبادئ و خصائص النظام المغلق:

و يقوم هذا النظام على عنصرين أساسين هما: القانون الأساسي و الاطار المهني او الحياة المهنية للموظف.

و المراد بالقانون الأساسي أن الموظفين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر العمال الاخرين، و إنما هم يتطورون تحت ظل قواعد خاصة تفرض عليهم واجبات و تخولهم حقوقا تميزهم عن باقي الطوائف المهنية الأخرى.

و بصفة دقيقة يكون الموظف في ظل هذا النظام في وضعية قانونية و تنظيمية يترتب عنها علاقة خاصة بين الموظف و الإدارة و أثار مميزة نذكر منها:

- تحدد حقوقه وواجباته بصفة انفرادية بمقتضى نصوص تشريعية و تنظيمية.
- لا يساهم الموظف في تحديد محتوى مركزه القانوني و لا يستطيع أن يطالب بامتيازات أو حقوق مكتسبة بمقتضى نصوص تنظيمية معينة إلا في حالة الابقاء على سريان هذه النصوص.
- لا يستطيع الموظف أن يفصم العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة انفرادية، لا يمكن أن يأتي هذا الافتراض إلا في حدود ما تسمح به الإجراءات الخاصة بالاستقالة.
- إن النزاعات المتعلقة بالموظفين من اختصاص القضاء الاداري.

أما الاطار المهني(الحياة المهنية للموظف) فمفاده أن الموظف لا يدخل إلى الإدارة ليشغل منصبا معينا و لمدة معينة و لكن لينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري و ليتمكن

انطلاقا من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة توفق بين مطامحه الشخصية و حاجيات الإدارة.[1]

و يفترض هذا النظام :

- مدة العمل تتراوح بين سن العشرين إلى سن الستين أو الخمسة و الستين.
- ضمان استقرار دائم للموظف يجعله في مأمن عن قرارات العزل التي لا تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي هو يمارسها.
- التمتع بأجرة كافية طوال قيامه بالخدمة و معاش عند إحالته على التقاعد.

من الجدير بالملاحظة أنه رغم الصلابة التي قد يفترضها هذا النظام في تعامله مع الموظف، فإن هناك عدة أحكام قانونية في ميدان تسيير الموارد البشرية من شأنها أن تضمن المرونة اللازمة للتخفيف من هذه الصلابة.

فعلى الصعيد القانوني يمكن إدراج الإجراءات الآتية ضمن سلسلة عوامل المرونة التي يتضمنها النظام:

- إن تنظيم المسار المهني و الإطار الذي يندرج فيه مرتبط ارتباطا وثيقا بسياسة تثمين الموارد البشرية و الإصلاح الاداري.
- إن نظام الحالات يأخذ بعين الاعتبار مختلف الظروف التي تحيط بحياة الموظف خلال مساره المهني، و ذلك تحت صور قانونية و أشكال تمكن من التوفيق بين مصالح الادارة و حاجيات الموظف(إلحاق، استيداع، إعارة، فترات تكوينية....)[2]
- إن اشتراك الموظفين في سير مختلف الهيئات المتساوية الأعضاء يساعد على مساهمتهم المباشرة في تسيير وضعياتهم الادارية و تنمية نوع جديد من العلاقات بينهم و بين الإدارة و مما يشجع هذا الاتجاه القفزة النوعية التي تعرفها الأنظمة الإدارية المعاصرة في ميدان الديمقراطية و اللامركزية و الحوار الاجتماعي.[3]

---

[1]- هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**، مرجع سابق، ص 14.

[2]- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 15.

[3]- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 15.

ثانيا – النظام المفتوح: الوظيفة العمومية كمهنة:

1-مفهوم النظام المفتوح:

1-1-تعريف النظام المفتوح:

يقوم النظام المفتوح على أساس المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة، والذي يرى أن الوظيفة العمومية هي العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات وما يتطلبه من مؤهلات لازمة لأدائه، فهو يركز على الوظيفة التي يشغلها الموظف بصرف النظر على شاغلها أو القائم بها.[1]

ففي ظل النظام المفتوح للوظيفة العمومية تستخدم الإدارة موظفين يتمتعون بالكفاءة والالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها وتستلزم شروطا معينة تشترط في شاغل تلك الوظيفة، مقابل حقوق وحوافز مادية، يستفيد منها الموظفون.

والمقصود بمصطلح النظام المفتوح، قابلية الوظيفة العمومية للتدفق والتطور اذ يعتبر الوظيفة العمومية كمهنة عادية لا تتميز عن المهن الأخرى. فالإدارة العمومية مؤسسة كسائر المؤسسات توظف أعوانها و تسير وضعياتهم الشخصية و الجماعية تحت طائلة الشروط و الإجراءات المعمول بها في عالم الشغل و يفترض في هذا النظام مسعى عاما يتضمن مرحلتين متتاليتين:

تهتم المرحلة الأولى بوضع جرد دقيق لمناصب العمل ووصف يشتمل بالنسبة لكل منصب على العمل الذي يتضمنه و المؤهلات الضرورية للقيام به و كذا الأجر الذي سيتقاضاه صاحبه، و تخصص المرحلة الثانية لتوظيف الاشخاص الذين تتناسب مؤهلاتهم و مقتضيات المناصب.[2]

تكون علاقة العمل بين الادارة و أعوانها من طبيعة تعاقدية من الممكن إنهاءها بمبادرة كل من الطرفين.

1-2- نشأة وتطور النظام المفتوح:

[1] مقدم سعيد، **أنظمة الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة**، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2006 ،ص 53.

[2] -هاشمي خرفي،**الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**، مرجع سابق ، ص 17.

تبنت المدرسة الأنجلوسكونية هذه الايديولوجية التي تسمى"نظام الوظيفة العمومية ذو البنية المفتوحة"،حيث كان أول ظهور لهدا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية ثم انتشر في كل من كندا سويسرا فلندا،والدول الاشتراكية سابقا.

يعود سبب انتشار هذا النظام في البلدان الأنجلوسكونية ، وخاصة منها الولايات المتحدة الأمريكية ، واستلهم أسسه في آن واحد من الظروف التي ميزت نشأة الديمقراطية في هذه البلدان والمكانة التي تحتلها الإدارة في نظر هذه الدول.[1]

لقد عرفت العديد من الدول الأنجلوسكسونية النظام المفتوح و على رأسها الولايات المتحدة الأمريكية و ذلك لعدة عوامل:

– نظرة المجتمع الأمريكي السلبية نحو الإدارة التي تشكل خطر يهدد المبادئ التي ناضلوا من أجلها لاسيما مبادئ العدالة و الديمقراطية و محاربة البيروقراطية.

– تعلق الأمريكان بالحرية الفردية و خشيتهم إساءة استخدام السلطة جعلهم يرفضون الاعتراف بالإدارة بامتيازات لا يقرها القانون في المعاملات الخاصة، و بالتالي عدم تقرير ضمانات تزيد عن ضمانات عمال القطاع الخاص استنادا إلى مذهبهم المتوارث القائم على مبدأ توزيع السلطة للحيلولة دون الاستبداد بها.

– خشية الرأي العام في أمريكا من سيطرة حكومة الموظفين مما يستدعي ارتباط مصير الوظائف العامة بنتيجة الانتخابات الرئاسية، و بالتالي لا يجوز للموظف حق مكتسب ضد إرادة الشعب.

و لقد اعتبرت الوظائف العامة طبقا " لمبدأ الغنائم المنتصر " وظائف حزبية تخضع لسلطة الحزب الفائز في الانتخابات حيث يتغير الموظفون تبعا للحزب الفائز، و قد دافع بعض رجال السياسة الأمريكيون عن هذا المبدأ باعتباره يؤيد الديمقراطية حيث يضمن بقاء الأحزاب التي تعد عنصر أساسيا في النظام الديمقراطي.[2]

كما أكد أنصار نظرية الرئيس " جاكسون "على المبادئ التي تحد من امتيازات الإدارة

---

[1] حدادي أعمر، عميري أحمد،**سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية** ،مرجع سابق، ص33.

[2] بن عائشة نبيلة، **أمالي في الوجيز في الوظيفة العمومية**، محاضرات عن بعد لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة خميس مليانة،الجزائر، 2020–2021،ص5.

العامة و المتمثلة أساسا في:

– أن الخسارة الناجمة عن البقاء في الوظيفة العامة لمدة طويلة تفوق المزايا الناتجة عن الخبرة المكتسبة من استمرارية البقاء في الوظيفة.

– إن البقاء في الوظيفة لفترة زمنية طويلة يحول دون الاستفادة من فرص متساوية لشغل هذه الوظائف.

– اعتماد النظام السياسي الأمريكي على الأحزاب كأساس للممارسة الديمقراطية يستدعى منح الحزب الفائز فرص إرضاء أنصاره بعدد من المناصب[1].

1-3-مبادئ و خصائص النظام المفتوح:

و من الملاحظ أن الطبيعة المفتوحة لهذا النظام لا تكتسي بعدا مطلقا، فهناك عدة ميزات قد تقربه من نظام المسار المهني بدون أن تضفي عليه كل أوصافه، فهو لا يستبعد وجود وظيفة عمومية مهنية من الممكن إدراجها في مسار مهني متكامل.[2] كما أنه من الممكن أن يتضمن قواعد قانونية بهدف الحفاظ على التسيير الحسن للمرافق العمومية. و يبدو أن هذا النظام المفتوح أقرب في تصوره من مبادئ الليبرالية و تنظيم المؤسسة الخاصة فهو يتضمن من الناحية العملية:

– وجود سوق شغل أو عمل تتمتع بالسيولة الضرورية لتنقل اليد العاملة من قطاع إلى آخر.

– تخصص مرتفع للأعمال و مهنية تفترض وجود سوق للتكوين تستجيب للحاجيات المتطورة للمجتمع.

– وجود قدرات مسيرة متمكنة من تشخيص الحاجيات وتحديد طرق الاستجابة لها، سواء تعلق الأمر بالمؤهلات أو بالأجور.[3]

هذا و إن اختلف النظامان في فلسفتهما و في أسسهما السياسية و القانونية فإن تعايشهما أصبح حقيقة يمكن ملاحظتها في جميع البلدان المتقدمة منها و السائرة في طريق النمو.

فرغم أن الوظيف العمومي في البلدان المتقدمة يشكل نظاما متميزا يرتكز على تصور دور الدولة و قانونها الاقليمي و التعددية الثقافية و المطامح الجهوية، فإن هذه العوامل مقرونة بآثار

---

[1]– بن عائشة نبيلة، مرجع سابق،ص5.

[2]- محمد صالح فينينيش، **محاضرات في قانون الوظيفة العامة** ،مرجع سابق، ص 18.

[3]– هشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**،مرجع سابق، ص 20.

التحولات التي عرفها القرن العشرين والتي جعلت من الضرورة بمكان اللجوء إلى أنظمة قانونية تتصف بالمرونة الكافية للتصدي للتحديات التي تواجه الإدارات المعاصرة.

و يمكن إدراج ثلاثة أمثلة على هذه الحقيقة : البلدان التي يغلب فيها نظام المسار المهني ثم البلدان التي يغلب فيها نظام الوظيفة العمومية كمهنة و أخيرا البلدان التي يتعايش فيها النظامان بالتساوي على العموم .

ففي الطائفة الأولى يمكن إدراج فرنسا و إسبانيا و بلجيكا، فرغم لجوء هذه البلدان إلى صيغ التوظيف التعاقدي إلا أن هذه الصيغ تخضع إلى القانون العام و في الحدود التي يقتضيها سير المرافق العامة مثلما هو الوضع عليه بالنسبة للموظفين.

و يبرر اللجوء إلى مثل هذه الصيغ عوامل كثيرة منها:

- التطور السريع للمهن و عدم إمكانية الادارة في بعض الأحيان جلب الخبرات الضرورية لممارسة أنشطة معينة في إطار المسار المهني.
- الطابع الظرفي لبعض مهام الادارة الذي لا يبرر فحسب توظيف أعوان دائمين و لكنه يقتضي تدخل خبراء ذوي الكفاءات العالية لا يرضون دائما بالالتحاق بالوظيفة العمومية.[1]
- الغاية المتميزة المرتبطة بإدارة المهام و الادارة الاستشرافية التي لا تتفق دائما و مقتضيات نظام المسار المهني، فالاستعانة الخارجية سواء على مستوى سوق العمل أو حتى على مستوى بعض القطاعات المتقدمة من المؤسسة الخاصة كثيرا ما تشكل الوسيلة الوحيدة للقيام ببعض الأعمال المرتبطة بهذا النوع من الإدارة.

- التعاقد لمدة محدودة هي الصيغة الأكثر تناسبا مع هذه الظروف.
- أصبح لزاما على الإدارة أن تكيف وسائل تدخلها مع ما تقتضيه العقلنة الاقتصادية و الحياة الاجتماعية الأمر الذي يستوجب قسطا من المرونة في شروط التوظيف و في ظروف العمل.
- العمل لفترات جزئية و الاستخلاف و العمل المنزلي كلها صيغ تندرج في هذا المنطق وهي ضرورة مواكبة تطور المرفق العام.

[1]- هشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**، مرجع سابق، ص 20

أما في الفئة الثانية ، فيمكن ادراج الولايات المتحدة الامريكية و هولندا والنرويج حيث يغلب نظام الوظيفة العمومية كمهنة.[1]

إلا أنه ينبغي الاشارة إلى أن النظام التعاقدي لا يعني الامتثال المطلق إلى قواعد التوظيف في القطاع الخاص إذ يتعلق الأمر بوظيفة عمومية مهنية، أكثر ما هناك أنها معفاة من الحدود التي يتضمنها النظام المغلق للوظيفة العمومية ، وكثيرة هي النصوص التي تميز هذه الفئة من الأعوان بالنسبة لعمال القطاع الخاص.[2]

المطلب الثالث– مزايا و عيوب أنظمة الوظيفة العمومية:

لكل نظام من أنظمة الوظيفة العمومية مزايا يتميز بها تخدم الوظيفة العمومية وتؤثر عليها إيجابيا و لكن لديها أيضا عيوب قد تؤثر سلبا على الوظيفة العمومية و سنتطرق إلى هذه المزايا و العيوب كالتالي:

– أولا– مزايا و عيوب النظام المغلق:

أ–المزايا:

– يشجع نمو الصالح العام لدي الموظفين إذ يجعل تحت تصرف الإدارة أشخاصا متشبعين، بحكم بقائهم مدة طويلة في خدمتها بروح النزاهة و الاخلاص و التفاني.

– يتلاءم مع وضعية البلدان النامية، إذ أنه يساعد على ضمان الاستقرار داخل الأجهزة الإدارية و على الزيادة من كفاءة الموظفين بصفة تدريجية و منتظمة .

– ترسيخ ولاء الموظف للوظيفة العمومية لطول خدمته فيها.

– توفير الاستقرار الوظيفي للموظف بسبب دوام الوظيفة ووجود نظام قانوني خاص به.

– التكوين المستمر للموظف للرفع من كفاءته بما ينسجم مع متطلبات المرفق العام[3]

ب– العيوب:

---

[1]- محمد حسن علي و احمد فاروق الحاميلي، **الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة**، مرجع سابق، ص 20.

[2]- محمد حسن علي و احمد فاروق الحاميلي، **الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة** ، ص 21.

3– عبد الرزاق دحمان،**الانقضاء الغير تأديبي للعلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية**،مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر، 2020–2021،ص18.

– يلزم الإدارة بتنظيم إطار مهني دقيق و معقد كثيرا ما يصعب عليه التوفيق بين مقتضيات المصالح الادارية و رغبات الموظفين

– يؤدي إلى ظهور روح التكتل و البيروقراطية.

– التعقيد حيث يتطلب تسيير الوظيفة العمومية وضع الكثير من النصوص القانونية وموارد بشرية مؤهلة للتحكم في مختلف الأسلاك والمسارات المهنية.

– بروز طبقة من الموظفين منغلقة على نفسها قد يؤدي استقرارها الوظيفي ومركزها الاجتماعي إلى ظهور بعض الظواهر السلبية كالبيروقراطية والروتين الاداري ومقاومة الإصلاح والتغيير.

–تقييد حرية الإدارة في الحصول والاستغناء على الموارد البشرية بسبب القيود التي يفرضها هذا النظام.

– ضعف الاهتمام بالتخصص والاكتفاء بالكفاءة العامة قد يؤدي إلى الحصول على موارد بشرية غير مؤهلة تدفع الإدارة تكلفة باهظة لتكوينها وتأهيلها[1].

ثانيا–مزايا و عيوب النظام المفتوح:

أ–المزايا:

– هو نظام بسيط رغم ما يفرضه على الإدارة من أعباء خاصة، إذ أنه يتطلب إعادة نظر مستمرة في تصنيف الوظائف و ترتيبها.

– هو نظام مرن يتماشى و حاجيات الإدارة كما و كيفا و بالتالي يتلاءم و مقتضيات الانتاجية.

–الإدارة لا توظف من أجل التوظيف و لكنها تفعل ذلك من أجل سد حاجيات نوعية فقط.

–حركية المستخدمين بين القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي، و هذا ما يجعل الإدارة العمومية قطاعا منفتحا يستفيد من خبرات القطاع الاقتصادي و فوائده .

–حرية الإدارات والمؤسسات العمومية في الحصول على الكفاءات ومنحها الامتيازات اللازمة للحفاظ عليها[2].

[1]– عبد الرزاق دحمان، مرجع سابق، ص19.

[2]عبد الرزاق دحمان،**الانقضاء غير التاديبي للعلاقة اوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية**،مذكرة لنيل شهادة ماستر،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر،2020-2021،ص13.

و في الأخير يمكننا القول بأن هذا النظام يعتبر أداة صالحة لانخراط الإدارة داخل الأمة إذ أنه لا يخولها أي امتياز يجعلها أعلى درجة من غيرها، فالموظف لا يعنيه إلحاقه بجبهة إدارية معينة مثلما يعنيه الربح الذي يجنيه بفضل المهنة التي تعتبر مكسبا له.

ب-العيوب:

- لا يوفر الاستقرار الوظيفي للموظف لارتباط تعيينه بالوظيفة التي يشغلها.
- التعقيد في مجال وصف الوظائف والتخصص الدقيق التي تبنى عليها، كما أنه توجد وظائف يصعب وضع وصف دقيق لها كالتعليم والطب والأمن.
- الصراع الدائم والمنافسة المستمرة بين القطاع الإداري و والقطاع الإقتصادي على الموارد البشرية .

المبحث الثاني

النظام القانوني للأعوان المتعاقدين

يعد التوظيف من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية ، فالالتحاق بالوظيفة العمومية يتم عن طريق التوظيف بمختلف صوره، لكن قد تلجأ الإدارة لأعوان توظفهم بموجب عقد توظيف لتتمكن من الاضطلاع بمهامها تحقيقا للصالح العام،، و يعتبر عقد التوظيف من أهم العقود الإدارية في قطاع الوظيفة العامة.

المطلب الأول: مفهوم عقد التوظيف وأنواعه

عقد التوظيف كباقي العقود هو عبارة عن توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني.

أولا- تعريف عقد التوظيف

يعتبر عقد إداري لاحتوائه على شروط استثنائية غير مألوفة في عقود القانون الخاص من أهمها:

1-يتضمن سلطات الإدارة في تأديب العون المتعاقد و مجموع القيود المفروضة عليه، طريقة دفع المقابل و ما قد يستقطع منه لمعاش التقاعد بعد انتهاء الخدمة.

2-ارتباط المتعاقد مع الإدارة بعمل في مرفق عام.

3- اتصاف العمل المسند للمتعاقد بالطبيعة الإدارية في مرفق عام إداري.

أما عن مصطلح التوظيف فيعني تولية الوظائف العامة أو العمل المنتظم بكيفية معنية ، في خدمة إحدى السلطات العامة و في إدارة العاملين، له معنيان إحداهما عام و يشمل كافة شؤون العاملين من تعيين و ترقية و نقل و مرتبات و تأديب...، أما المعنى الآخر فخاص و يعني شغل الوظائف الخالية سواء بالتعيين او بالترقية[1]

يخضع عقد التوظيف عند إبرامه إلى شروط شكلية و أخرى موضوعية يجب على طرفي العقد احترامها، شأنه في ذلك شأن سائر العقود باعتباره من التصرفات القانونية و ذلك تكريسا لمبدأ سيادة سلطان الإرادة و الحرية في التعاقد.[2]

[1] ياسين بن صاري، " **عقد العمل محدد المدة (دراسة نظرية تطبيقية)**، الجزائر: دار هومة، 2004،ص15.

[2] ياسين بن صاري، مرجع سابق ، ص15

يرى أحمد محيو أن "الإدارة تستعمل عادة موظفين حددت وضعيتهم بقانون أساسي للوظيفة العمومية و لكن يمكنها أن تستخدم أعوانا توظفهم عن طريق التعاقد الذي يخضع للقانون الإداري[1].

يرى الأستاذ رميلي: " إن وضعية المتعاقدين القانونية مؤقتة، و إن كانت قريبة من الوضعية التنظيمية للموظفين العموميين، لأن العقد الذي يربط العون بالإدارة يتضمن نظاما قانونيا محددا وموحدا بالنسبة لكافة الأعوان."

قد عرفه المشرع المصري في المادة 674 من القانون المدني بأنه:" العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"

من هنا نستنتج أن عقد التوظيف هو اتفاق بين الإدارة و أحد الأفراد تتوفر فيه شروط التوظيف التعاقدي المنصوص عليها قانونا، يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها أمر وظيفة عامة معينة يسمح القانون بإخضاعها لنظام التعاقد، و يحصل منها على عدد من الحقوق أهمها الراتب، مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة و مقتضياتها لمدة محددة أو غير محددة ، بتوقيت كامل أو جزئي حسب ما يحدده العقد و القانون[2].

ثانيا- أنواع عقود التوظيف

هناك نوعان من عقود التوظيف الأول عقد محدد المدة و الثاني غير محدد المدة نشرحهما فيما يلي:

1- عقد محدد المدة:

[1]قودودو جميلة، "نظام التعاقد" أحد متطلبات عصرنه الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع"، **مجلة العلوم القانونية و الإدارية**، العدد11، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة الجيلالي يابس،سيدي بلعباس،الجزائر،2015، ص146.

[2]قودودو جميلة، مرجع سابق، ص145

يعتبر عقد محدد المدة كل عقد مخصص لشغل منصب مؤقت أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل.[1]

2- عقد غير محدد المدة:

يعتبر عقد غير محدد المدة كل عقد موجه إلى شغل منصب عمل دائم عندما تبرر ذلك طبيعة النشاطات أو ضرورات الخدمة.

المطلب الثاني-مفهوم العون المتعاقد

عرف جانب من الفقه العون المتعاقد بأنه "عامل عام تعاقدي يرتبط بالإدارة بعقد إجارة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف نظرا لمركزه في المرفق العام" ، وأما البعض الآخر فيعتبرون "بأن الأشخاص الذين تلجأ إليهم الإدارة بأسلوب التعاقد لا يعتبرون موظفين عموميين و إنما يعتبرون عمالا يرتبطون معهم بعقود إجارة"[2]

كما عرف أيضا بأنه " العون الذي تم توظيفه في إدارة أو مِؤسسة عمومية، بموجب عقد مكتوب لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي"[3].

كما يعرف الأعوان المتعاقدون بوجه عام بأنهم" الأشخاص الذين تم تعيينهم في وظيفة عمومية دون تثبيتهم في المناصب، فتعيينهم يتم وفقا لاتفاق تعاقدي إداري يخضع للقانون العام و إجراءات خاصة يحق للإدارة إنهاء الأربطة أو تمديدها لما لها من امتيازات السلطة العامة"[4]

---

[1] سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة**،مرجع سابق، ص213.

[2] محمد إبراهيم الدسوقي علي، **حماية الموظف العام إداريا**، مصر :دار النهضة، 2006.

[3] وهابي بن رمضان،**التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية**، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر، 2010_2011، ص42.

[4] مولاي لحسن بن فرحات،إدارة لنيل الكفاءات ودورها في عصرنه الوظيفة العمومية في الجزائر، **مذكرة لنيل شهادة ماجستير**،تخصص: قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011_2012 ،ص6.

و قد استقر رأي الفقه بأن العاملين المتعاقدين ليسوا موظفين عموميين إنما يعتبرون في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي و عامل القانون الخاص ذي المركز التعاقدي ،و هذا ما استقر عليه مجلس الدولة الفرنسي حيث اعتبر أن مركز المتعاقد مع الإدارة مزدوج، و اعتبر أن النزاع الذي ينشأ على مخالفة نصوص العقد نزاع مدني يختص به القضاء المدني، في حين يكون النزاع المترتب عن مخالفة القوانين و اللوائح نزاع يختص به القضاء الإداري.[1]

و بذلك يختلف العقد الإداري عن القرار الإداري شكلا و مضمونا، ذلك لأن عقد العمل يقتضي لإبرامه وجود طرفين هما الإدارة أو المؤسسة العمومية ممثلة في المسؤول المخول بهذه الصفة من جهة، و العون المتعاقد من جهة أخرى، والعقد يبرم في ظل نظام التعاقد،أما القرار فيندرج في إطار نظام المسار المهني.[2]

و من هنا نستنتج أن الأعوان المتعاقدين هم الذين تعهد إليهم الدولة بأعمال تقتضي توفر مؤهلات و هذه الأعمال تكون بشكل نهائي و تكون 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 و إنما لمبدأ شريعة عقد التوظيف المبرم بينهم و بين الإدارة [3]

المطلب الثالث :طبيعة العلاقة بين العون المتعاقد و الإدارة

لقد اختلف الفقه و القضاء بشأن تحديد طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة في كونها علاقة تعاقدية، حيث أن الأداة القانونية لتعيين العون المتعاقد في منصبه هي العقد، و عليه فقد اختلف في شأن التكييف القانوني بعلاقة العون المتعاقد بالإدارة أو المؤسسة العمومية، وطرح تساؤل حول ما إذا كانت علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص أم هي علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام.

---

[1] محمد إبراهيم الدسوقي علي، **حماية الموظف العام إداريا**، مرجع سابق ، ص50.

[2] وهابي بن رمضان ، **التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية** ،مرجع سابق ، ص42.

[3] الأعوان المتعاقدون،15 أوت 2022:**http://contadmin.forumaroc.net**

أولا- علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص

كان القانون المدني يطغى على معظم موضوعات القانون الإداري، و من ثم كان من الطبيعي يتم تكييف العلاقة بين الموظف و الإدارة على أنها من القانون الخاص، و يعود الفضل في ظهورها إلى الفقه و القضاء الفرنسي في آواخر القرن التاسع عشر(19)، و يرى أنصار هذه النظرية بأن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية قانونية في نطاق القانون الخاص،و هي تستند في مبرراتها إلى كون القانون المدني السائد في هذه الفترة هو الذي كان مسيطرا على موضوعات القانون الإداري، باعتبار أن العلاقة علاقة مدنية تنطوي على إرادة و إتفاق كل من الموظف و الإدارة، و بخصوص هذه العلاقة ظهرت عدة نظريات أبرزها:

1-نظرية عقد الوكالة

و محتوى هذه النظرية أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة مدنية و بالتحديد عقد وكالة، تقم على فكرة أن الموظف يقبل منصب العمل المعين له مقابل موافقة الإدارة على التحاقه بالوظيفة و القيام بالخدمة المحددة له، و أن العمل المكلف به هو عمل قانوني.

غير أن العديد من الفقهاء تصدوا لها باعتبار أن العقد يشترط لإبرامه توافق إرادتين إيجاب و قبول و إجراء مفاوضات بين طرفي العقد، و هذا كله لا وجود له في علاقة المواطن بالدولة، فبمجرد التعيين في منصب العمل تنتج آثار لا علاقة لها أبدا بالتفاوض و لا برضا الموظف أو قبوله التعيين، لذا فقد هجرت و أتت نظرية العقد المدني.[1]

ب-نظرية العقد المدني

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات في الفقه ، حيث يعود تاريخها إلى الفترة التي لم تظهر فيها قواعد القانون الإداري، و محتوى هذه النظرية وجود عقد مدني بين الموظف و الدولة، حيث يلتزم الموظف بموجبه بتقديم خدمة، لقاء قيام الدولة بتنفيذ الأعباء الملقاة على عاتقها من تقديم الأجر و المستحقات اللازمة لقاء ما يقدمه من خدمة، و يتم إبرام العقد بمفاوضات بين الموظف و الدولة، و تهدف هذه المفاوضات إلى تحديد مضمون العقد من حيث موضوعه و شروطه و آثاره و يخضع العقد للمبدأ الشهير" العقد شريعة المتعاقدين".

[1] سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات** المهنة ،مرجع سابق، ص 77

و إذا سلمنا بهذه النظرية فإن جملة من النتائج تترتب عليه:

ـ اعتبار قرار التعيين بمثابة عقد يربط الموظف بالإدارة.

ـ اعتبار التزام كل طرف بما ورد في عقدهما سببا لالتزام كليهما.

ـ وجود الموظف في مركز شخصي ذاتي مستمد من العقد الذي أبرمه مع الإدارة[1].

غير أن هذه النظرية لم يكتب لها كسابقتها النجاح و ذلك للأسباب التالية:

أ- من الناحية الشكلية:

لا تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية للعقد إلا بعد التقاء الإيجاب بالقبول في مجلس العقد و بعد إجراء مفاوضات و مناقشات لتحديد الالتزامات و الحقوق المتبادلة بين الطرفين، في حين لا نعثر في قرار تعيين الموظف على هذه المراحل، فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفا في القوانين و التنظيمات التي تحكم مثل هذه العلاقات الوظيفية دون أن يكون للموظف يد في إنشائها أو تعديلها أو حتى مناقشتها، و بالتالي فلا يمكن للموظف وفق قرار التعيين أن يحتج بالعقد لإخفاء الشروط الشكلية فيه.

ب- من الناحية الموضوعية:

إن عقود القانون الخاص تخضع كما أسلفنا من الناحية الموضوعية للعقد للمبدأ الشهير " العقد شريعة المتعاقدين " الذي بمقتضاه لا يخضع المتعاقدين إلا لعقدهم،و إن تعديله أو إدخال تغييرات عليه يتم بالضرورة بمقتضى موافقة الطرفين.

في حين نجد أنه بوسع الإدارة إدخال تعديلات على مركز الموظف العمومي دون الرجوع إلى إرادته،و ذلك استنادا إلى مبدأ " ضرورة حسن سير المرافق العامة بانتظام و إطراد " و تغليب الصالح العام على الصالح الخاص. و استنادا لذلك فإن الإدارة تملك سلطة تعديل النظام الذي يخضع له الموظف العمومي من حقوق وواجبات و في غياب الطرف الآخر.

كما أن العقود بمعناها الكلاسيكي تخضع لمبدأ نسبية آثارها، بمعنى أنها لا تتعدى إلى غير أصحاب العقد، بينما في علاقة العمل تنشأ آثار جديدة تعدل من مركز الموظف العمومي اتجاه

[1] علاء الدين عشي، **مدخل القانون الإداري**، الجزء الثاني،الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ، 2010، ص 56.

الإدارة و كذلك اتجاه المتعاملين مع الإدارة الذين ليسوا طرفا في العقد، بل إن الموظف لا يمكنه أن ينفصل عن الإدارة بمحض إرادته حسب ما هو الحال بالنسبة للرابطة العقدية حتى بعد تقديم استقالته، و لا يحق له مغادرة منصب عمله إلا بعد قبول الإدارة استقالته أو احترام الآجال المحددة لذلك.

3-نظرية عقد الإذعان

و هو العقد الذي يقبل فيه أحد الطرفين كامل شروط و بنود العقد دون أن يكون له الحق في تعديله أو الإضافة عليها، ووفقا لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد إذعان، تكون فيه كافة الشروط متوفرة من أهلية الطرفين، وتطابق في إرادتهما وتحديد مسبق للحقوق و الالتزامات المتبادلة بينهما، وفي هذه الحالة يملك المترشح حرية الانتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية، وبمجرد الانضمام إليه يعد بمثابة قبول من جانبه يمكنه من توليه منصب عمل في الوظيفة العمومية، والخضوع عندئذ للأنظمة القانونية التي تحددها الدولة مسبقا، فهي التي تحدد حقوق وواجبات الموظفين وتقوم تعديلها إذا ما دعت الضرورة لذلك.

بالرغم من التأثير و الصدى الكبيرين الذي لقيته هذه النظرية لاسيما في الدول الأنجلوسكسونية باعتبارها الأصل العام، إلا أنها لم تصمد هي الأخرى اتجاه الانتقادات الموجهة لها من طرف الفقهاء، إن أغلبية الفقه ينكر صفة العقد على نظرية عقد الإذعان التي تعتبر بمثابة قانون أو نظام يرتب مراكز قانونية أو نظامية، على اعتبار أن الوظائف العمومية لا تعتبر خدمة تمنح بشروط متساوية لكل الأفراد المرشحين[1]، و إنما هي مراكز قانونية وتنظيمية تضع على عاتق شاغليها حقوقا وواجبات قانونية، كما أن عقود الإذعان لا تعتبر كلها من النظام العام، إذ لا يترتب على مخالفتها البطلان المطلق.

ثانيا-علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام

إزاء الانتقادات التي تعرض لها أصحاب الاتجاه الأول ذهب جانب من الفقه والقضاء في فرنسا ومصر بأن العلاقة بين الإدارة والموظف علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام ، حيث تعطي

[1] سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة** ،مرجع سابق ، ص ص66_67.

للإدارة سلطات واسعة قبل المتعاقد لتحقيق المصلحة العامة ولا تخضع لقاعدة " العقد شريعة المتعاقدين"، الأمر الذي يعطي للإدارة سلطة تعديل العقد طبقا لمقتضيات المصلحة العامة، ويستند أصحاب هذا الرأي إلى المبررات التالية:

ـ أن التعيين لا يتم من جانب واحد وهي الإدارة بل من جانب الإدارة والموظف معا، فصدور القرار يعتبر إيجابا من جهة الإدارة وتنفيذ الموظف القرار وتسلمه العمل يعتبر قبولا من جانبه.

ـ الموظف لا يعين في وظيفته إلا بإرادته و اختياره.

ـ اذا كانت الجهة الإدارية تقوم بوضع شروط لشغل الوظيفة على الموظف أن يقبل كل هذه الشروط أو يرفضها، وهذا موجود في سائر العقود الإدارية،كما أن الإدارة هي التي تنفرد بوضع شروطها.

ـ إن تعيين الموظف لا يكون إلا عن طريق المسابقة وهي لا تختلف عن المناقصة في العقود الإدارية حيث يهدف كل منهما إلى اختيار أفضل و أحسن المتقدمين.[1]

وقد تعرض تكييف العلاقة بين الموظف والدولة على هذا الأساس للنقد أيضا شأنه شأن النقد الموجه لنظرية العقد المدني، لأنه وإن أخرج علاقة الموظف من نطاق تطبيق أحكام القانون الخاص إلا أنه لم يتحرر نهائيا من الأساس التعاقدي لهذه العلاقة.[2]

إن فكرة تكييف علاقة الموظف بالإدارة لقيت صدى كبير و كثيرا ما أثيرت بصدد التعرض لمدى مشروعية إضراب أعوان الدولة، فقد ظل الفقه في فرنسا متمسكا لوقت طويل برفضه منح أعوان الدولة الحق في ممارسة الإضراب مستندا في ذلك لفكرة ضرورة احترام مبدأ استمرارية المرفق العام و مبدأ التسلسل الهرمي.

و في نفس السياق يذهب الأستاذ " جاستون جوزي " إلى القول بأن الإضراب و المرفق العام فكرتان متناقضتان، فالإضراب هو الفعل المرتبط بسير المرفق العام، بمعنى استجابة احتياجات النفع العام للمصالح الخاصة للأفراد.

و الجدير بالذكر أن هذه الحجج مهما كانت موضوعية فإن المصالح الخاصة للأفراد لا يجب أن تعلو عن النفع العام الممثل في المرفق العام.

---

[1] محمد ابراهيم الدسوقي علي، **حماية الموظف العام إداريا** ،مرجع سابق ،ص54

[2] علاء الدين عشي، **مدخل القانون الإداري**، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 57

و نظرا لقصور نظرية العقد المدني بمختلف صوره لتفسير العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، اتجه الفقه مستأنسا بموقف القضاء إلى تكييف هذه العلاقة لتتلاءم و تنسجم مع طبيعة المرافق العامة و مقتضيات سيرها، فاعتبر أن العلاقة بين الموظف و الإدارة هي علاقة تعاقدية يحكمها القانون العام.

تقوم العلاقة بين الموظف و الإدارة حسب أصحاب هذه النظرية على أساس علاقة عقد يمزج بين الطبيعة العقدية و الطبيعة التنظيمية في نفس الوقت، بحيث تتداخل هاتان الطبيعتان غير المستقلتان عن بعضهما و تتشابكان لتكوين وضعية مختلطة تختلف تسميتها من عقد إداري إلى عقد من عقود الوظيفة العامة أو من عقود القانون العامة.

و ترتكز النظرية على دعامتين أساسيتين تتمثل أولاهما في ارتباط الموظف بالإدارة بموجب علاقة ذات طبيعة عقدية و ثانيا اعتبار أن العقد له خصائص مميزة.

يعتبر نظام الوظيفة العامة في الولايات المتحدة الأمريكية مثالا حيا للنظرية التعاقدية في العصر الحالي،بحيث تقوم على أساس علاقة تعاقدية تلجأ الإدارة بموجبها إلى إبرام عقود مع الأفراد بنفس الشروط و الإجراءات التي تجرى بين الخواص، و هي لا تعتبر خدمة عامة و لا تتميز بالثبات و الاستقرار كما هو الشأن في النظام الأوروبي، و لكنها عمل يترتب عنه عدم الاستقرار، فلا يحق للموظفين البقاء في عملهم أكثر من أربع(4) سنوات بحجة أن الخسارة التي تنتج من البقاء في الوظيفة العامة فترات زمنية طويلة تفوق المزايا التي تحققها الخبرة المكتسبة من الممارسة المستمرة للوظيفة.

وتبعا لذلك لا توجد مبادئ عامة من حيث الفقه ، ولا يوجد قانون عام موحد يحكم الوظائف العامة، لكن توجد مجموعة نصوص تنظيمية المتفرقة التي تسري على شؤون الموظفين، و لا يختلف الأمر كثيرا عن نظام الوظيفة العامة في بريطانيا، حيث يسيطر نظام التعاقد في تقلد الوظائف. [1]

[1] محفوظ فغول، النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية، **رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير** تخصص: دولة و مؤسسات عمومية، كلية الحقوق، جامعة سعيد حمدين، الجزائر ، 2016_2017، صص 18- 19.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق نستخلص أن الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر تعد أداة و مظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، فالتوظيف أحد أهم الأنشطة في العملية الإدارية، لما له من علاقة مباشرة و مؤثرة على باقي أنشطة ووظائف المؤسسة العمومية في مسار تحقيق أهدافها و وكدا تحقيق الهدف العام للدولة.

ومن أجل سد احتياجات الوظيفة العامة، تلجأ الدول في مختلف أنحاء عالم لتوظيف أعوان من أجل إدارة مرافقها عن طريق أسلوب التعاقد، و يتم عن طريق توقيع عقد بين العامل و صاحب العمل من أجل القيام بمهام بتوقيت جزئي أو كلي، و يمكن أن يكون العقد لفترة زمنية محددة إلى غاية انتهاء المهام، أو غير محدد المدة.

وبعد تطرقنا للإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والأعوان المتعاقدين سنحاول في الفصل الثاني دراسة مكانة الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العامة في الجزائر.

الفصل الثاني

مكانة الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر

تعتبر الوظيفة العمومية أحد أهم موضوعات القانون الإداري وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين والأعوان الذين تعتمد عليهم الدولة الجزائرية في نشاطها المتنوع والمتشعب، كما يعتبر الموظفون أيضا أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة والمؤسسات الجزائرية، فهم الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات ، وهم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطتها لتحقيق السياسة العامة، وهم الحجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة فبدونهم لا يمكن للدولة أن تمارس مهامها ووظائفها ، فهي شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص طبيعيين للتعبير عن إداراته.

بالإضافة إلى أهمية الوظيفة العمومية من تعدادها كما ونوعا شكلت الوظيفة العمومية أحد محاور الإصلاح الإداري في الجزائر في كل مرحلة منذ الاستقلال خاصة بعد تبني التعددية والسياسية وحياد الإدارة العمومية.

إن المشرع الجزائري لم يكتفي بنظام الدائمية في الوظيفة العمومية إنما لجأ إلى أنظمة أخرى للتوظيف في المؤسسات و الإدارات و الهيئات العمومية حتى يحافظ على استمرارية خدمات المرافق العامة خاصة مع ما تعرفه إجراءات التوظيف من تعقيد وطول المدة، ومن أهم هذه الأنظمة " نظام التعاقد " الذي يوظف موظفين بصيغة عقد و يطلق عليهم اسم الأعوان المتعاقدين ، و هم لا يتساوون مع الموظفين العموميين لا من حيث الحقوق و لا الواجبات. وعليه، سنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف العون المتعاقد و وحقوقه و واجباته و كيفية توظيفه في التشريع الجزائري و كذا الفرق بينه و بين الموظف العام وفق الخطة التالية:

المبحث الأول:مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر.

المبحث الثاني:الوضعية القانونية للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر.

المبحث الثالث:النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر.

المبحث الأول

مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

لقد عرفت الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات هامة نتيجة التغيرات التي مرت على الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، و انطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في وضع القواعد المتعلقة بالوظيفة العمومية، عملت جاهدة في كل مرة على تجاوز العقبات التي عانت منها الوظيفة العمومية إلى أن توصلت إلى صياغة القانون الحالي و هو الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

تعد الوظيفة العمومية في النظام الجزائري مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العمومي بصفة دائمة بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقا لقانون تنظيمي يسمى قانون الوظيفية العمومية. [1]

ولقد عرف المشرع الجزائري هذا القانون من خلال المادة رقم 01 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه ((مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة في تأدية مهامهم في خدمة الدولة)) ،وتتميز الوظيفة العامة عن باقي النشاطات المختلفة المالية والتجارية والاقتصادية وغيرها أنه ينظمها قانون خاص ومميز ، أطلق عليه في الجزائر " القانون الاساسي العام للوظيفة العامة"، ويحكم بشكل عام كل العمليات التي تهم عالم الوظيفة العامة ، ومسار الموظف العام بدءا بالتعيين والتثبيت إلى الترقية والانتداب والاستيداع والتكوين والاستقالة والتأديب وغيرها من الوضعيات.[2]

كما يجدر الذكر أن المشرع الجزائري يستعمل مصطلح الوظيف العمومي للتعبير عن الوظيفة العمومية و الأصح هو الوظيفة العمومية كمشروع وأداة لتنفيذ سياسية الدولة ، بحيث تقوم

1- علاء الدين عشي، **مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني**، مرجع سابق، ص 28.

2- عمار بوضياف ،**الوظيفة العامة في التشريع الجزائري**، مرجع سابق، ص 20.

السلطة التنفيذية بتنظيم الوظيفة العمومية بوضع ما تراه ملائما لتحسين سير الإدارة العمومية و تسري كل هذه القواعد على الموظفين دون أن يكون لهم الحق في الطعن فيها.[1]

المطلب الأول- مرحلة ما قبل الاستقلال:

شهدت الوظيفة العمومية في الجزائر تطورا لا من حيث محتواها البشري فحسب ولكن أيضا من حيث مضمونها القانوني، فبعد أن عاشت على هامش الواقع الوطني مدة طويلة أصبحت الآن تحاول مواكبة التجديد للنهوض بالمؤسسات الوطنية وبناء جهاز إداري قوي ترتكز عليه سياسة الدولة الاجتماعية الاقتصادية وسنتناول في هذا المطلب مراحل تطور الوظيف العمومي في الجزائر مرورا بمرحلة ما قبل الاستقلال إلى المراحل التي تلت ما بعد الاستقلال.

يمتد مجال الوظيفة العمومية في الجزائر بجذوره التاريخية إلى فترة الاستعمار الفرنسي للجزائر فإن هذه الفترة خاصة في سنواتها الأولى هي الفترة التي عرفت ظهور قانون العمل في أروبا بوجه عام لينتشر منها إلى بقية بلدان العالم ، كما عرفت هذه الفترة أيضا تطورا هذا الفرع من الفروع القانون نتيجة زيادة تدخل الدولة في ميدان علاقات العمل خصوصا في الفترة الواقعة بين 1850-1900 على أساس ان الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرة الاستعمارية آنذاك.[2]

إن أول محاولة قامت بها السلطات الفرنسية لتمكين الجزائريين من الدخول إلى الوظيفة العمومية يرجع تاريخها إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى بصدور قانون 4 فيفري 1919 الذي نصت مادته 14 على أن: " الأهالي المسلمين يتمتعون بحق الدخول إلى الوظائف العمومية بنفس شروط الكفاءة البدنية التي يجب توافرها في المواطنين الفرنسيين."

إلا أن هذا القانون الذي فتح مبدئيا طريقا لقدر من التحرر السياسي و الاجتماعي للجزائريين لم يكتب له التحويل إلى ميدان التنفيذ و هذا نظرا لسببين هما:

الأول : يرجع السبب الأول إلى الجو السياسي السائد آنذاك في الأوساط الاستعمارية و الذي كان يناهض كل مبادرة من شأنها أن تقر أدنى حق لصالح من لا ينتمي إلى الأقلية الأوروبية.

1- سعيد مقدم، **الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة** ،مرجع سابق، ص 16.

2 - حدادي أعمر،عميري أحمد، **سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية**،مرجع سابق،ص30.

الثاني: و يتمثل السبب الثاني في انعدام قانون أساسي بأتم معنى الكلمة يحدد حقوق الموظفين وواجباتهم إذا كانت كل إدارة تختص بسلطة مستقلة اتجاه أعوانها و إدارة شؤونهم.[1]

و بعد استدراك هذا النقص في سنة 1946 أصدرت فرنسا أول نظام للوظيفة العمومية في الجزائر في 19 نوفمبر 1946 و هو أول نظام جامع للوظيفة العمومية،و لكنه لم يتيح للجزائريين بالحق في الإلتحاق بها.[2] لأن معايير التوظيف و التكوين التي تبناها النظام لا تتلاءم مع وضيعتهم و لم يتطور مضمونها إلا بعد اندلاع حرب التحرير الوطني حيث شرعت السلطات الحاكمة في تعديلها ابتداءا من سنة 1956.و من أهم النصوص التي صدرت في هذا الإطار :

مرسوم 17 مارس 1956 الذي أدخل بعض المرونة في الشروط المطلوبة للدخول في الوظائف العمومية من حيث المستوى الثقافي أو المهني المطلوب.

مرسوم 27 اكتوبر 1958.

مرسوم 14 اوت 1960. [3]

المطلب الثاني –مرحلة غداة الاستقلال :

و التي قسمت إلى أربعة مراحل تتمثل في :

أولا – المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية(1962/1966)

وهي المرحلة التي تمتد بين سنوات 1962–1966 تاريخ صدور أول قانون أساسي للوظيفة العمومية، عانت الإدارة الجزائرية الفتية خلالها من وطأة الآثار السلبية الموروثة من هياكل مادية قائمة غير مكيفة، وعادات ومفاهيم ومصطلحات لغوية ومناهج مفروضة حسب تعبير وزير العدل الفرنسي صعب عليها مواكبتها لاعتبارات عديدة، كاختلاف الإيديولوجية والثقافة والتوجهات الأساسية المقررة من قبل السلطات العمومية الجزائرية التي أقامت الدولة من الناحية القانونية على

1– هشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**، مرجع سابق،ص ص 38– 39.

2– قوادري هباز حفيظة، الوظيفة العمومية و ضوابطها في التشريع الجزائري، **مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق**، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم ألسياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس 2017–2018 ، ص19

3– هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 39.

معالم الدستور الذي ركز الحكم في يد السلطة التنفيذية "وحدة السلطة" تحت مراقبة وإشراف الحزب المكلف بالتنشيط والتصور وتحقيق فعالية السلطة واستقرار مؤسساتها، أي دولة الحزب المتمثلة في الجمع بين صفتي الأمين العام للحزب ورئيس الدولة، والتي تكرست بعد التصحيح الثوري ل 19 جوان 1965 .

وقد ترتب عن ذلك انتشار بيروقراطية في بناء وتسيير المؤسسات الوطنية معرقلة ومكلفة، انعكست سلبا على دور الوظيفة العمومية، وأدت إلى عدم توازن وانسجام هياكلها الموروثة إلى جانب اصطدامها بجملة من الظواهر ككثرة النصوص التشريعية والتنظيمية القائمة وندرة التأطير و انعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ المهول الذي خلفه المعمر، بحيث لم يكن يتجاوز تعداد المستخدمين في قطاع الوظيف العمومي في عام 1962 باختلاف فئاته 55594 عون دولة على المستوى الوطني ، وفي إحصاء آخر بتاريـــخ 01 أفريل 1963 تم تسجيل تواجد 14414 موظف فرنسي وأجنبي ليرتفع هذا العدد بتاريخ 01 أفريل 1964 إلى 16292[1].

إن مجمل تعداد الوظيفة العمومية لم يكن كاف للطلبات المستجدة والمتنامية للمنتفعين بخدمات المرافق العمومية القليلة القائمة في هذه الفترة، وهو ما دفع بالسلطات العمومية إلى اتخاذ بعض التدابير الاستعجالية التي تصب في إعادة تنظيم المؤسسات وتطوير مهارات العنصر البشري، ومنها اللجوء إلى طرق باب التعاون التقني والثقافي والعلمي مع العديد من البلدان التي تربطها ببلادنا علاقات صداقة وأخوة، وإعادة ترتيب وتنظيم جميع الأحكام السارية المفعول في[2] قطاع الوظيفة العمومية وتكييفها ومقتضيات المجتمع ، وهي المرحلة الانتقالية التي توجت بصدور نصوص عديدة كانت ترمي إلى إعادة الاعتبار إلى المواطن الجزائري الذي لطالما حرم من تولية الوظائف العمومية وهضمت حقوقه المهنية، من عزل من وظيفته أثناء فترة الاحتلال بسبب مشاركته في حرب التحرير أو تلك المتعلقة بإعادة إدماج بعض الإطارات المغاربة والتونسيين والفرنسيين ضمن الإطارات الجزائرية بدواعي الحاجة، ومن تلك النصوص نشير إلى ما يلي:

1- سعيد مقدم، " تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر"، **مجلة الادارة**،المجلد23، العدد01، 2016، ص10-11.

2- مولاي لحسن بن فرحات ، **إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر**، مرجع سابق، ص 14.

- الأمر رقم 1/62 المؤرخ في 1962/7/6 المتعلق بإعادة إدماج بعض الموظفين في مناصبهم.
- الأمر رقم 140/62 المؤرخ في 1962/9/12 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية ضمن الإطارات الجزائرية .
- كما صدر المرسوم رقم 62/503 المؤرخ في 1962/07/17 الذي حدد الإجراءات الكفيلة بالالتحاق بالوظيفة العمومية .وقد مهدت هذه المرحلة الانتقالية بنصوصها الأساسية، إلى انطلاقة المرحلة الثانية مرحلة التنسيق والانسجام كتقويم وتصحيح لعيوب المرحلة السابقة.[1]

ثانيا- مرحلة التطوير والتكيف(66/ 1978)

عملت السلطات العمومية خلال هذه المرحلة، على تحقيق الانسجام لهياكلها ونصوصها المتنوعة ذات العلاقة بمراجعة المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الجزائرية، و منحت للتكوين والأجور والمرتبات عناية خاصة،وذلك بعد أن قام المشرع الجزائري بعملية زرع للنموذج الفرنسي للوظيفة العمومية القائم على البنية الهرمية وسلم الأسلاك والرتب والفصل بين الرتبة والوظيفة و بالرغم من التباعد في التوجه والأهداف القائم بين النظام الفرنسي والجزائري، فقد شهدت هذه المرحلة مراجعة لأهم المبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الجزائرية توجت أساسا بصدور الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون[2] الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي كرس النظام المغلق للوظيفة العمومية كقاعدة عامة مع الأخذ بالنظام المفتوح في مجال التعاقد، و جاء هذا الموقف ليس تقليدا للمشرع الفرنسي وإنما فرضته وضعية الإدارة الجزائرية خلال هذه الفترة، فالنظام المغلق يهتم بالموظف من خلال تكوينه وترقيته، ولا يفترض في الموظف تخصصا دقيقا لممارسة المهام عكس النظام المفتوح.[3] و تلته تباعا لمختلف القوانين الأساسية الخاصة بفروع نشاطات قطاع الوظيف العمومي و من أهم خصائصه :

1- مولاي لحسن بن فرحات ،مرجع سابق، ص 14.

2 – سعيد مقدم، تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق ، ص 73 – 74.

3بوطبة مراد، **دروس في الوظيفة العمومية**، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس- تخصص قانون عام-كلية الحقوق،جامعة احمد بوقرة،بومرداس،الجزائر، 2916-2017، ص16.

01 – إقرار مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية ومساواة المواطنين في تولي الوظائف العمومية:

ومنح الضمانات لأعوان الدولة عموما، كالحق في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة مختلف اللجان الاستشارية والتقنية كاللجنة المتساوية الأعضاء التي أكدت جميعها على المبادئ العامة التي تحكم الوظيفة العمومية ، كما تم في هذه الفترة رسم التوجه نحو اعتماد نظام اللامركزية في التسيير، وهو التوجه الذي أكده صدور التنظيم الجديد للبلديات الذي اعتبر بمثابة المحك للقضاء الحقيقي على رواسب الماضي و الشرط الأساسي لإصلاح أجهزة الدولة في إطار انتهاج سياسة لامركزية السلطة الثورية التي من خلالها تتحقق وحدة البلاد على أسس ديمقراطية حقيقية أساسها الثقة في القاعدة وهي من الأهداف التي نص عليها ميثاق البلدية ونظمت على أساسها الانتخابات البلدية بتاريخ 05 فيفري 1967.[1]

فالإصلاح الإداري كان في نظر السلطات العمومية في هذه الفترة أكثر من ضروري انطلاقا من البلدية والولاية وصولا إلى الإدارة المركزية ومصالحها، بما يخدم الثورة وبناء المجتمع الاشتراكي دون إهمال مكانة ودور العنصر البشري بإقرار منظومة قانونية تؤطر ذلك.[2]

02– الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري:

كانت الإدارة الجزائرية وهي في طور بنائها، مطالبة ببذل جهود معتبرة في مجال الضبط والتكوين والإتقان عن طريق معاهد ومدارس للتكوين المتخصص، سواء قبل أو بعد التوظيف قصد مواجهة الاحتياجات المتزايدة لخدماتها كما وكيفا .وفي هذا الإطار شهدت سنة 1964 ميلاد المدرسة الوطنية للإدارة التي عمدت لها مهمة الإعداد والتأهيل وتحسين المستوى والمعارف الضرورية للإطارات بمستوى جامعي، قبل الالتحاق بخدمة الوظيفة العمومية تلاها إنشاء مراكز للتكوين الإداري عام 1968 لنفس الغرض، كلفت بتكوين إطارات التحكم والتنفيذ في مختلف الأسلاك والرتب سواء الوزارية المشتركة منها أو النوعية، إلى جانب اهتماماتها بعمليات الإتقان والتكوين عن طريق المراسلة والتحضير للامتحانات والاختبارات المهنية وتنظيمها لفائدة الوظيفة العمومية ككل.

1– سعيد مقدم،**تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر**، مرجع سابق، ص 73 – 74.

2– بوطبة مراد، **مرجع سابق**، ص14.

ولهذا الغرض صدر المرسوم رقم 52/69 المؤرخ في 12 مايو 1969 الذي يعد بمثابة الإطار القانوني للتكوين والإتقان في المجال الإداري من حيث ضمان إعداد المترشحين للوظائف العمومية وتحسين وضعيتهم وترقيتهم بعد الالتحاق بها، وذلك في مختلف فروع قطاع الوظيف العمومي الأخرى.[1]

03-الاهتمام بانسجام شبكة الأجور والمرتبات:

مع بداية عام 1974 قامت السلطات العمومية المعنية بعالم الشغل بإنشاء لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة واقتراح سياسة وطنية لانسجام الأجور والمرتبات بين القطاع العمومي الاقتصادي وقطاع الوظيف العمومي، بهدف القضاء على مختلف التوترات المسجلة في المحيط الإداري و في عالم الشغل ككل ،وبسط روح الاستقرار لدى مستخدمي هذه القطاعات، وتحفيزهم على المشاركة في التنمية الوطنية وذلك بالعمل على تقليص الفجوة القائمة في أجور ومرتبات الأعوان العموميين مع زملائهم العاملين في مختلف فروع نشاطات القطاع العمومي وتدعيم احتياجات قطاع الوظيف العمومي التي كانت تعاني في عام 1975 من عجز قدر ب 30ألف إطار، و التشديد على ضرورة وضع نظام تحفيزي، من شأنه المساهمة فيَ الحد من النزيف المسجل في قطاع الوظيف العمومي لأحسن الإطارات المكونة من قبل الدولة، والتحاقها بمختلف القطاعات الاقتصادية والتجارية، من شركات وطنية ومؤسسات عمومية، وذلك تحت تأثير المغريات المادية والاجتماعية المتنوعة.[2]

لقد كان لظهور نوع من التباعد والانفصال العميقين بين قطاعين تابعين للدولة قطاع وظيف عمومي، وقطاع اقتصادي عمومي الأثر البالغ على تقلص نطاق تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر عام 1966 ،مما أثر سلبا على طرق التسيير الإداري وعلى دور الإدارة في مجتمع هو في حاجة إليها لتعزيز وتحقيق مختلف جوانب الاستقلال والارتقاء إلى ما نطمح إليه

1- المرسوم رقم155/64، المؤرخ في 1964/06/08 يتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة ،**الجريدة الرسمية**،العدد48،الصادر في جوان 1964 .

2- المرسوم رقم10/74 المؤرخ في 30 جانفي 1974 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية المكلفة بدراسة انسجام القوانين و الاجور المطبقة على مستخدمي القطاع العمومي و شبه العمومي ،**الجريدة الرسمية**،العدد 11، الصادرة بتاريخ 1974/02/25، ص11.

من تقدم وازدهار في مختلف المجالات، ومنها عالم الشغل ككل الذي فرض على السلطات العمومية الإذعان للتيار الاصلاحي الجارف الذي ظهر في السبعينيات، وأدى إلى صدور القانون الأساسي العام للعامل في عام 1978 الذي استحوذ على كافة فروع نشاطات العمل وعمل على إزالة كل مميزات قطاع الوظيفة العمومية وفلسفته النوعية، قانون استمدت أحكامه من الميثاق الوطني والدستور لعام 1976 (المادتان 151و 154).[1]

04- مرحلة توحيد عالم الشغل 1990/1978:

لقدت شهدت هذه المرحلة صدور قانونين أساسين يتمثلان في القانون الأساسي العام للعامل والقانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية.

أ- صدور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 :

وهي المرحلة التي انطلقت رسميا في سنة 1978 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للعامل بالقانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 لتستمر إلى غاية عام 1990 ،تاريخ إلغاء سريان هذا القانون على القطاع الاقتصادي وعلاقات العمل الفردية الأخرى بالقانون رقم 11/90 ليظل ساري المفعول في قطاع الوظيف العمومي إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي لم يصدر كما هو معلوم إلى غاية عام 2006 ؛ وكان الهدف من تدشين هذه المرحلة الجديدة هو توحيد عالم الشغل من حقوق وواجبات والعمل على إعادة تنظيمه وتطويره، في مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها وفق المادة 3/1 من القانون الأساسي العام للعامل، كغاية سطرت للاستجابة لمتطلبات المجتمع ومقتضيات التنمية التي تتطلب ديناميكية ومرونة أكثر في مجال التسيير والإدارة.[2]

ووفقا لهذه المرجعية خص قطاع الوظيف العمومي بأحكام نوعية، منها المادتين 2 و3 من القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978 بوضع تسمية جديدة هي المؤسسات والإدارات العمومية، كقطاع نوعي مستقل، بأنظمة وقواعد قانونية خاصة تحكم المسار المهني للمنتمين إليه،

1- احمد محيو، "حول القانون الاساسي العام للعامل"، **المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية و السياسية**، الصادرة عن جامعة الجزائر، كلية الحقوق، المجلد19، عدد01، مارس 1982.

2- سعيد مقدم، **تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر، المدرسة الوطنية للادارة**،مرجع سابق، ص ص 15-16.

والتي صدرت في نص خاص في مرحلة جد متأخرة من تاريخ تطبيق القانون الأساسي العام للعامل أي في عام 1985.[1]

ب-صدور القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في 1985:

تطبيقا لأحكام المادة 02 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر عام 1978 صدر القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية بالمرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، ومن أهم ما ميز أحكام هذا المرسوم، أنه جاء مزيجا بين المبادئ الأساسية التقليدية للوظيفة العمومية وبين فلسفة عالم الشغل الجديدة القائمة على وحدوية القانون المطبق على العامل والعمل المجسدة بالقانون الأساسي العام للعامل لعام 1978؛ كما أنه لم يميز بين مفهوم الموظف والعامل ووسع في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي النموذجي ليشمل العديد من المؤسسات والإدارات العمومية التي تتكون من المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ومصالح المجلس الشعبي الوطني APN التي تقوم بوظيفة السلطة التشريعية والمجلس الأعلى للمحاسبة والهيئات العمومية.

ولعل مرد ذلك إلى عدم إقرار مبدأ الفصل بين السلطات في هذه الفترة من جهة، و تجسيدا لنظرية أحادية عالم الشغل وأنظمته القانونية المعمول بها من جهة أخرى.[2]

المطلب الثالث – مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية :

وهي المرحلة التي تميزت أساسا بمباشرة إصلاح منظومة الوظيفة العمومية وتكييفها توخيا لفعاليتها ومصداقيتها وذلك بناء على الاعتبارات التالية:

أولا- بعض الاعتبارات المشجعة على الاصلاح :

مع مرور الوقت، تأكدت محدودية العمل بأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966 مما أعاق التطور التدريجي المنظم والمنسجم لتعداد المستخدمين، إلى جانب عدم التحكم في عمليات التوظيف، لغياب نظام صارم في الانتقاء، واتسام النظام القانوني المطبق على أعوان

1 – هشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**، مرجع سابق، ص 58.

2 – هشمي خرفي ، مرجع سابق،ص 59.

الدولة بالغموض والالتباس لتكاثر نصوصه وتناثرها في عالم الشغل الموحد في إطار القانون الأساسي العام للعامل ودون تمييز واضح يراعي نوعية ومهام مختلف فروع نشاطاته، علاوة على إساءة فهم الوظيفة العمومية والإدارة كتعبير عن الدولة. بل أنه غالبا ما أصبحت الإدارة تقدم كتفسير ميّسر لكل إخفاق أو فشل، انعكس سلبا على مفهوم الخدمة العمومية، وبالتالي على مفهوم دولة القانون المنشودة بمحتواها الحقيقي الديمقراطي.[1]

ثانيا – بعض المحاولات لإصلاح وتطوير الوظيفة العامة :

في مجال المحاولات العملية لإصلاح المنظومة الإدارية، تجدر الإشارة إلى أهم المحطات الجادة في مسيرة الإصلاحات في الجزائر:

01– تشكيل مجموعة عمل وزارية مشتركة سنة 1987 :

لجأت السلطات العمومية في عام 1987 إلى إنشاء مجموعة عمل وزارية مشتركة عهدت إليها مهمة إعداد تقرير شامل يتعرض بالدراسة والتشريح لواقع الإدارة العمومية بخصوص مجال وطرق تدخلها ومهامها، ووسائل معالجتها من زوايا مختلفة معتمدة في ذلك على دراسة ومعاينة واقع القطاع العمومي الجزائري ككل الاقتصادي والإداري، وذلك اعتبارا للحيز الهام الذي تشغله الإدارة في بناء الجهاز الاقتصادي والاجتماعي للدولة منذ الاستقلال عبر مساهمتها في وضع ميكانيزمات إشراف الدولة وتدخلها في جميع مجالات الاقتصاد الوطني[2] .

وقد لوحظ أن الإدارات المركزية و المحلية أصبحت تمارس نشاطات يغلب عليها الطابع الاقتصادي، طالت أحيانا التسيير المباشر للمشاريع، كما أصبحت المؤسسات الاقتصادية تضطلع بمهام ذات طابع إداري، وتخضع لقواعد إدارية، بل وتمارس أحيانا أخرى صلاحيات القوى العمومية دون تفويض صريح لها بذلك .

وهي المعاينة التي عززت القناعة بضرورة ربط إصلاح الإدارة بإصلاح الاقتصاد في إطار أشمل أفضت في مطلع سنة 1988 إلى صدور سلسلة من النصوص التشريعية والتنظيمية وتبنى

---

1 – مولاي لحسن فرحات، **إدارة لنيل الكفاءات ودورها في عصرنه الوظيفة العمومية في الجزائر**،مرجع سابق،ص 24.

2 – رابح توايحية ، **قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية**، الجزائر: دار الهدى،2012،ص43–44.

العديد من التقارير المعدة من قبل مختلف ورشات العمل المنشأة لهذا الغرض، تمحورت في مجملها حول ضرورة إعادة النظر في الشكل التنظيمي لتدخل فاعلي الاقتصاد الوطني، و في دور الإدارة العمومية المركزية بدءا بالتكييف التدريجي لمهامها وفق المعالم التي حددها الميثاق الوطني النابعة من واقع المجتمع ومقتضيات التنمية ومستلزمات المرحلة، التي تقتضي القيام بإصلاح إداري قوامه التوزيع الصائب والعادل للقدرات والمهام التي تتناسب والتوزيع العقلاني للمسؤولية في إطار وحدة الدولة وتعززيها وذلك بالعمل على التكييف التدريجي لمهام الإدارة المركزية والهياكل التقنية التابعة لها، مسايرة في ذلك لدعم تنفيذ الإصلاحات المباشرة والسماح بتحقيق نتائجها الواعدة وإصلاح القطاع العمومي ككل[1].

ما يجعل مفهوم الإدارة مرادفا للعصرنة والمرونة والمبادرة والمشاركة وكذا العمل على إلغاء الإدارة الوصية على الأعمال وعلى الأشخاص التي تمارسها الإدارة المركزية على المؤسسات العمومية الاقتصادية بتحويلها نحو مهام التخطيط، الضبط ،التماثل والترقية العامة لمختلف النشاطات، بما يعني إعادة توجيه مهام الإدارات العمومية وإعادة تنظيم هياكلها وهيئاتها بما يتماشى والمهام الجديدة للإدارة الحديثة المنسجمة مع أهدافها.[1]

02 – تشكيل مجموعة العمل الوزارية المشتركة عام 1991 :

بادرت السلطات العمومية في شهر ديسمبر من سنة 1991 إلى تشكيل مجموعة عمل وزارية مشتركة عهدت لها مهمة إعداد دراسة شاملة لواقع الإدارة الجزائرية وسبل تطويرها، توجت أشغالها بتقديم تقرير واف للحكومة يتعرض لإشكالية الإدارة العمومية من حيث مهامها وصلاحياتها وضرورة تطويرها بما يتلاءم و التحولات المؤسساتية المحلية والعالمية، وقد خلصت اللجنة إلى جملة من المقترحات منها أساسا العمل على بناء إدارة قوية، محايدة، نظيفة، وملتزمة بالمرفق العام، قادرة على الاضطلاع التام بمهامها الدائمة، وعلى تحقيق فعالية الجهاز الإداري وضمان احتراف الموظفين وتعبئتهم ومنبرا داعما للحوار والتشاور، تستقطب اهتمامات وانشغالات موظفي الإدارات المركزية والمحلية والمتعاملين الاجتماعيين من خلال السهر على تنظيم الاتصال المباشر والمحفز بين الحكومة والإطارات ومختلف الأطراف الفاعلة.

1 – رابح توايحية، مرجع سابق، ص 45-46.

وهي الأهداف المرهون تحقيقها بإعادة تنظيم قطاع الوظيفة العمومية بواسطة التشريع والتنظيم وهو ما شرع فيه بدء من عام 1995 ،تاريخ التخلي عن "نظام المراقبة المسبقة" المطبق في مجال تسيير المستخدمين، واستبداله بنظام المراقبة اللاحقة للموارد البشرية بواسطة مخططات تسيير الموارد البشرية.[1]

03 – إنشاء اللجنة الوطنية لإصلاح هياكل الدولة ومهامها عام 2000 :

تم إنشاء وتنصيب لجنة وطنية لإصلاح هياكل ومؤسسات الدولة في نهاية عام 2000 عهدت لها جملة من المهام الأساسية المتمثلة فيما يلي:

–حصر مشاكل تنظيم الدولة وتسييرها حصرا شاملا يتماشى ومقتضيات تطور مجتمعنا .

–التركيز على سبل إصلاح يشمل الجوانب المتصلة بتنظيم الدولة وسيرها، أي إعادة تحديد مهام هياكل الدولة على كافة المستويات وصلتها بالمؤسسات العمومية .

–وضع آليات للتنسيق والتنظيم والمراقبة على المستويين المركزي والمحلي.

– اقتراح صياغة متلازمة للقوانين الأساسية لأعوان الدولة على اختلاف مسؤولياتهم من حيث طبيعتها ومستواها.

–الاهتمام بالمواطن كمستفيد من الخدمة العمومية، وبالأعوان كمؤتمنين على مصالح الدولة على اختلاف مستوياتهم، فقد قدر عددهم في نهاية سنة 1999 بـ 1.204.825 عونا عموميا منهم 825.204.1 موظفا، الأمر الذي يمثل نسبة تقدر بـ 4.7 من الموظفين لكل مئة ساكن أما المؤقتين فيصل عددهم إلى 229.881 عونا موزعا على 130.044 متعاقد و 99.044 مستخلفا أي حوالي 4/1 الطبقة الشغيلة، تحتل قطاعات التربية، الصحة، الجماعات المحلية وحدها أكثر من 70 % من التعداد الإجمالي للوظيفة العمومية، فالجزائر بهذه النسبة تتوفر تقريبا على 4 موظفين لـ 100 ساكن مقارنة بـ 8 في فرنسا، 7 في مصر، 9.8 في أستراليا و 3.96

1 – سعيد مقدم، "تعليق حول احكام المرسوم رقم 126/95 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 6 جوان 1996"، **المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية**، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، المجلد34، العدد 02 ،1996

بتونس؛ وهو ما يوضح بجلاء عدم الانسجام في تعداد قطاع الوظيفة العمومية في مجال الموارد البشرية ، مما يقتضي تكييفها ومتطلبات الخدمة العمومية[1]

وهي المهمة التي اضطلعت بها اللجنة باقتدار، خلصت إلى العديد من الأفكار والمقترحات المدونة في تقريرها العام المرفق ولأول مرة في أعمال مثل اللجان بملحقات تضمنت مقترحات عملية لمختلف النصوص والوثائق المرافقة تيسيرا للاستئناس بها، رفعت إلى رئاسة الجمهورية وكانت بمثابة مرجع للحكومة بمناسبة إعدادها لمشروع القانون الأساسي الجديد للوظيفة العمومية بموجب الامر 03/06 الصادر في 15 جويلية 2006 . [2]

[1] رئاسة الجمهورية، **التقرير العام للجنة إصلاح هياكل الدولة و مهامها**، المطبعة الرسمية، جويلية 2001، ص431.

2 – سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، مرجع سابق،ص 152.

المبحث الثاني

الوضعية القانونية للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر

إن استحداث المشرع الجزائري لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية خلق مصطلح وشخصية جديدة في النظام الوظيفي إلى جانب الموظف وهو العون المتعاقد، ما فتح المجال أمام فقهاء القانون لتعريفه، ويعد تعريف العون المتعاقد من الموضوعات الشائكة بحيث لا يمكن وضع تعريف محدد وموحد لاختلاف الأنظمة الإدارية من دولة إلى أخرى.[1]

المطلب الأول: مفهوم العون المتعاقد في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى المادة 04 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجدها تنص على " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري "[2] وبهذا يكون المشرع قد أخذ على عاتقه تعريف الموظف العام، إلا أنه وللأسف يأتي بما يناقض هذا التعريف، عند التعرض لفئة من مستخدمي المؤسسات و الإدارات العمومية، ألا وهم الأعوان المتعاقدون، إذ أن المادة 20 من نفس الأمر تنص على " يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات التالية:

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

كما نصت المادة 21 من نفس القانون على: " يمكن بصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 أعلاه في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا." [3]

---

[1] خدوج بالقاسيمي، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، **مذكرة لنيل شهادة الماستر**، جامعة محمد خيضر بسكرة ، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، الجزائر،2019 ،ص 20.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06_03، المؤرخ في جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.**الجريدة الرسمية**،العدد46،الصادر في 16يوليو 2006،المادة21،ص5.

[3] عمار هنوني ،**النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية**،مرجع سابق،ص 7.

وقد لجأ المشرع الجزائري لآلية التعاقد من أجل المحافظة على سير المرفق العام بانتظام، وقصد تطوير المرفق العام وتحسين الخدمات للمرتفقين، صدر المرسوم الرئاسي 07_308 بتاريخ 29 سبتمبر 2007 مجسدا نص المادة 24 من الأمر 06_03 المتضمن كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم، والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بسيرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.[1]

فبعد أن كانت الإدارة تسير مرافقها العامة بقرارات إدارية تنبثق عنها علاقة تنظيمية تضفي على المعين صفة الموظف بعد ترسيمه، طبقا للمادة 04 من القانون رقم 06_03 المتعلق بالوظيفة العمومية، أصبح يمكنها أن تلجأ إلى أسلوب التعاقد، وهو حسب المشرع الجزائري علاقة وظيفية تلجأ لها الإدارة، تتمثل في توظيف أعوان المذكورين في المواد من 19 ،20 و21 من قانون الوظيفة العمومية الأمر رقم 06_03 حسب الحالة،ووفق حاجة المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل والجزئي. ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف، أو الحق في الإدماج في رتب الوظيفة العمومية...[2]

المطلب الثاني مبررات الأخذ بنظام التعاقد وفق التشريع الجزائري

إن نظام التعاقد في الوظيفة العمومية فرض نفسه نتيجة عدة أسباب و حالات واعتبارات، حيث تلجأ إليه المؤسسات والإدارات العمومية وفق الحالات المحددة في القانون، و عليه يقتضي الأمر التطرق إلى حالات اللجوء إلى نظام التعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية وفق التشريع الجزائري.

أولا: أسباب اللجوء لنظام التعاقد

1_الأسباب الاقتصادية و السياسية

يعد الأخذ بالنظام التعاقد نتيجة تأثر بالوظيفة العمومية المعاصرة الأجنبية بالتطور الحاصل في المجال الاقتصادي والاجتماعي،حيث أصبح المبدأ القائم على ديمومة العلاقة الوظيفية يتراجع

[1] عمار هنوني، مرجع سابق، ص 08.

[2] الأمر رقم 06_03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،مرجع سابق،المادة22،ص05.

لصالح نمط التعاقد في حدود القانون كما يعتبر الفقه أن تواجده في المؤسسات العمومية هو بمثابة تطور مفهوم الوظيفة العمومية التغيير الحاصل في النظام السياسي والاقتصادي كان لابد أن ينعكس على المنظومة القانونية لعلاقات العمل حيث تم الاعتماد تدريجيا على مبدأ سلطان الإرادة بفعل تأثيرات السوق والتطور الحاصل في المجالين العلمي والتكنولوجي اللذين اثر بصفة مباشرة على منظومة الوظيفة العامة زيادة على انعكاسات الدولة الجزائرية اتجاه المنظمات الدولية لاسيما الصندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية غلى سياسات التشغيل بصفة عامة وذلك بإتباع سياسات اقتصادية ترتكز على الإصلاحات الهيكلية في اقتصادها لعدة أوجه كترشيد النفقات وتحرير الاقتصاد واعتماد آليات السوق ودعم الأطر المؤسسة لاستثمار و إصلاح الإدارة والنظم القانونية الخصخصة[1]

2_التعاقد لتطوير و مواكبة أهداف الإدارة العمومية

أن من أهم أسباب الأخذ بنظام التعاقد هو تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة في إطار نظام التعددية السياسية وللاقتصادية والاجتماعية وكذا عصرنة الدولة وتحديث أساليب تسيير سلطانها و مر افقها العامة مع وضع نظام مبرمج للتكوين، و حدد المشرع النشاطات التي تخضع لنظام التعاقد في الفصل الرابع المعنون بالأنظمة القانونية للعمل الأخر على أن تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارة العمومية إلى نظام التعاقد أي أنه جعل هذه النشاطات كالحفظ والصيانة نشاطات عادية ومادية لا تدخل ضمن أهداف الإدارة العمومية التي لها أهداف أسمى من ذلك لذا عليها التركيز على المهام والنشاطات الرئيسية التي تبدد الإمكانيات المادية والمالية لذا وجب إخضاعها لنظام التعاقد[2]

[1] أقوجيل آية طاهر، سقوان حنان، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، **مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: القانون الإداري**، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أدرار، الجزائر،2020،ص06

[2] أقوجيل آية طاهر، سقوان حنان،مرجع سابق، ص07

ثانيا: حالات اللجوء لنظام التعاقد

يتم اللجوء للتوظيف بنظام التعاقد في حالات استثنائية وفقا لأحد الأنماط الأربعة حسب التشريع الجزائري و هي:

1_ حالة القيام بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات

حسب المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 07_308 " تشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية على ما يأتي:

_ العمال المهنيون

_ أعوان الخدمة

_ سائقو السيارات و رؤساء الحضائر

_ أعوان الوقاية و الحراس [1]

2_ توظيف متعاقدين في مناصب مخصصة للموظفين استثنائيا

وفقا للمادة 20 من الأمر رقم 06_03 فإنه " يمكن اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

_ في انتظار تنظيم مسابقة توظيف

_ إنشاء سلك جديد للموظفين

_ لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل [2]

المطلب الثالث: المسار المهني للعون المتعاقد

تستعين الإدارة بأساليب معينة لاختيار موظفيها من خلال عدة اعتبارات، الأمر الذي يصعب معه وضع قاعدة عامة يمكن بمقتضاها اختيار أصلح العاملين للوظيفة العمومية، كذلك

[1] للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 07_308 ، مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، **الجريدة الرسمية**، العدد61،في 30 سبتمبر 2007،المادة09، ص18.

[2] الأمر رقم 06_03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،مرجع سابق،المادة20،ص5.

الامر بالنسبة للأعوان المتعاقدين، فقبل أن يبدأ عقد العمل بالسريان بغض النظر عن أسلوب التوظيف التعاقدي، لابد أن تتوافر شروط للتوظيف بصفة عون متعاقد و التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 07_308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 و الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، و أيضا القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان.

أولا: عملية توظيف الأعوان المتعاقدين

قبل أن يلتحق العون المتعاقد بمنصب العمل يجب عليه المرور بعدة مراحل و يعتبر التعيين في الوظيفة العمومية الخطوة الأولى التي يبدأ بها الموظف حياته الوظيفية، حيث يولي المشرع الجزائري الأحكام الخاصة بشروط التوظيف و إجراءاته أهمية كبيرة ، كذلك الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين.

1_ شروط توظيف الأعوان المتعاقدين:

لقد اوجب المشرع الجزائري مجموعة من الشروط لترشح لمنصب عون متعاقد حيث نصت المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 07_308 على مايلي " لا يمكن لأي كان أن يوظف بصفة عون متعاقد إذا لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

_ أن يكون جزائري الجنسية

_ أن يبلغ من العمر ثماني عشرة (18) سنة على الأقل عند تاريخ التوظيف

_ أن تتوفر فيه الأهلية البدنية و العقلية و كذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب

_ أن يكون في وضعية قانونية إزاء الخدمة الوطنية[1]

_ أن يتمتع بحقوقه المدنية و أن يكون على خلق حسن

_ أن لا تحمل صحيفة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة منصب الشغل المطلوب.

نشرح هذه الشروط فيما يلي:

[1] المرسوم الرئاسي رقم07_308، مرجع سابق،المادة16، ص19.

الجنسية: هو أول شرط يجب توافره في أي مترشح يريد أن يشغل وظيفة عمومية سواء كان موظف عام أو عون متعاقد لدى أي مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة للدولة الجزائرية.

السن: يعتبر هذا الشرط ضروري فقد تم تحديده في المادة 78 من الأمر 06_03 كما يلي " تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة" [1] كذلك الأمر بالنسبة للأعوان المتعاقدين.

الأهلية البدنية و العقلية: و يقصد بها أن يكون معافى من الناحية الجسمانية غير مصاب بأي عجز، و أن يكون بكامل قواه العقلية و قادر على أداء مهامه.

الوضعية القانونية إزاء الخدمة الوطنية: يجب على مترشح من فئة الذكور توضيح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

التمتع بالحقوق المدنية و الخلق الحسن: أي أن يتمتع بكامل حقوقه المدنية التي يحددها القانون و أن يتمتع بالأخلاق الحسنة كالأمانة و حسن السيرة.

2_ إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين:

إن توظيف الأعوان المتعاقدين لا يتم بشكل مباشر و إنما يمر بعدة إجراءات و هي كالآتي:

أ) قرار فتح التوظيف للأعوان المتعاقدين

تنص المادة 06 من القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان على أنه " يجب أن يوضع قرار أو مقرر فتح التوظيف على الخصوص ما يأتي:

_ منصب أو مناصب العمل المراد شغلها

_ طبيعة التوظيف (انتقاء بناء عللى دراسة الملف أو إختبار مهني)

_ عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المقصودة

_ شروط التأهيل المطلوبة

_ طبيعة و مدة عقد العمل

_ عنوان و آجال و كذا تاريخ نهاية إرسال أو إيداع ملفات الترشح

[1] الأمر رقم 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،المادة78، ص9.

_ تاريخ و مكان إجراء الاختبار المهني

_ مكان التعيين

دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 19 من المرسوم الرئاسي 07_308 و المذكور أعلاه، يجب أن يتم إشهار قرار أو مقرر فتح توظيف الأعوان المتعاقدين في شكل إعلان توظيف لمدة عشرين(20) يوم على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل، و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة، و مقرات الإدارة المعنية و في كل مكان آخر مناسب[1].

ب) تحديد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و إجراء المسابقة

حسب المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 07_308 فإنه" يتم توظيف الأعوان المتعاقدين حسب الحالة عن طريق:

_ الانتقاء: بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.

_ اختبار مهني: فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة[2].

و تتم دراسة الملف من طرف ممثلين(2) مؤهلين عن السلطة الإدارية المختصة، و تدون أشغال اللجنة المذكورة في محضر انتقاء المترشحين المقبولين نهائيا، حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المراد شغلها.

يبلغ المحضر للمصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل ثمانية(8) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه و المؤرخ قانونا من طرف الوكالة الولائية للتشغيل و الوكالة المحلية للتشغيل المختصة.

و يسند على مراكز التكوين المهني و التمهين تنظيم الإختبارات المهنية للتوظيف في المناصب المحددة في المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم07_308، و يسند على ممتحني

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، قرار مؤرخ في 07 أفريل 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الاعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الإعلان، **الجريدة الرسمية**،العدد25، الصادر في 18 ماي 2008،المادة06 ص8_9.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 07_308، مرجع سابق،المادة18،ص19.

رخصة السياقة المعينين من طرف مدير النقل للولاية المعنية إجراء الاختبارات المهنية للتوظيف في مناصب سائقي السيارات.

ج) إعلان النتائج

حسب المادة 13 من القرار المؤرخ 07 أفريل 2008 فإنه " يعتبر ناجحين نهائيا في الاختبار المهني المترشحون الذين تحصلو على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10 و في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها، حيث تحدد قائمة المترشحين الناجحين من طرف لجنة مجتمعة في هيئة لجنة مداولات، و تدون أشغال اللجنة المذكورة في محضر إعلان النتائج النهائية للاختبار المهني، و يبلغ المحضر قصد المصادقة عليه إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل ثمانية(8) أيام من تاريخ توقيعه مرفقا بإعلان التوظيف المؤشر عليه.

كل مترشح ناجح نهائيا لم يلتحق بمنصب عمله في أجل خمسة عشر(15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغه كتابيا بنجاحه بفقد حق التوظيف و يتم تعويضه بالمترشح الموجود في القائمة الاحتياطية[1].

هـ) الفترة التجريبية

يخضع كل عون يوظف بموجب عقد إلى فترة تجريبية مدتها:

_ ستة(6) أشهر فيما يخص العقد غير محدد المدة،

_شهران(2) فيما يخص العقد الذي تساوي مدته سنة واحد (1) أو تفوقها،

_ شهر واحد(1) فيما يخص العقد الذي تتراوح مدته بين ستة(6) أشهر و سنة (1) واحدة،

و يخضع العون المتعاقد خلال الفترة التجريبية لنفس الواجبات و يستفيد من نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعوان المتعاقدون المثبتون، حيث يثبت العون المتعاقد إذا كانت الفترة التجريبية مجدية، و في حالة العكس يفسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض[2].

---

[1] القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008، مرجع سابق،المادة13، ص9و10.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 07_308، **يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم** ،مرجع سابق،المادة69و70،ص20.

ثانيا: حالات نهاية عقد الأعوان المتعاقدين

حسب المادة69 من المرسوم الرئاسي رقم 07_308 فإنه " تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل :

-انتهاء مدة العقد، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض، التسريح مع الاشعار المسبق و التعويض، التقاعد، الوفاة.[1]

1_انتهاء مدة العقد

يمكن ربط انتهاء عقد بنهاية مدته أو عودة الموظف المستخلف إلى منصب عمله بعد فترة غياب قانونية، وبالتالي لا مجال لبقاء العون المتعاقد يشغل نفس المنصب أو يقوم بنفس الأعمال المتعلقة به، كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل المحددة المدة عند الإعلان عن نتائج مسابقة توظيف، أو عند إنشاء سلك جديد للموظفين، حيث يفسخ عقد الشغل محدد المدة للعون المتعاقد بمجرد التوقيع على محضر التنصيب للمنصب الجديد الدائم سواء من طرفه في حالة نجاحه في المسابقة أو من طرف مترشح آخر.[2]

2-الاستقالة

هي عملية إرادية يثيرها الموظف أو المتعاقد بطلب الاستقالة وتنتهي الخدمة فيها بقرار إداري الصادر بقبول هذا الطلب، فالمتعاقد الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك العمل قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد ولا تنتهي الخدمة فعلا إلا بالقرار الصادر من جهة الإدارة.[3]

وقد نصت المادة 70 من المرسوم 07_308 على أنه " يمكن للعون المتعاقد الاستقالة في أي وقت شريطة تقديمه لإشعار مسبق مدته عشرة(10) أيام، و خلال هذه الفترة يتعين على العون أداء المهام و الواجبات المرتبطة بمنصب شغله بصفة عادية.

---

[2] سعيد طربيت: **النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة**،الطبعة الثانية، الجزائر:دار هومة،2013،ص151.

[3] محمد أنس قاسم: **مذكرات في الوظيفة العامة**، مرجع سابق،،ص208.

3- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

يعتبر فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض عقوبة تأديبية توقع على العون المتعاقد في حالة ارتكابه خطأ جسيم.و يمكن أيضا فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض في حالة ما إذا كانت الفترة التجريبية غير مجدية حسب المادة 22 من المرسوم 07_308.

إذا تغيب العون المتعاقد مدة عشرة(10) أيام متتالية دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة الإدارية المختصة إجراء فسخ عقد العمل بسبب إهمال المنصب دون إشعار مسبق أو تعويض بعد إعذاره مرتين[1].

4- التسريح مع الإشعار المسبق

حسب المادة 71 من المرسوم 07_308 " يمكن تسريح الأعوان المتعاقدين بسبب إلغاء منصب الشغل، بعد إشعار مسبق مدته شهر واحد، و في هذه الحالة يستفيد العون من تعويض التسريح بمبلغ يساوي آخر راتب شهري خالص من اشتراكات الضمان الاجتماعي عن كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة.

5- التقاعد

يعتبر التقاعد نهاية المسار المهني العادي بالنسبة لأي موظف سواء كان عون متعاقد أو موظف عمومي، و لقد اعتبر المشرع التقاعد حق من حقوق العون المتعاقد و بالتالي بمجرد حصول العون على التقاعد ينتهي عقده مع الإدارة كما ذكرنا سابقا في المادة 69 أنه تنتهي علاقة العمل بعنوان نظام التعاقد بفعل التقاعد.[2]

و حتى يتحصل العون المتعاقد على التقاعد يجب أن تتوفر فيه الشروط القانونية التي جاء بها القانون 83_12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 02 جولية 1983 والذي نص أساسا على: " تتوقف وجوبا إستفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين الآتيين:

-بلوغ سن الستين (60) سنة على الأقل، بالنسبة للرجل و خمسة و خمسين (55) سنة بالنسبة للمرأة كاملة.

[1] المرسوم الرئاسي رقم 07_308، مرجع سابق،المادة 22،ص21.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 07_308،مرجع سابق،71المادة،ص24.

-قضاء 15 سنة على الأقل من العمل، و يمكن للعامل مواصلة نشاطه بناء على طلبه بعد بلوغه 60 سنة إلى غاية 65 سنة.[1]

6- الوفاة

قد تنتهي خدمة العون المتعاقد قبل بلوغ سن التقاعد بالموت، و هي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل وهو ما نصت عليه المادة 69 في الفقرة الأخيرة من المرسوم 07_308، ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزامات للإدارة المعنية إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي المتمثلة في منحة الوفاة المقررة بمقتضى المواد 47 إلى 51 من القانون رقم 83_11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية [2]،وقد تنتج الوفاة إثر حادث مهني وفقا للقانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.[3]

المطلب الرابع-حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين في الجزائر مقارنة بالموظفين العمومين

فور إمضاء عقد العمل من طرف الهيئة المستخدمة بعد إتمام إجراءات الرقابة القبلية من طرف المراقب المالي ومصالح الوظيفة العمومية، يصبح للعامل المتعاقد جملة من الحقوق والواجبات اتجاه الإدارة أو المؤسسة العمومية، والتي تناولها المرسوم الرئاسي 07_308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين، وأهم ما يميزها أنها لا تستمد مصدرها من مفاوضات تعاقدية بل هي مكرسة في نصوص تنظيمية خاصة تتكفل بتحديد مضامينها.

أولا-حقوق الأعوان المتعاقدين

تأمينا لفاعلية الوظيفة العمومية وتوفيرا للاطمئنان لدى الأعوان المتعاقدين حدد المشرع جملة من الحقوق تتمتع بها هذه الفئة، منها ما هو مرتبط بمنصب الشغل ومنها ما هو مرتبط بالمهنة أو

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 83_12المؤرخ في02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، **الجريدة الرسمية**، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، المادة 05 .

[2]الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،االقانون رقم 83_11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية، **الجريدة الرسمية** ، العدد05، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983، المواد 47_51،ص1797.

[3] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،القانون رقم 83_13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، **الجريدة الرسمية** ،العدد05،الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983،ص1810.

الوظيفة، أقرها المرسوم الرئاسي 07_308 في المادة 13 التي تقول:" في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص فيما يأتي:

-راتب بعد أداء الخدمة.

-الحماية الإجتماعية و التقاعد.

-العطل و الغيابات المرخص بها و أيام الراحة القانونية.

-الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

-ممارسة الحق النقابي.

-ممارسة حق الإضراب.

-الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبتها.

-ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم و صحتهم و سلامتهم البدنية و المعنوية" [1].

و سنشرح هذه الحقوق فيما يلي:

1- الحق في الراتب وملحقاته وفي النظام التعويضي:

يقصد بالراتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه العون المتعاقد شهريا نظير قيامه بمهامه ووظيفته، ويدخل في معنى الراتب كافة المزايا الأخرى الملحقة به، فإلى جانب الراتب الرئيسي نجد العلاوات، ويعد هذا الحق من أهم الحقوق لأنه السبب الرئيسي لالتحاق العون المتعاقد بالوظيفة العمومية، وللأعوان المتعاقدين بعد أداء الخدمة الحق في راتب يشتمل على:

- راتب رئيسي.
- تعويضات تكافئ بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة.
- علاوات تكافئ المردودية والأداء...[2]

وحسب المادة 23 من المرسوم 07_308 " يصنف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد و تدفع رواتبهم حسب الحالة و على أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الآتيتين:

---

[1] المرسوم رقم 07_308،مرجع سابق، المادة13،ص19.

[2] هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**، مرجع سابق،ص261

الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 من المرسوم رقم 07_308 فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في منصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في إطار المادتين 19 و21 من الأمر 06_03

الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07_304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي ينظم المجموعات والأصناف لكل المناصب الإدارية في إطار الوظيفة العمومية، فيما يخص الأعوان المتعاقدين الآخرين الذين يتم توظيفهم في إطار المادتين 20 و 21 من الأمر 06_03"...[1]

يشتمل راتب الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد على العناصر الآتية:

- الراتب الأساسي الناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بموجب المرسوم الرئاسي 07_304 المذكور سابقا.

- تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1,40 بالمئة من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية، و نسبة 0,70 بالمئة عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى، في حدود أقصاها 60 بالمئة من الراتب الأساسي .

و عند الاقتضاء، كل علاوة أو تعويض يحددان عن طريق التنظيم...[2].

- تعويضات مقابل المصاريف التي ينفقونها بمناسبة ممارسة نشاطهم

- المنح ذات الطابع العائلي وفق المادة 25 من نفس المرسوم.

وللإشارة فقد نص المرسوم التنفيذي رقم 10_136 المؤرخ في 13 ماي 2010 على النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين حيث ميز بين ثلاث حالات:

أ- الأعوان المتعاقدون في إطار المادة 19 من الأمر 06_03

و يقصد بها المناصب المتعلقة بنشاط الحفظ أو الصيانة أو الخدمات فيستفيدون من العلاوات والتعويضات الآتية:

---

[1] ا المرسوم 07_308، **يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم**، مرجع سابق ، المادة 23ص20.

[2] المرسوم 07_308، مرجع سابق، 45،ص20.

- علاوة المردودية من 0 إلى 30 بالمئة من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول وتصرف كل ثلاثة أشهر.

- تعويض الضرر شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون منصب عال مهني بنسبة 25 بالمئة من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول.

- التعويض الجزافي عن الخدمة شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب أعوان الخدمة وسائقي السيارات ورؤساء الحظائر والحراس بنسبة 25 بالمئة من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول.

- تعويض الخطر شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون منصب عون الوقاية من المستوى الأول أو الثاني بنسبة 25 بالمائة من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول.[1]

ب- الأعوان المتعاقدون الذين يتم توظيفهم في إطار المادة 20 من الأمر 06_03

والمقصود بهم الأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب مخصصة للموظفين في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت، فقد نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 10_136 على أنهم يستفيدون من كل أو جزء من النظام التعويضي المرتبط بالرتبة الموافقة للمنصب الذي يشغلونه، وأحالت إلى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 جويلية 2013 و إلى العلاوات والتعويضات الممنوحة للأعوان المتعاقدين الموظفين في مناصب الشغل المطابقة لرتب الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية وهي: علاوات المردودية، تعويض الخدمات الإدارية المشتركة، تعويض الخدمات التقنية المشتركة، تعويض دعم نشاطات الإدارة والمنحة الجزافية التعويضية.

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،مرسوم تنفيذي رقم 10- 136 مؤرخ في 28 جمادى الأولى عام 1431 الموافق ل13 مايو سنة2010، يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين،**الجريدة الرسمية**،العدد32،الصادر في 16 ماي 2010، 19و20،ص06.

ج-الأعوان المتعاقدون في إطار المادة 21 من الأمر 06_03

والمقصود بهم الأعوان المتعاقدين الموظفين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا، فيستفيدون من نظام تعويضي يحدد بموجب القرار المنصوص عليه في المادة 23 من المرسوم الرئاسي 07_308، هذه الأخيرة نصت على أن يحدد تعداد مناصب الشغل و مدة العقود بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، إلا أنه عمليا عدة قطاعات لم تعريف صدور هذا القرار.

إن مثل هذا التصنيف والتحديد التنظيمي لرواتب الأعوان المتعاقدين لم يترك مجالا للتفاوض كما هو الحال بالنسبة لعنصر الأجر في إطار قانون علاقات العمل، حيث للعامل الحق في التفاوض مع المستخدم لتحديد الأجر الخاص بعقد العمل رغم أن هذا الحق نسبي في أرض الواقع. [1]

2-الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد:

ويقصد بالحماية الاجتماعية مجموعة الآليات والمؤسسات التي ترتكز على مبدأ التضامن والتكافل، والتي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسا في الأمراض والبطالة والمخاطر، التي قد تنجم أثناء العمل والتكفل بالمتقاعدين وذوي الاحتياجات الخاصة.

فمن أهم مكتسبات الوظيفة العمومية نظام الحماية الاجتماعية الذي يشمل خطر الشيخوخة و المرض بشقيه القصير و الطويل الأمد والأمومة وغيرها من الاحتمالات التي قد تعترض الحياة المهنية، ولأن العون المتعاقد والموظف العمومي يتساويان في هذا الحق الدستوري والذي كرس بموجب القانون 83_11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، فللعون المتعاقد الحق في:

- التعويض عن المرض العادي وبعض الأمراض الخطيرة بناء على علاقة المرض بالوظيفة سواء علاقة مباشرة أو غير مباشرة ومدة المرض.
- معاش الإعاقة يحدد مبلغه بناء على نسبة الإعاقة التي أصيب بها نتيجة تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني.

[1] سعيد طربيت، **النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة**، الطبعة الثانية، الجزائر:دار هومة ، 2013،ص212_213.

- المنح العائلية على الأولاد الذين هم على عاتقه حتى بلوغ الحد الأقصى لسن التمدرس القانوني 21 سنة بالنسبة للطلبة الجامعيين.

- استرجاع المصاريف التي يكون قد دفعها العون المتعاقد إثر مرض أصابه أو أصاب زوجته أو أحد أولاده في حدود 100 بالمئة منها، بفضل النظام التعاضدي الذي ما انفك ينتشر على مستوى مختلف القطاعات.[1]

بناء على الأحكام الواردة في التشريع الاجتماعي فإن المتعاقد متى كان عرضة للمرض أثناء مساره الوظيفي يستفيد من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المستخدمة والخاصة بالتأمينات الاجتماعية، ويدخل كمثال استفادة المتعاقد من عطلة الأمومة وكذا ما يخص حوادث العمل...الخ...[2]

3- الحق في العطل والغيابات المرخص بها و أيام الراحة القانونية

تعتبر العطلة والغيابات المرخص بها وأيام الراحة من الوضعيات القانونية المحددة تحديد دقيقا في القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، وتخول للعون المتعاقد أن يدع العمل مع بقاء العلاقة القانونية التعاقدية قائمة بينه وبين المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، وهي حق دستوري تضمنته المواثيق الدولية و إعلان حقوق الإنسان، فالدستور الجزائري كرسها في المادة 55 منه و التي تنص على " الحق في الراحة مضمون و يحدد القانون كيفيات ممارستها."

حيث نصت المادة 46 من المرسوم رقم 07_308 " للأعوان الخاضعين لنظام التعاقد الحق في أيام الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 06_03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، و لهم الحق زيادة على ذلك في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليه في المواد من 194 إلى 205 من الأمر رقم 06_03 المؤرخ في 15 يوليو 2006."[3]

---

[1] هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**، مرجع سابق،ص ص292_293

[2] عمار بوضياف،**الوظيفة العامة في التشريع الجزائري**،مرجع سابق، ص123.

[3] المرسوم 07_308 ، **يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم**، مرجع سابق،المادة46،ص22.

حيث خصص المرسوم 07_308 لتجسيد هذا الحق الفصل السادس تحت عنوان أيام الراحة القانونية و العطل و الغيابات و تتمثل في ما يلي :

أ-عطلة سنوية:

نصت عليها المادة 46 المذكورة أعلاه في الفقرة الثانية التي تقول: "لهم الحق زيادة على ذلك في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"، و يمنع تأجيل العطلة السنوية أو جزء منها من سنة إلى أخرى، غير أنه يمكن للإدارة فيما يخص الأعوان الموظفين بموجب عقد غير محدد المدة، إذا اقتضت ضرورات المصلحة ذلك، أن ترتب العطلة السنوية أو تؤجلها أو تقومبتجزئتها في حدود أقصاها سنتان...[1]

ب-عطلة مدفوعة الأجر:

حسب المادة 48 للأعوان الخاضعين لنظام التعاقد الحق في غياب خاص مدفوع الأجر كما هو منصوص عليه بموجب المادة 212 من الأمر رقم 06_03، و يمكن أن يستفيدوا زيادة على ذلك شريطة تقديم المبررات المسبقة، من رخص الغياب دون فقدان راتبهم في الحالات التالية:

-أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارسون فيها عهدة عمومية انتخابية،

-لأداء مهمة تتصل بتمثيل نقابي طبقا للتشريع المعمول به،

- للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي...[2]

يمكن أن يستفيد الأعوان الذين تم توظيفهم بموجب عقد غير محدد المدة و المزاولون المدة القانونية للعمل، من رخص غياب دون فقدان راتبهم، لمتابعة الدراسة في حدود حجم ساعي لا يتجاوز أربع (4) ساعات في الأسبوع...

للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بموجب عقد غير محدد المدة الحق في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

---

[1] المرسوم 07_308 ،مرجع سابق،ص22.

[2] الأمر 06-03،المؤرخ في جمادى الثانية عام 1427، الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميةمرجع سابق،المادة48،ص6.

تستفيد المرأة التي تم توظيفها بموجب عقد محدد أو غير محدد المدة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

للأم المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة و لمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتين الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى و ساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الموالية، يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب المعنية.[1]

ج-عطلة غير مدفوعة الأجر:

يمكن للعون المتعاقد الذي تم توظيفه لمدة غير محددة و العامل بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي بناء على طلبه و بعد سنتين(2) من الخدمة الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل يهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس(5) سنوات.

تمنح العطلة غير مدفوعة الراتب لمدة لا يمكن أن تتجاوز سنة(1) واحدة و تجدد في حدود أقصاها ثلاث (3) سنوات، بعد انقضاء فترة العطلة غير المدفوعة الراتب، يعاد إدماج العون المتعاقد بناء على طلبه، في منصب شغله الأصلي.

لا يمكن إعادة إدماج العون المتعاقد الذي استفاد من عطلة غير مدفوعة الراتب في حالة إلغاء منصب الشغل.[2]

4- الحق في ممارسة العمل النقابي:

تعتبر المنظمات النقابية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية والمادية والاجتماعية، كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة جماعية، بعد أن عجزوا عن الدفاع عنها بصفة فردية، نتيجة المراكز

[1] المرسوم 07_308،مرجع سابق، المواد 50_51_52_53ص23.

[2] المرسوم رقم 07_308، مرجع سابق،المواد55_56_58،ص24.

غير المتكافئة بينهم وبين أصحاب العمل،الأمر الذي جعل اللجوء إلى هذه التنظيمات قضية حتمية.[1]

حسب المادة 03 من القانون 90_14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي "يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية،أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به و القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية."

إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، و تتمايز في هدفها و تسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات و لا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و 30 من هذا القانون، غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي.[2]

من ثم فإن للأعوان المتعاقدين الحق في إنشاء منظمات نقابية تعمل على:

-المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة

-المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- جمع أعضائها في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناء أثناء أوقات العمل إذ حصل اتفاق مع المستخدم.

- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.

- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

---

[1] سليمان حميمة، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002،ص293.

[2] االجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 90_14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي،**الجريدة الرسمية**،العدد23،الصادر في02 جوان1990، المادة03،ص767.

- تشجيع عمليات التكوين [1].

5- الحق في الإضراب:

للعون المتعاقد الحق في الإضراب كما هو منصوص عليه في المادة 13 من المرسوم رقم 07_308 والتي تقول:"الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد لهم الحق في ممارسة حق الإضراب".

و نصت أحكام القانون رقم 90_02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه" لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني".[2]

6- الحق في الحماية و الاستفادة من ظروف العمل الملائمة:

حسب الفقرة الثانية من المادة 13 من المرسوم 07_308 فإنه للعون المتعاقد 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 بمناسبتها.

والحق أيضا في التمتع بظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم و صحتهم و سلامتهم البدنية و المعنوية.

ثانيا- واجبات الأعوان المتعاقدين

حسب المادة 14 من المرسوم 07_308 يتعين على الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما احترام واجباتهم لاسيما ما يأتي:

1-ممارسة نشاطهم بكل إخلاص و دون تحيز:

يجب على العون المتعاقد أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز، وهذا الواجب الأول والأهم بالنسبة إلى العون المتعاقد، ولكن يظهر الاختلاف في هذا الواجب من ناحية الصفة الشخصية لتنفيذ العمل المتعاقد بنفسه، أما في العلاقة التعاقدية يجوز استثناء تنفيذه بحلول شخص آخر محل العون، أو يطلب مساعدة الغير بشرط موافقة الرئيس...[3]

---

[1] هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية**، مرجع سابق، ص320

[2] المرسوم 07_308،مرجع سابق، المادة13،ص19.

[3] آية الطاهر أقوجيل ، حنان سقوان،نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، **مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الإداري**، كلية الحقوق و العلوم الساسية، جامعة أدرار، الجزائر، 2020، ص38.

إذا كان العقد محدد المدة فإن الأعوان المتعاقدون يمارسون عملهم بالتوقيت الجزئي لمدة خمس (5) ساعات في اليوم.[1]

كما يقتضي هذا الواجب أن يؤدي العون المتعاقد عمله بإخلاص وأمانة وبتجريد من الأهواء والمصالح الشخصية والعائلية، و أن يكون أمينا في تعامله مع رؤسائه، فلا يخفي عليهم ما قد يواجهه من مشاكل تتصل بالعمل، و تقتضي المصلحة العامة أن يحاطوا بها علما، و أن يكون أمينا أيضا في تعامله مع زملائه، فكثير من الأعمال ما يتوقف إنجازها على قيام الموظفين الآخرين بواجبهم.[2]

2-الامتناع عن كل فعل لا يتماشى وطبيعة منصب شغلهم خارج الخدمة:

عدم الجمع بين الوظيفة و نشاط آخر مربح حيث يجب على العون المتعاقد أن يكون متفرغ لعمله ليقوم بمهامه على أكمل وجه حسب المادة 07 من المرسوم 07_308 التي تقول:" لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما تكن طبيعته"[3]

3-التحلي في كل الظروف بسلوك لائق و محترم:

يجب على العون المتعاقد أن يحافظ على الوظيفة العامة طبقا للعرف العام، و أن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب والمتفق مع صفته، بما تفرضه هذه الصفة من نزاهة موضوعية وحيادية، فالأعوان المتعاقدون مطالبون بالتقيد أثناء الخدمة بالاستقامة الكاملة اتجاه المواطنين ومستعملي المرفق العام، واتجاه زملائهم ومرؤوسيهم السلميين، وتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامه، ولو كان ذلك خارج الخدمة.

وعليه، على العون المتعاقد أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم، ومطالب أيضا بالتعامل بآداب واحترام في علاقاته، فهو ملزم بالامتناع عن كل الأعمال التي تضعه موضع الشبهات، حفاظا على كرامة الوظيفة وهيبة الدولة، فالحياة الخاصة هي التزام عملي للأعوان

---

[1] االمرسوم 07_308 ،مرجع سابق،المادة14،ص19.

[2] نواف كنعان،، **القانون الإداري الكتاب الثاني**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009 ، ص146.

[3] المرسوم 07_308،مرجع سابق،المادة07،ص18.

العموميين،[1]حيث نصت المادة 14 من المرسوم 07_308 في هذا الصدد على مايلي: " يتعين على الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد التحلي في كل الظروف بسلوك لائق و محترم".[2]

4-تنفيذ تعليمات الهيئة السُلمية:

إن هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها و نفاذها، سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية أم في صورة إصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل،، فالرئيس الإداري هو المسؤول أولا و أخيرا على سير العمل في الوحدة التي يرأسها، فالطاعة تحقق وحدة الجهاز الإداري الذي يقوم على أساس التدرج الهرمي، والذي يفترض في قمته وجود رئيس مباشر أعلى، وتقتضى طاعة الرؤساء من المرؤوسين إلى جانب تنفيذ ما يصدرونه إليهم من أوامر و قرارات، ويستحق المرؤوس الجزاء إذا ثبت أنه أخل بواجب هذا الاحترام، لذا فإن المشرع عزز السلطة الرئاسية بالسلطة التأديبية التي تمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك مخل بواجبات الوظيفة و بأخلاقياتها، لذلك فالعون المتعاقد يتعين عليه احترام رئيسه في جميع المناسبات شريطة أن لا يجرده من شخصيته، فلا يجوز الامتناع دون عذر مقبول عن تنفيذ واحترام الأوامر...[3]

5-مراعاة تدابير النظافة والأمن المقررة من الإدارة:

و يقصد بها مجموع الأحكام المنظمة لتدابير الوقاية والأمن وحماية الصحة من مختلف المخاطر التي يمكن أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدواته كالحوادث و الحرائق، و إما الناتجة عن بعض الإفرازات التي تنتج عن بعض المواد أو الأدوات المهنية المستعملة، حيث تطبق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة علاقة عملهم وبغض النظر عن القطاع الذي يعملون فيه، سواء أكان قطاعا عاما أو قطاعا خاصا، بل وحتى العمال الذين يعملون

---

[1]خدوج بلقاسيمي،**توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية**، مرجع سابق، ص73 .

[2] المرسوم 07_308، **يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم**، مرجع سابق،المادة14،ص19.

[3]خدوج بلقاسيمي،مرجع سابق ،ص72.

لحسابهم الخاص.[1] حيث نصت المادة 14من المرسوم رقم 07_308 على أنه يجب على العون المتعاقد مراعاة تدابير النظافة و الأمن التي تقررها الإدارة.

6-الحفاظ على السر المهني:

في إطار الأعمال التي تسند للأعوان المتعاقدين يطلع هذا الأخير على كثير من الأسرار المتعلقة بالخدمة العمومية أو الأفراد من خلال الوثائق الإدارية أو تظلمات الأفراد أو اتصاله المباشر بها، ويجب أن يلتزم العون بعدم إفشاء هذه الأسرار، وأساس هذا الالتزام حماية المصلحة العامة ومنع ما يعرقل سير نشاطها بشكل طبيعي، هذا بالإضافة إلى ضرورة الالتزام بالتحفظ عند الإدلاء بأي رأي من شأنه المساس بمصلحة منظمته أو بمصلحة الأفراد موضوع عمله، وقد يمتد الالتزام حتى بعد الانتهاء من الخدمة الوظيفية، ومن صور هذا الالتزام الحرص على المحافظة على الوثائق والملفات التي تحتوي على هذه الأسرار.[2]

حيث نصت المادة 14 من المرسوم 07_308 على أنه: " 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."

7-الحفاظ على ممتلكات الإدارة:

من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به،ويتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل، حيث نصت المادة 14 في الفقرة الأخيرة على أنه يتوجب على العون المتعاقد "السهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها و كذا الحفاظ على ممتلكات الإدارة"[3].

---

[1] سليمان أحمية ، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري** مرجع سابق، ص127.

[2] عمار هنوني ،**النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية**، مرجع سابق، ص58.

[3] المرسوم 07_308،مرجع سابق،المادة14،ص19.

ثالثا- الفرق بين حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين و الموظفين العموميين

بعدما تعرضنا لحقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية سنحاول إبراز أهم الفوارق بينهم و بين الموظفين العموميين من حيث الحقوق والواجبات فيما يلي:

1- من حيث الحقوق

أ- عدم تمتع العون المتعاقد بصفة الموظف

تعتبر هذه الحالة عادية بالنظر إلى النظام التعاقدي المعتمد عليه كاستثناء للنظام المعمول به في الوظيفة العمومية، فلا يمكن إضفاء صفة الموظف على العون المتعاقد في المؤسسات والإدارات العمومية،وهذا طبقا لنص المادة 04 من الأمر 06_03 " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري"، فحتى يكتسب الشخص صفة الموظف لابد أن تتوفر فيه العناصر الآتية:

- التعيين

ويتم بقرار إداري انفرادي من قبل السلطة المختصة المخولة قانونا بسلطة التعيين وذلك طبقا لأحكام التشريعية والتنظيمية المسيرة للوظيفة العمومية .[1]

- الخدمة في مرفق عام

أي شغل وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية التي تسري عليه أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- ديمومة الوظيفة

ويقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون استعانتها به عارضة و انطلاقا من هذه الميزة أو العنصر لا يمكن اعتبار الأعوان المؤقتين أو الأعوان المتعاقدين من الموظفين لانتفاء عنصر الديمومة بالنسبة إليهم ولأن استعانة الإدارة العمومية بهم كان على سبيل التوقيت و التعاقد.

[1] رشيد رحباني، **الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06_03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**،الجزائر:دار النجاح ، 2012،المادة04، ص16

و إذا كان العون المتعاقد مع إدارة أو العون المؤقت يشتبهان مع وضعية الموظف في كون لكل منهما أجر شهري وعطلة سنوية وغيرها من الحقوق، غير أن الاختلاف بين الموظف و العون المتعاقد يظل بالأساس ينحصر في عنصر الدائمية، و هو ما يفرض أن يكون الموظف مرسما في أحد درجات التسلسل الإداري الأمر الذي لا ينطبق بالنسبة للعون المتعاقد.[1]

- الترسيم

و هو الإجراء الذي يتم خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته وهو ما نصت عليه المادة 83 من الأمر رقم 06_03 وهذا يعني أن العون المتربص لا يكسب صفة الموظف إلا بعد ترسيمه، باستثناء بعض الرتب التي يمكن ترسيم شاغليها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تربص نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق بهذه الرتب، شريطة أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على ذلك.[2] ومما تقدم يتضح عدم توافر هذه الشروط في العون المتعاقد، ما يفيد عدم اعتباره موظف خاصة و أن المادة 22 جردته من صفة الموظف صراحة.

ب- عدم إدماج العون المتعاقد

كما أشرنا سابقا فقد نصت المادة 22 من الأمر 06_03 لعدم إدماج الأعوان المتعاقدين في أي رتبة من رتب الوظيفة العمومية، عكس الموظف العام.

ج-عدم الاستفادة من الوضعيات القانونية المخصصة للموظف العام

لا يمكن للأعوان المتعاقدين الاستفادة من الوضعيات القانونية التي يتمتع بها الموظف في ظل الأمر 06_03 كالانتداب، الوضع خارج الإطار، الاستيداع، إلا أنه إستثناءا يمكن للأعوان المتعاقدين الذين وظفوا بعقود عمل غير محددة المدة سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي بناء على طلبهم وبعد سنتين 02 من الخدمة الاستفادة من "عطلة غير مدفوعة الراتب" على إثر تعرض أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأطفال المتكفل بهم لحادث أو مرض خطير أو لتربية طفل يقل عمره عن خمس 05 سنوات ،ولا يمكن أن تتجاوز سنة 01 وتجدد في حد أقصاه ثلاث سنوات ، بعد

[1] عمار بوضياف، **لوظيفة العامة في التشريع الجزائري**،مرجع سابق،المادة83، ص 24

[2] رشيد رحباني،مرجع سابق، ص16

انقضاء فترة العطلة غير مدفوعة الراتب، يعاد إدماج العون المتعاقد بناء على طلبه في منصب شغله الأصلي إلا في حال إلغاء منصب الشغل فلا يمكن إدماجه...[1]

د-عدم إلزامية الاستفادة من الحق في الترقية بالنسبة للمتعاقد مقارنة بالموظف

يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه عن أقرانه فتتحقق له مزايا مادية ومعنوية من الوصول إلى المناصب العليا و الحصول على درجة مالية أكبر و اختصاصات أكثر أهمية ، فللموظف الحق في ثلاث أنواع من الترقية:

_ الترقية من درجة إلى درجة أخرى من سلم الأجور.

_ الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك.

_ الترقية الداخلية من سلك إلى سلك الذي يعلوه.

وهذا ما نصت عليه المواد من 106 إلى 111 من الأمر 06_03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وهذا ما ليس متاحا للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية، فقد يمضي العون المتعاقد سنوات الخدمة كلها في نفس منصب الشغل مع مراعاة تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة 1.40 بالمئة من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية.[2]

هـ-عدم إلزامية الاستفادة من الحق في التكوين و تحسين المستوى للمتعاقد مقارنة بالموظف

غالبا ما ترتبط الترقية بالتكوين و تحسين المستوى والذي يتطلب الالتحاق ببعض الوظائف العليا أو الترقية في الرتبة، حيث نصت المادة 104 من الأمر 06_03 على " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، و تأهيله لمهام جديدة."[3] أما بالنسبة للأعوان المتعاقدين فقد نصت المادة 15 من المرسوم 07_308 على "يمكن أن يستفيد الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد من عمليات تحسين

---

[1] مهدي رضا، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06_03 ،**شهادة دكتوراه في القانون العام**، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، بن يوسف بن خدة، الجزائر،2016_2017،ص130.

[2] عمار هنوني ،**النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية**، مرجع سابق، ص62.،

[3] الأمر 06_03 **المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية**، مرجع سابق،ال104،ص10.

المستوى أو تجديد المعارف التي تبادر بها الإدارة"[1]، بمعنى أن الإدارة غير ملزمة بتنظيم دورات لتكوين و تحسين المستوى للأعوان المتعاقدين عكس الموظفين العموميين، و ما يبرر ذلك هو أن الأعوان المتعاقدين لا يتمتعون بالحق في الترقية.

و- عدم تمتع العون المتعاقد بالحق في الاستقرار مقارنة بالموظف

إذ أنه وفي النظام المغلق الموظف لا يدخل إلى الإدارة ليشغل منصبا معينا ولمدة معينة ولكن لينخرط في هيئة من الهيئات التابعة لسلم الإداري وليتمكن انطلاقا من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة توفق بين طموحه وحاجيات الإدارة، وهذا ما يجعل الموظف في مأمن عن قرارات العزل التي تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي يمارسها، عكس العون المتعاقد فهو مهدد في كل وقت بإنهاء عمله، إما بسبب انتهاء المدة، أو تسريحه ، أو فسخ العقد سبب مخالفة من قبل المؤسسة أو الإدارة المستخدمة المتعاقد معها.[2]

ز-إمكانية تسريح العون المتعاقد بسبب إلغاء منصب الشغل

لا يتمتع العون المتعاقد مثل الموظف بأدنى الضمانات وخاصة إمكانية تسريحه بسب إلغاء منصب الشغل، وذلك بعد شرط واحد وهو إشعار العون المتعاقد مسبقا وفي مدة شهر واحد بقرار تسريحه، في هذه الحالة يستفيد العون المسرح من تعويض يحسب على أساس آخر راتب يتقاضاه يكون خالصا من اشتراكات الضمان الاجتماعي ويضاعف هذا الراتب ويحسب على كل سنة نشاط في حدود أقصاها سنة واحدة ، أي يستفيد على الأقل من أثنى عشر 12 راتب شهري كتعويض عن التسريح بسبب إلغاء المنصب الذي كان يشغله.[3]

2- من حيث الواجبات

الملاحظ أن الأعوان المتعاقدون ومن خلال المرسوم الرئاسي 07-308 يخضعون لنفس الالتزامات التي يخضع لها الموظفون العموميون سواء منها الواجبات الوظيفية أو الواجبات المرتبطة بأخلاقيات المهنة من أجل الحفاظ على المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام، إلا أنه قد لا يتناسب مع الحقوق التي يتمتعون بها مقارنة مع الموظفون العموميون كما رأينا سابقا.

---

[1] ا المرسوم 07_308، مرجع سابق،المادة15،ص19.

[2] هاشمي خرفي، مرجع سابق،ص291.

[3] مهدي رضا، **إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06_03** ، مرجع سابق ، ص132

وحتى أنه في بعض الواجبات منح الموظفون رخص للتحلل من هذا الالتزام ولم يفعل ذلك مع الأعوان المتعاقدين، نجد أن المادة 43 من الأمر 06_03 نصت على " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه"،غير أنه رخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي في المادة 44 من الأمر 06_03، حيث نصت على" بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم"،[1] في حين أن المادة 07 من المرسوم الرئاسي 07-308 تنص على" لا يجوز للأعوان المتعاقدين الذين يؤدون مدة العمل القانونية ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص، مهما تكن طبيعته"، [2]

وبهذا يظهر أن المشرع الجزائري رخص لبعض الفئات من الموظفين ممارسة نشاط مربح بشروط، ولم يرخص بهذا للأعوان المتعاقدين مع الفوارق الاجتماعية والاقتصادية الكبيرة بين الفئتين.

[1] الأمر 06_03،**المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية**، مرجع سابق،المادة43_44، ص06

[2] المرسوم 07_308، **يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم**، مرجع سابق،المادة07،ص18.

المبحث الثالث

النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الجزائر

إن تأديب الأعوان الخاضعين إلى النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية له أهمية كبيرة في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توافره حتى تستطيع الإدارة القيام بنشاطها في تحقيق المصلحة العامة، وهو وسيلة لمعاقبة العون المتعاقد جراء ما قام به من سلوكات منحرفة وأفعال توصف بأنها أخطاء تأديبية تهدد حسن سير المرافق العمومية، ولهذا فالتأديب هو السلاح الفعال الذي بحوزة الإدارة العامة لردع كل عون متعاقد يقصر في القيام بواجباته الوظيفية.

إن سلطة تأديب الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية التي منحها التنظيم للإدارة، قد تكون فيها في بعض الأحيان خطورة وتهديد للحقوق والحريات العامة، ولذلك فقد حرص المرسوم الرئاسي 07_308 على أن يكون ممارسة التأديب وفق إجراءات وضمانات تحمي العون المتعاقد مع الإدارة العامة.[1] يتم تأديب الأعوان المتعاقدين حسب وجود المخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي أو المهني الذي هو سبب العقوبة التأديبية،من أجل ذلك فإن الخطأ المهني هو المحرك الأساسي للمتابعة التأديبية مما يستدعي التطرق لتعريفه، والعقوبة التأديبية المترتبة عنه، ودرجاته، وهذا ما سوف نتطرق له في المطالب التالية:

المطلب الأول:مفهوم الخطأ التأديبي للأعوان المتعاقدين وفق التشريع الجزائري

أولا:تعريف الخطأ التأديبي:

إن مصطلح الخطأ التأديبي يتكون من كلمتين و هي الخطأ و التأديبي سنعرفهما فيما يلي:

الخطأ: يقال أخطأ، يخطئ: و يعني حاد عن الصواب أي أذنب عمدا أو سهوا

التأديبي: من الفعل تأدب، و هو اسم منسوب من التأديب و اصطلاحا تعني نوع مخفف من اللوم أو العقوبة يراد به الإصلاح.

[1] شحادة موسى مصطفى،"عدم الكفاية المهنية باعتباره سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريقة التأديبية، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الإستئنافية في فرنسا"، **مجلة الشريعة والقانون**، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، العدد الثالث و العشرون، 2005،ص331.

قبل التطرق لتعريف الخطأ التأديبي تجدر الإشارة إلى أنه تختلف تسمية الأخطاء المهنية باختلاف التشريعات، فهناك من يستعمل مصطلح المخالفة التأديبية، الجريمة التأديبية، الخطأ التأديبي.

نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا محددا للخطأ التأديبي، حيث نصت المادة 160 من الأمر رقم 06_03 على أنه" يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرفه أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية" [1].

يعرف بعض الفقهاء الخطأ التأديبي بأنه" العمل الذي يخالف الواجبات الخاصة المفروضة على الموظف"[2]، أو أنه " الفعل أو امتناع عن فعل ينسب إلى فاعل ويكون مخالفا للواجبات التي تفرضيه الوظيفة ويعاقب عليه بجزاء تأديبي"[3]، كما عرف أيضا " يقصد بالمخالفة التأديبية للأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجابيا أو سلبا، ويطلق عليها البعض أحيانا اسم الجرائم التأديبية أو الأخطاء التأديبية "[4].

بينما عرفه الأستاذ بن صاري ياسين على أنه "الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل داخل المؤسسة، وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو العرقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها"[5]. وعرفت أيضا " المخالفة التأديبية بأنها ترتكز على ركن مادي يتمثل في إتيان الموظف لفعل يخل بواجباته، وركن معنوي يدل على وجود إرادة آثمة، وركن شرعي يتمثل في مخالفة القواعد التي تحكم سير الوظيفة العامة"[6].

أما بالنسبة للخطأ التأديبي للأعوان المتعاقدين فقد نصت المادة 59 من المرسوم 07_308 على أنه" يشكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، و كل مساس بالانضباط أو خطأ

---

[1] الأمر رقم 06_03،مرجع سابق،المادة160، ص14.

[2] بركات عمر فؤاد،**مبادئ القانون الإداري**، مصر :شركة سعيد رأفت للطباعة،1985، ص150

[3] سليمان الطماوي ،**القضاء الإداري و قضاء التأديبي**،الكتاب الثالث،مصر: دار الفكر العربي، 1987،ص48.

[4] كنعان نواف،مرجع سابق،ص165

5 – بن صاري ياسين ، **التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري**،الطبعة الثانية، الجزائر:دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2006،ص12.

[6] كمال رحماوي،**تأديب الموظف العام في القانون الجزائري**، الطبعة الثالثة،الجزائر: دار هومة ،2006،ص16

أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهني يعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية ".[1]

وعلى هذا الأساس، لا تقتصر مسؤولية الموظف عما يرتكبه من أعمال في مباشرته لوظيفته الرسمية، بل إنه قد يسأل كذلك تأديبيا عما يصدر منه خارج نطاق عمله بوصفه فردا من الناس، فهو مطالب على الدوام بالحرص على احترام الوظيفة التي ينتمي إليها حتى و لو كان بعيدا عن نطاق أعمالها.[2]

و من ثم فإن للإدارة واسع النظر في تصنيف الأخطاء التأديبية المرتكبة من طرف الأعوان المتعاقدين، والمعيار في ذلك مدى جسامة الخطأ وأثاره على سير المصلحة والضرر الذي لحق بها.[3]

المطلب الثاني– العقوبة التأديبية الخاصة بالأعوان المتعاقدين وأنواعها وفق التشريع الجزائري

العقوبة التأديبية هي الجزاءات التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين العامين و الأعوان المتعاقدين، وعلى عكس الأخطاء المهنية للأعوان المتعاقدين، والتي ليست على سبيل الحصر، فإن العقوبات التأديبية لابد أن تكون محددة على سبيل الحصر في القانون، ويجب أن تتناسب مع المخالفة أو الخطأ المهني المرتكب من حيث الجسامة لكي لا يشوبها مبالغة.

أولا– تعريف العقوبة التأديبية.

يعرف الأستاذ محمد ماجد ياقوت العقوبة التأديبية بأنها " بصفة عامة هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية، وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام "، و يعرفها رأي فقهي آخر بأنها " العقوبة المطبقة على الموظف المذنب لارتكابه خطأ "، ويذهب هذا الرأي إلى القول بخصوصية العقوبة التأديبية لكونها تتسم بالطابع القمعي، و تتميز بالنظر إلى ما ترتبه من نتائج على الوضعية المهنية، فهي تؤثر على المسار

---

[1] المرسوم رقم 07_ 308،مرجع سابق،المادة59،ص23.

[2] سليمان الطماوي،**القضاء الإداري و القضاء التأديبي**، مرجع سابق،ص712.

[3] سامي جمال الدين، **أصول القانون الإداري**، مصر: منشأة المعارف ،2004،ص340.

المهني للموظف،وذلك بحرمانه من بعض الامتيازات، أو بحرمانه من الوظيفة نفسها على خلاف العقوبة الجنائية، فالعقوبة التأديبية لا تمس بحرية الموظف.

في حين عرفها الفقه الجزائري وعلى رأسهم الأستاذ عمار عوابدي بأنها " العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات طبقا للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة".

رغم الاختلاف في تعريف العقوبة التأديبية التي يتضمنها القرار التأديبي إلا أنها لا تخرج عن العناصر التالية:

-وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.

-يجب أن تكون العقوبة، منصوص عليها ضمن مصدر الجزاء التأديبي المذكور في القانون وعلى سبيل الحصر و لا يجوز للرئيس الإداري أن يخرج عنه.

-وجوب توقيع العقوبة من السلطة المختصة بإصدارها.

-الجزاء لا يوقع إلا على الموظف العام و العون المتعاقد فهي شخصية.

-الجزاء التأديبي ينتج عن مخالفة الواجبات الوظيفية.

-هدف العقوبة الأساسي حسن سير المرفق العام.[1]

وعلى خلاف الوضع بالنسبة للمخالفة التأديبية، يحرص المشرع على تحديد العقوبة التأديبية على سبيل الحصر عملا بمبدأ شرعية العقوبة، حيث لا يترك أي خيار للسلطة الإدارية في استحداث عقوبات بخلاف تلك المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية، حيث يعد سلوكها في ذلك متجاوزا لمبدأ شرعية العقوبة، فنقل موظف مثلا في غير الحالات التي نص عليها القانون يعتبر إجراء غير قانوني حتى ولو ادعت الإدارة مشروعيته لأن هذا السلوك هو في الحقيقة عقوبة مقنعة،الهدف من ورائها الهروب من الإجراءات التأديبية وضماناتها المفروضة عليها لصالح الموظف.[2]

[1] خدوج بلقاسيمي، **توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية**،مرجع سابق، ص83.

[2] سامي جمال الدين ،**أصول القانون الإداري**، مرجع سابق،ص351.

و لهذا فإن العقوبة التأديبية تعد تصرفا دفاعيا تلقائيا و سريعا و رد فعل أخلاقي ينفذه المجتمع لمواجهة أعضائه القابلين للانحراف بهدف منعهم من تنفيذ مشروعاتهم الإجرامية.[1]

و يحرص المشرع الجزائري على أن ينص على عقوبات متدرجة بصورة تصاعدية من الأقل شدة وتأثيرا على المركز القانوني للعون المتعاقد إلى المشددة والأكثر تأثيرا على مركزه القانوني،وعليه يتعين على السلطة الإدارية أن تراعي التناسب بين العقوبة الموقعة والسلوك المنسوب للموظف من حيث جسامته و الضرر الذي لحق بالوظيفة العمومية أو المرفق العام، فحسب المادة 60 من المرسوم رقم 07_308 فإن العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد مصنفة حسب درجة جسامة الخطورة، و جاء فيها " تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب، فيما يلي:

- الإنذار الكتابي،
- التوبيخ،
- التوقيف عن العمل من أربعة(4) أيام إلى ثمانية(8) أيام،
- فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض.[2]

و يمكن شرح هذه العقوبات فيما يلي:

1-الإنذار الكتابي

هو إجراء لتحذير الموظف و العون المتعاقد و يتخذ في المخالفات البسيطة التي يرتكبها وغالبا ما يتضمن القرار التأديبي الصادر بالإنذار تحذير للموظف و العون المتعاقد بأنه سيعاقب بعقوبة أشد في حالة العودة إلى ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل، وذلك بقصد حث العون المخالف على انتهاج السلوك القويم.

و هو عقوبة أدبية تحمل معنى التنبيه واللوم معا وليس لها أثر مالي، والإنذار هو أخف العقوبات التأديبية فهو يتناسب مع المخالفات اليسيرة، و تنص بعض القوانين على عدم جواز توقيع عقوبة الإنذار على الموظف و العون المتعاقد إلا مرة واحدة[1].

---

[1] محمد الأحسن،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة،**أطروحة دكتوراه**، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015_2016، ص361.

[2] المرسوم 07_308، مرجع سابق ،المادة60،ص23.

2-التوبيخ

يعتبر عقوبة معنوية على غرار الإنذار ذات طابع انضباطي تختص بتوقيعها السلطة الرئاسية، وتكون عقوبة التوبيخ بإرسال إخطار تحريري إلى العون المتعاقد المخالف يذكر فيه الخطأ الذي اقترفه و بأن هناك أسباب تجعل سلوكه غير مرضي بسبب ذلك.

لم يعد التوبيخ إنذارا وقائيا أو دعوة إلى سلوك أحسن، بل إنما نوع من الإجراءات الردعية توقع على المخطئ ويمكن أن تكون عليه.[2]

3-التوقيف عن العمل من أربعة(4) إلى ثمانية (8) أيام

و يعني منع العون المتعاقد من مزاولة وظيفته جبرا بصفة مؤقتة حسب مدة العقوبة،وترتيبا على ذلك ينحصر أثر الوقف في منع العون المتعاقد من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الإيقاف مع حرمانه من بعض مرتبه، على أن يعود إلى عمله عقب انقضاء مدة الوقف مباشرة، وعليه فإن منصب الموقوف لا تشغل عن طريق التعين خلال مدة الإيقاف، ولكن يجوز أن يعهد بعمل العون الموقوف مؤقتا إلى عون آخر عن طريق الندب إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك[3].

4-فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض

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، حيث تصدر السلطة الإدارية المختصة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 60 أعلاه، و يجب أن تبرر و تبلغ إلى المعني بالأمر ثم يبلغ العون المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية(8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار، و يحفظ في ملفه الإداري.

لا يمكن اتخاذ قرار فسخ العقد بدون إشعار مسبق أو تعويض في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم إلا بعد مثول العون المعني أمام لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء، لكل عون متعاقد

---

[1] نواف كنعان، **القانون الإداري**،مرجع سابق، ص 178

[2] آية طاهر أقوجيل،حنان سقوان،**نظام التعاقد في الوظيفة العمومية**، مرجع سابق، ص35

[3] سليمان الطماوي،**القضاء الإداري و القضاء التأديبي**،مرجع سابق، ص718

صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده، و لديه الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي كما يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه.[1]

المطلب الثالث-إجراءات المتابعة والضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية

إن إجراءات المتابعة التأديبية ذات طبيعة إدارية تقوم بها السلطة الإدارية المختصة بعد اقتراف العون المتعاقد لخطأ تأديبي، وبالتالي لها أهمية كبيرة على العون المتعاقد لأنها تعد ضمانة أساسية قبل توقيع العقاب في مواجهة السلطة الإدارية التأديبية،كمثوله أمام مجلس التأديب، و إجراء التوقيف، و حقه في الاطلاع على ملفه التأديبي، وفي الاستعانة بمدافع وبتبليغه بالعقوبة التأديبية.

أولا-إجراءات المتابعة التأديبية للأعوان المتعاقدين:المثول أمام اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب

تعد اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء الجهة المختصة بالتأديب،وهي تلك السلطة التي منحها التنظيم الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية حيث لم يجعلها في يد السلطة الإدارية وحدها، و إنما تشاركها فيه اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.[2]

حيث نصت المادة 66 من المرسوم رقم 07_308 على ما يلي:" تحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء و كيفيات تعيين أعضائها، بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية "[3]

و استنادا للمواد السابقة 64_65_66 من المرسوم رقم 07_308 صدر القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها وسيرها، إذ تنشأ لجنة تأديبية استشارية متساوية الأعضاء

---

[1] المرسوم 07_308، **يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم**، مرجع سابق،المادة 60،ص23 .

[2] محمد الأخضربن عمران ، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري،دراسة مقارنة، **أطروحة دكتوراه**، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة،الجزائر،2006_2007،ص52.

[3] المرسوم 07_308، مرجع سابق،المادة66،ص23.

مختصة إزاء الأعوان المتعاقدين لدى الإدارات المركزية والمصالح غير الممركزة التابعة لها و الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، حيث نصت المادة 01 من المرسوم " الهدف من هذا القرار تطبيقا لأحكام المواد 64_65_66 من المرسوم الرئاسي 07_308 هو تحديد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين وكيفيات تعيين أعضائها و سيرها"[1].

و حسب المادة 03 من نفس القرار فإن اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء تشمل عددا متساويا من ممثلي الإدارة و ممثلي الأعوان المتعاقدين وبهذه الصفة تتشكل اللجنة من:

-ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الإدارة وعدد مساو من الأعضاء الإضافيين،

-ثلاثة (3) أعضاء دائمين بعنوان ممثلي الأعوان المتعاقدين وعدد مساو من الأعضاء الإضافيين،

يعين رئيس اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء من قبل السلطة الإدارية المختصة من بين الأعضاء ممثلي الإدارة الدائمين.

ولا يشارك العضو الإضافي في اجتماع اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء إلا إذا كان يخلف عضوا دائما.

و يعين أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء بمقرر من السلطة الإدارية المختصة لعهدة مدتها سنة(1) واحدة و يمكن للعضو إذا انتهت عهدته أن يعين لعهدة جديدة.

ويخضع أعضاء اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء لواجب السر المهني فيما يخص كل الأحداث والوثائق التي اطلعوا عليها بهذه الصفة،وكل إخلال بهذا الالتزام يشكل خطأ جسيما، ويمكن أن يترتب عليه إقصاؤهم من اللجنة دون المساس بالعقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرضوا لها[2].

---

[1]الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفيات تعيين أعضائها و سيرها، **الجريدة الرسمية** ، العدد 52، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2008،المادة01،ص54.

[2]القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008،مرجع سابق،المادة03،ص54.

و حسب المادة 13 من نفس القرار فإنه " في حالة قيام العون المتعاقد بخطأ مهني جسيم أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطاته، يمكن أن يترتب عليه فسخ العقد"، تطبيقا للمادة 64 من المرسوم الرئاسي 07_308 دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية، وتستدعي السلطة الإدارية المختصة العون المتعاقد ليمثل أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء خلال فترة لا يمكن أن تتجاوز عشرين(20) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

ويبلغ العون المتعاقد بتاريخ مثوله أمام اللجنة برسالة موصى عليها مع وصل استلام قبل خمسة عشر(15) يوما على الأقل، و يتعين على العون المتعاقد المثول شخصيا أمام اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء إلا في حالة قوة قاهرة مبررة.

ويجب على اللجنة أن تبدي رأيها في العقوبة المقترحة بعد سماع العون المخطئ، وذلك بناء على تقرير مفصل من السلطة الإدارية المختصة في أجل خمسة عشر(15) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

يتعين على السلطة الادارية المختصة تبليغ العون المخطئ بمقرر العقوبة المتخذة ضده في الثلاثة (3) أيام التي تلي مثوله أمام اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء[1].

يوقف العون المتعاقد فورا عندما يكون محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه و لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا، و لا يتقاضى العون المعني أثناء مدة التوقيف أي راتب ما عدا المنح ذات الطابع العائلي.[2]

2-الضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدين

للعون المتعاقد ضمانات كفلها له القانون من أجل الدفاع عن نفسه لضمان شرعية وعدالة القرار الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، والتي يحق المطالبة بها قبل المثول كمدان أمام اللجنة وتتمثل في:

---

[1] القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، مرجع سابق،المادة13،ص54-55.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 07_ 308، **يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم**، مرجع سابق،ص19.

أ-تبليغ العون المتعاقد بالأخطاء المنسوبة له في الآجال القانونية:

تعد إحاطة العون المتعاقد بالتهم المنسوبة إليه من المفترضات الأساسية لحق الدفاع، إذ يتعين إحاطته علما بسائر الإجراءات المتخذة ضده والإدعاءات المستندة إليه، و بما يدعمها من أدلة كي يتسنى له الرد عليها، مع منحه مدة كافية لإعداد دفاعه وذلك لأن بعض أوجه الدفاع تتطلب إعدادا دقيقا، والمهلة التي تمنح للعون المتهم من الأمور التقديرية للمحقق[1].

ب-حق الإطلاع على الملف التأديبي

حسب المادة 17 من المرسوم 07_308 فإنه يجب على كل مرشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد أن يقدم ملفا إداريا قبل توظيفه، يتضمن جميع الوثائق المتعلقة بالحالة المدنية للمعني، وكذلك كل المعلومات المتعلقة بشغله، فإذا اقترف خطأ تأديبيا، فله الحق في الإطلاع على ملفه، وذلك للسماح له بالدفاع عن نفسه، لأنه نفس الملف الذي ستطلع عليه اللجنة المتساوية الأعضاء قبل توقيع العقوبة التأديبية.

تجدر الإشارة إلى أن الإطلاع على الملف التأديبي يكون قبل توقيع العقوبة، وبناء على طلب من العون المتعاقد، وفي مكان المتواجد فيه الملف من دون تحويله أو تصويره أو نسخه، وللمحامي حق لإطلاع على الملف التأديبي، إذا سمح له العون المتابع بذلك حيث نصت المادة 65 من المرسوم 07_308 على ما يلي:" لكل عون متعاقد صدر في حقه إجراء تأديبي يمكن أن يترتب عليه فسخ عقده الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي " [2].

ج- حق الدفاع

حسب الفقرة الثانية من المادة 65 من المرسوم 07_308 فإنه يجوز للعون المتعاقد أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه.

---

[1] محمد الأحسن،**النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة**، مرجع سابق، ص173.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 07_308، **يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم**، مرجع سابق،المادة17 و المادة65،ص23 .

كما نصت المادة 16 من القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008 على إمكانية أن يقدم العون المتعاقد المخطئ إلى اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء ملاحظات كتابية أو شفهية ويعين شهود، كما يمكنه حسب المادة 18 من نفس القرار الاستعانة بمدافع مؤهل من اختياره.[1]

المطلب الرابع–الفرق بين الأعوان المتعاقدين و الموظفين العموميين في النظام التأديبي

يتجلى الفرق بين الموظف العام و العون المتعاقد في النظام التأديبي فيما يلي:

أولا– من حيث المخالفة التأديبية

باستعراض النصوص القانونية التي تحكم التأديب في الوظيفة العمومية يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد جمع بين طريقتي التقنين والتصنيف في تحديد المخالفات التأديبية فأخذ بالتقنين فيما يتعلق بالأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة وهو ما تنص عليه المادتين 180 و 181 من الأمر 06–03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث أورد أفعالا على سبيل الحصر إذا قام بها الموظف فإنه يكون قد ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة و يسأل تأديبيا.

و أخذ بفكرة التصنيف في الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وهو ما تضمنته المادتين 178 و179 من نفس الأمر، ومعنى ذلك فإن الإدارة حرة في أن تدرج تحت عنوان الأخطاء من الدرجة الأولى كل الأخطاء والمخالفات التي ترى أنها مخلة بالانضباط العام، و تدرج تحت الصنف الثاني كل سلوك من الموظف صدر سهوا وغفلة منه أو إهمالا من شأنه إلحاق أذى بالمستخدمين وممتلكات الإدارة.

و هذا غير محقق بالنسبة للأعوان المتعاقدين، إذ أن المشرع الجزائري لم يعتمد على تقسيم الأخطاء التأديبية إلى أربعة درجات، و إنما أعطى الحرية للإدارة في تصنيف الأخطاء التأديبية،فكل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط يعد خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبة التأديبية.

---

[1] القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008**يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفيات تعيين أعضائها و سيرها** ، مرجع سابق، المادة16.

ثانيا- من حيث العقوبة التأديبية

يحرص المشرع الجزائري على أن ينص على عقوبات متدرجة بصورة تصاعدية من الأقل شدة وتأثيرا على المركز القانوني للموظف إلى المشددة والأكثر تأثيرا، مع مراعاة التناسب بين العقوبة الموقعة و السلوك المنسوب للموظف، وهو ما استدعى تصنيف العقوبات إلى أربعة درجات، حتى يكون للإدارة الخيار بين عدة عقوبات :التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من يوم (01)إلى ثلاثة(03)أيام، الشطب من قائمة التأهيل، التوقيف عن العمل من أربعة (04)إلى ثمانية (08) أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح. أما فيما يخص الأعوان المتعاقدين فإن هذا التدرج غير متاح و الخيار غير محقق فالانتقال يكون مباشرة من الإنذار الكتابي، التوبيخ، التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية(08) أيام، ومن ثم فسخ العقد دون إشعار مسبق أو تعويض[1].

[1] عمار هنوني ،**النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية**، مرجع سابق، ص ص78 و79.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق نستخلص أن المشرع الجزائري لم يكتفي بنظام الدائمية في الوظيفة العمومية إنما لجأ إلى أنظمة أخرى للتوظيف في المؤسسات و الإدارات و الهيئات العمومية حتى يحافظ على استمرارية خدمات المرافق العامة خاصة مع ما تعرفه إجراءات التوظيف من تعقيد وطول المدة، ومن أهم هذه الأنظمة " نظام التعاقد " الذي يوظف موظفين بصيغة عقد و يطلق عليهم اسم الأعوان المتعاقدين.

كما نستنتج بأن وضعية الأعوان المتعاقدين القانونية تختلف في بعض الحالات عن وضعية الموظفين العموميين،فهم لا يتساوون مع الموظفين العموميين من حيث الحقوق والحماية إلا في بعض أمور. و فور توقيع العقد يستفيد الأعوان المتعاقدين من الحقوق و الواجبات التي يتضمنها المرسوم 07_308.

و في حالة ارتكاب العون المتعاقد خطأ مهنيا، يخضع للنظام التأديبي المنصوص عليه في نفس المرسوم السابق الذكر، و قد يصل الأمر في حالة ارتكابه خطأ جسيما إلى فسخ عقده مع الإدارة المتعاقد معها و انتهاء علاقة عمله،علما بأن وضعه القانوني الهش يعرضه لفقدان منصبه بشكل أكبر مقارنة بالموظف العام.

الفصل الثالث

دراسة حالة الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

بعد تطرقنا لمفهوم الأعوان المتعاقدون والوظيفة العمومية في الفصل الأول،ومكانة الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر،سنحاول في هذا الفصل إسقاط الإطار المفاهيمي على دراسة ميدانية،وقد اخترنا مديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزو وسط لدراسة وضعية الأعوان المتعاقدين بها.

قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: التعريف بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط وهيكلها التنظيمي

المبحث الثاني: عملية توظيف الأعوان المتعاقدون و تنظيم مسارهم المهني ونظامهم التأديبي في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

المبحث الثالث: عرض وتحليل بيانات ونتائج الاستبيان حول الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

المبحث الأول

التعريف بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط وهيكلها التنظيمي

في هذا المبحث سوف سنتطرق إلى تعريف المديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط من خلال دراسة مراحل نشأتها و هيكلها التنظيمي و الإداري و كذلك المصالح الموجودة فيها مع مهام كل مصلحة.

المطلب الأول – تعريف و نشأة مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

في هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط و مراحل نشأتها.

أولا : تعريف مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

في هذا العنصر نقوم بدراسة ميدانية لمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط الكائن مقرها في الإقامة الجامعية مدوحة للبنات، التي تتكون من 1334 موظف من بينهم 506 موظف عام و 828 عون متعاقد، و تجمع سبعة إقامات تابعة لها و تتولى تسييرها.

وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تمارس تحت وصاية الديوان الوطني للخدمات الجامعية، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتقوم في إطار الأحكام التشريعية في ظل الصلاحيات المخولة لها بتطبيق السياسة الوطنية في مجال الخدمات الجامعية.

ثانيا – مراحل نشأة وتطور مديرية الخدمات الجامعية

تعتبر مديرية الخدمات الجامعية الهيكل المحلي للديوان الوطني للخدمات الجامعية، وهذه الأخيرة أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-84 المؤرخ في 22 مارس 1995، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-312 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003 [1]وتسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالخدمات الجامعية وتعمل على المساهمة في إثرائها

[1] – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 03-312 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003 المعدل والمتمم المرسوم التنفيذي رقم 95-84 المؤرخ في 22 مارس 1995 والمتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية وتنظيمه وعمله. **الجريدة الرسمية** ،عدد57 الصادر في 21 سبتمبر 2003،ص ص 04-08.

وتحسينها وضمان المتابعة والتنسيق ومراقبة الهياكل القاعدية، "الإقامات الجامعية" والسهر باستمرار على تحسين الظروف المادية والمعنوية للطلبة المقيمين.

وقد مر تأسيس المديرية بالمراحل الرئيسية التالية:

01-المرحلة الأولى

يمكن وصف هذه المرحلة بالانتقالية،فبعد أن كانت الخدمات الجامعية عبارة عن مراكز تضم أحياء جامعية موزعة عبر الولايات الجامعية تحت مسمى مركز الخدمات الجامعية و الاجتماعية(COUS) وتحت إشراف مديرية مركزية بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمسماة "مديرية النشاطات الاجتماعية والثقافية الجامعية (DASC)، جاء المرسوم التنفيذي رقم 95-84 المذكور سابقا، لتصبح الخدمات تتم في إطار الديوان الوطني للخدمات الجامعية، خلفا لمراكز الخدمات الجامعية التي تم حلها، وتعطي الاستقلالية الكاملة في التسيير للأحياء التي تصبح تسمى "الإقامات الجامعية"، بالإضافة إلى هيئة رقابية أخرى سميت "المندوبية الجهوية" مهمتها الأساسية الرقابة على تسيير الإقامات الجامعية والتنسيق فيما بينها ولا علاقة لها بالتسيير.

02-المرحلة الثانية

عرفت هذه المرحلة إعادة هيكلة الديوان الوطني للخدمات الجامعية وذلك عن طريق تعديل وإتمام أحكام المرسوم التنفيذي رقم 95-84 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية بموجب المرسوم رقم 03-312 ليصبح بذلك للديوان الوطني للخدمات الجامعية مركزا وهياكل محلية تسمى بـ " مديريات الخدمات الجامعية "والإقامات الجامعية"، ولتحل بذلك مديريات الخدمات الجامعية محل المندوبيات الجهوية، في عملية الرقابة والتسيير على الإقامات الجامعية ولتم بذلك منحها استقلالية مالية أكثر في التسيير[1].

أنشئت مديرية الخدمات الجامعية بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 صفر عام 1435 الموافق لـ 23 ديسمبر 2013 يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذي القعدة

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 ديسمبر 2013، المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها، **الجريدة الرسمية** ، العدد 29، الصادرة في 14ماي 2014 ص10.

عام 1421 الموافق 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها[1].

وقد تم توزيع مديريات الخدمات الجامعية على المستوى الوطني وفق الهياكل القاعدية للإيواء والمتمثلة في الإقامات الجامعية بجميع ملحقاتها، والهياكل البيداغوجية والاجتماعية الموجهة لخدمة الطلبة.

كل مديرية تشمل على مجموعة من "الإقامات الجامعية" متواجدة بالقرب من المؤسسات الدراسية للتكفل بانشغالات الطلبة، وفيما يتعلق بقائمة الإقامات الجامعية التابعة لمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط ،فهي تشرف على سبعة إقامات وفق ما يلي:

1 – الإقامة الجامعية بوخالفة 2 للذكور.

2 – الإقامة الجامعية بوخالفة 1 للبنات.

3 – الإقامة الجامعية مدوحة للبنات.

4 – الإقامة الجامعية واد عيسي 2500 سرير للبنات.

5 – الإقامة الجامعية رحاحلية 1500 سرير للذكور.

6 – الإقامة الجامعية ذراع بن خدة للبنات.

7 – الإقامة الجامعية واد عيسي 500 سرير للذكور.[2]

المطلب الثاني – الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

تسير مديرية الخدمات الجامعية وفق الهيكل التنظيمي المنصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم 84/95 المؤرخ في 22 مارس1995 المعدل والمتمم والمقرر الوزاري المشترك رقم 2003/85 المؤرخ في 20 ديسمبر 2003.

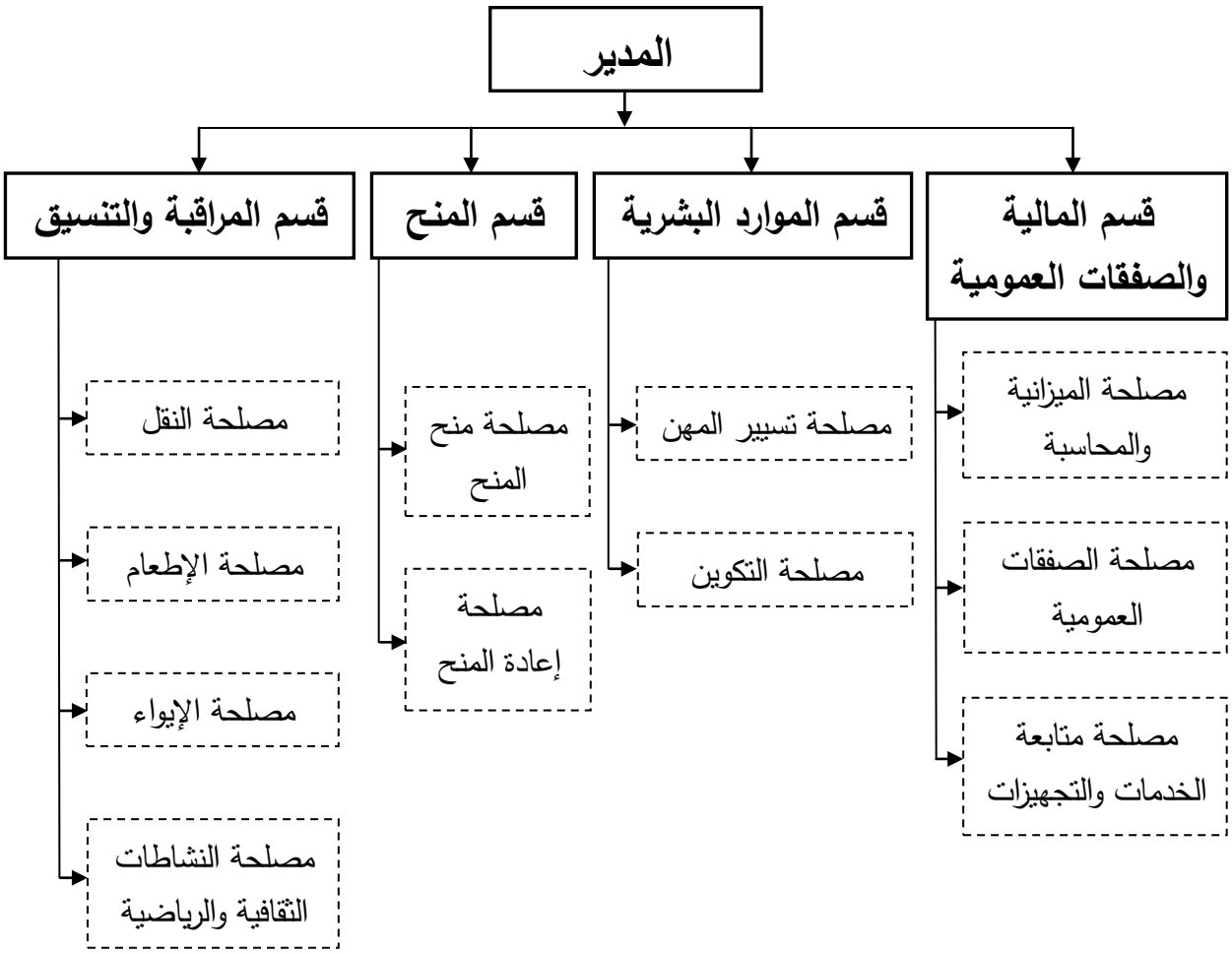
---

1 – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 95–84 المؤرخ في 22 مارس 1995، المعدل والمتمم بالقرار الوزاري المشترك رقم 2003/85 المؤرخ في 20 ديسمبر 2003،الجريدة الرسمية،العدد الصادر في 2003، ص5.

2– قرار وزاريّ مشترك مؤرّخ في 8 جمادى الأولى عام 1437الموافق 17 فبراير سنة 2016 يعدّل ومتمّم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1425 22 ديسمبر سنة 2004 و المتضمن إنشاء مديريّات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها ص12.

وعليه سنتعرف على هذا الهيكل بتحديد مصالحه وتحديد المهام المنوطة بكل مصلحة في الشكل الموالي:

الشكل رقم 1: الهيكل التنظيمي والإداري لمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط[1]



المصدر: مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط،2022

وحسب الشكل، تضم مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط مجموعة أقسام ومصالح وتتمتع باختصاصات نشرحها فيما يلي:

أولا- مصالح مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

تشمل مديرية الخدمات الجامعية الهياكل الآتية حسب الشكل المبين أعلاه وحسب نص المادة 12 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2004/01/24:

- قسم المراقبة والتنسيق.
- قسم المنح.
- قسم الموارد البشرية.
- قسم المالية والصفقات العمومية[1].

يمكن شرح هذه الأقسام والمصالح فيما يلي:

1 - قسم المراقبة والتنسيق:

يشمل قسم المراقبة والتنسيق حسب نص المادة 14 من القرار نفسه[2]على المصالح الآتية:

أ - مصلحة النقل: تقوم هذه المصلحة بتوفير و تسيير النقل الجامعي الشبه الحضري للطلبة اي نقل الطلبة من مقر سكناهم الى المؤسسات الجامعية التي يدرسون فيها و المراقبة و التنسيق مع أصحاب الحافلات الخاصة التي تقوم بنقل الطلبة فتضع برامج و خطوط خاصة بالنقل الشبه الحضري، حيث تقوم بالسهر على تسهيل عملية النقل لصالح الطالب الجامعي و توفير له كل الامكانيات اللازمة لراحته.

ب - مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية، تتكفل هذه المصلحة بالقيام بالنشاطات الثقافية و العلمية و الرياضية للطلبة داخل الاقامات الجامعية، فتوفر كل الامكانيات للطلبة للمشاركة في هذه النشاطات، و تقوم بتسطير برامج ثقافية علمية و رياضية مثل مباريات رياضية و مسابقات دينية و علمية و تثقيفية، رحلات الخ....

ج - مصلحة الإطعام: التكفل بتوفير وجبات الاطعام للطلبة المقيمين في الاقامات الجامعية من فطور صباح، غدا و عشاء و السهر على توفير هذه الوجبات على احسن وجه.

---

[1] - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 جانفي 2004، يحدد التنظيم الإداري للديوان الوطني للخدمات الجامعية والإقامات الجامعية، **الجريدة الرسمية** ،عدد 08، الصادر في 08 فيفري 2004 ص 20.

[2] - نفس المرجع، نفس الصفحة.

د– مصلحة الإيواء: توفير غرف الايواء للطلبة المقيمين و التكفل بهم.

2 – قسم المنح:

يشمل قسم المنح حسب نص المادة 16 من القرار نفسه على المصالح الآتية[1]:

أ – مصلحة تقديم المنح: مهمتها تقديم المنحة الجامعية للطلبة و التكفل بتقديمها كل ثلاثة أشهر في احسن الاحوال.

ب – مصلحة تجديد المنح: التكفل بتجديد ملفات المنح للطلبة.

3 – قسم الموارد البشرية:

يشمل قسم الموارد البشرية بمقتضى نص المادة 18 من نص القرار الوزاري على المصالح الآتية:

أ – مصلحة تسيير المسارات المهنية: تقوم هذه المصلحة بتسيير المسار المهني للموظف و العون من بداية توظيفه إلى غاية تقاعده.

ب – مصلحة التكوين وتحسين المستوى: تتكفل بتوفير دورات تكوينية للموظفين و الأعوان لتحسين مستواهم[2].

4 – قسم المالية والصفقات العمومية:

يشمل قسم المالية والصفقات العمومية بمقتضى نص المادة 20 من القرار نفسه على المصالح الآتية:

1 – مصلحة الميزانية والمحاسبة: مهمة هذه المصلحة إعداد ميزانية المديرية و مرتبات الموظفين و منحة المردودية و تسديد الفواتير الخاصة بالمديرية

2 – مصلحة الصفقات العمومية: تختص بمتابعة الصفقات العمومية الخاصة بالنقل و الاطعام و اعداد دفاتر الشروط و تنظيم اجتماعات لجنة الصفقات العمومية الداخلية و الخارجية.

3 – مصلحة متابعة عمليات البناء والتجهيز:تختص بمتابعة عملية بناء و تجهيز الإقامات الجامعية بالتجهيزات و العتاد داخل الغرف الجامعية الخاصة بالطلبة المقيمين[3].

---

[1] – قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 جانفي 2004 ،مرجع سابق، ص 20.

[2] – مرجع سابق، ص 20.

[3] – قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 جانفي 2004 ،مرجع سابق، ص20.

المطلب الثالث –مهام مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

تحدد مهام أقسام المديرية بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جانفي 2004 كما يلي:

أولا –مهام قسم المراقبة والتنسيق:

يتكفل قسم المراقبة والتنسيق حسب المادة 13 من القرار الوزاري المشترك بما يأتي:

1 – إعداد مخططات النقل الجامعي الخاصة بالإقامات الجامعية التابعة لمديرية الخدمات الجامعية ومتابعة تنفيذها.

2 – متابعة نشاطات الخدمات الجامعية المقدمة من طرف الإقامات الجامعية التابعة لمديرية الخدمات الجامعية ومراقبتها وتنسيقها.

3 – اقتراح كل تدبير لعقلنة استعمال الوسائل البشرية والمادية والمالية المخصصة لنشاطات الخدمات الجامعية.

4 – دراسة برامج النشاطات العلمية والثقافية والرياضية والسهر على تطبيقها بعد الموافقة عليها من طرف مدير الخدمات الجامعية.

ثانيا –مهام قسم المنح:

يتكفل قسم المنح حسب المادة15 من القرار الوزاري المشترك بما يأتي[1]:

1 – ضمان معالجة ملفات الطلبة المستفيدين من المنح ومتابعتها.

2 – ضمان تجديد المنح بالتنسيق مع المؤسسات الجامعية الموجودة في مجال اختصاص مديرية الخدمات الجامعية.

3 – ضمان الدفع المنتظم للمنح.

4 – ضمان معالجة منح الطلبة الأجانب والتكفل بها.

ثالثا – مهام قسم الموارد البشرية:

يتكفل قسم الموارد البشرية حسب المادة 17من القرار الوزاري المشترك بما يأتي:

1 – تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية.

[1] – قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 جانفي 2004 ،مرجع سابق، ص20.

2 – ضمان وضع حيز التنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى للمستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية.

رابعا – مهام قسم المالية والصفقات العمومية:

يتكفل قسم المالية والصفقات العمومية حسب المادة19 من القرار الوزاري المشترك بما يأتي:

1 – تسيير الوسائل المادية والمالية الموضوعة تحت تصرف مديرية الخدمات الجامعية.

2 – ضمان التكفل برواتب المستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية.

3 – ضمان التكفل بمختلف مراحل عقد الصفقات العمومية ومتابعة تنفيذها من قبل الإقامات الجامعية.

4 – ضمان متابعة عمليات بناء وتجهيز الإقامات الجامعية بالتنسيق مع المصالح المعنية.[1]

[1] – قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 جانفي 2004 ،مرجع سابق، ص20.

المبحث الثاني

عملية توظيف الأعوان المتعاقدين و تنظيم مسارهم المهني ونظامهم التأديبي في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

سنتطرق في هذا المبحث إلى إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزو وسط، وشروط وطرق التوظيف، مع تقديم إحصائيات حول حجم التوظيف في إطار التعاقد بالمديرية.

المطلب الأول- إحصائيات حول توظيف الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

في هذا المطلب سنعرض إحصائيات عن الأعوان المتعاقدون في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط حسب القائمة الاسمية الموقوفة الى 31 ديسمبر 2021.

حيث تحتوي مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط على 828 عون متعاقد موزعين على المديرية و الاقامات الجامعية التابعة لها(سبعة اقامات كما ذكرناها سابقا).و سنقدم هذه الإحصائيات في الجدول التالي:

الجدول رقم 01:حجم توظيف الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

الرقم	منصب الشغل	الصنف	الرقم الاستدلالي	العدد	العدد العام
01	عون وقاية مستوى 1	05	288	63	63
02	عامل مهني من المستوى 3	05	288	106	106
03	عامل مهني من المستوى 2	03	240	15	15
04	عون خدمة من المستوى2	03	240	29	29
05	سائق السيارة من المستوى الأول	02	219	5	5
06	عامل مهني من المستوى 1	01	200	425	425
07	عون خدمة من المستوى1	01	200	83	83
08	حارس	01	200	102	102
	المجموع العام			**828**	**828**

المصدر: إحصائيات مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط،2022.

لقد لاحظنا من خلال دراستنا لهذا الجدول أن المديرية وظفت 828 عون متعاقد في مختلف المناصب، حيث تتوفر على ثمانية مناصب شغل تتمثل في:

1-أعوان وقاية مستوى 1 عددهم 63 عون، و حراس وعددهم 102، موزعين على المديرية و الاقامات التابعة لها يقومون بالحراسة و الأمن و الوقاية و يعملون على شكل أفواج ليلا و نهارا يعنى 24ساعة على 24 ساعة.

2- عمال مهنيين من المستوى 3 عددهم 106 عامل و عمال مهنيين مستوى 2 عددهم 15، موزعين كذلك على المديرية و الاقامات التابعة لها، متكونين من طباخين، كهربائيين، سباكين الخ...، يعملون في مختلف المصالح التابع للمديرية و الاقامات الجامعية .

3- أعوان خدمة مستوى 1 عددهم 83 ،و أعوان خدمة مستوى 2 عددهم 29 موزعين كذلك على المديرية و الاقامات التابعة لها، يقدمون خدمات في شتى المجلات.

4- سائقي السيارات من المستوى الأول عددهم 05 يقومون بسياقة سيارات المديرية و الاقامات الجامعية .

5- عمال مهنيين من المستوى 1 عددهم 425 عامل موزعين كذلك على المديرية و الاقامات التابعة لها حيث أغلبيتهم نساء يقومون بالتنظيف(عاملات نظافة) أي تنظيف المطاعم و أجنحة وغرف الطلبة في الاقامات و تنظيف كذلك مكاتب الإدارات .

بعد هذا الشرح المبسط لتوزيع الأعوان المتعاقدون على مناصب الشغل و المهام التي يقومون بها توصلنا إلى أن عدد الأعوان من العمال المهنيين مستوى 1 يفوق كثيرا عداد الأعوان الأخرين، و عند الاستفسار عن هذا التفاوت وجدنا أن هذه الفئة مخصصة للتنظيف و الترميمات في الاقامات الجامعية. و بما أن مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط مهمتها تقديم خدمات للطلبة فبالتالي تحتاج إلى هذا العدد الكبير من الأعوان لتقديم هذه الخدمات على أكمل وجه.

المطلب الثاني: شروط و طرق وإجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

بالنسبة للأعوان المتعاقدين فإنه قبل أن يبدأ عقد التوظيف بالسريان يجب أن تتوافر شروط للتوظيف بصفة عون متعاقد و التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 07_308 السابق الذكر.

أولا- شروط توظيف الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية

تتمثل فيما يلي:

- أن يبلغ من العمر (18) عند تاريخ التوظيف.
- أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية ومؤهلات منصب الشغل المطلوب.
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

ـ أن يتمتع بالحقوق المدنية وأن يكون على خلق حسن.

ـ لا تحمل صحيفة سوابقه العدلية ملاحظات تتنافى وممارسة المنصب المراد شغله[1] .

ثانيا- إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين وكيفية إعداد الملف الاداري في المديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لمديرية الخدمات الجامعية من طرف مفتشية الوظيفة العمومية لولاية تيزي وزو، تقوم رئيسة قسم الموارد البشرية بفتح مسابقة على أساس الاختبار المهني للأعوان المتعاقدون و هذا بوضع مقررات فتح اختبارات مهنية يتم ارسالها لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية تيزي وزو، للتدقيق و المراقبة و التأكد من صحة المقررات و مدى مطابقتها للتنظيم المعمول به.

و بعد التأكد من صحتها تقوم مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط بفتح مسابقة التوظيف للأعوان المتعاقدين على أساس الاختبارات المهنية. و بعدها تبدأ إجراءات عملية التوظيف المتمثلة في الإعلان عن المسابقة في الموقع الرسمي للوظيف العمومي و كذلك في وكالة التشغيل بتحديد مدة استقبال الملفات التي تقوم بها لجنة معينة من طرف مدير مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

و بعد انقضاء مدة استقبال الملفات تعين لجنة تقنية لدراسة ملفات المترشحين لانتقاء ملفات المقبولين و المرفوضين لاجتياز الاختبار المهني لمدة زمنية تتمثل في 15 يوما.

تقوم رئيسة قسم الموارد البشرية للمديرية بالتعاقد مع مركز للتكوين المهني و التمهين من أجل إجراء المسابقات المهنية.

و عند الانتهاء من تلك العملية تقوم المديرية بإرسال استدعاءات للمترشحين المقبولين لاجتياز الامتحان المهني.[2]

يجب على المترشح للتوظيف بصفة عون متعاقد أن يقدم ملفا إداريا قبل توظيفه يتكون من: طلب خطي، نسخة مطابقة للأصل للشهادة أو الإجازة أو المستوى الدراسي أو التكوين ونسخة

---

[1] المرسوم 07_308، مرجع سابق.

2- مقابلة مع **رئيس قسم الموارد البشرية السيدة خيالي اسيا**،بمقر مديرية الخدمات الجامعية،تيزي وزو، يومي 18-19 سبتمبر،على الساعة 11.00.

مطابقة للأصل لشهادة إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية، شهادة عمل تثبت الخبرة المهنية المكتسبة في تخصص له صلة مع منصب العمل المراد شغله عند الاقتضاء، صحيفة السوابق العدلية القضائية (الوثيقة رقم 03) سارية الصلاحية ، شهادة طبية تثبت تأهيل المترشح لشغل منصب العمل المقصود.

و يجب على المترشحين بعد التوظيف إتمام ملف التوظيف بالوثائق التالية:

شهادة ميلاد، شهادة عائلية عند الاقتضاء، شهادة الجنسية الجزائرية، 06 صور شمسية.[1]

ثالثا–طرق توظيف الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية

يتم توظيف الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية بتيزي وزو وسط عن طريق:

1 – عن طريق الانتقاء:

كان يتم تعيين فئة الحراس عن طريق الإنتقاء بموجب عقد محدد المدة قبل سنة 2011 حيث يتم دراسة ملف المترشح حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المطلوب شغلها ثم يتم تعيينه في منصبه، و بعد سنة 2011 تم الاستغناء عن طريقة الانتقاء في توظيف الأعوان المتعاقدين.

2 –عن طريق الاختبار المهني:

يتم الاعتماد على طريقة الاختبارات المهنية فقط لتوظيف الأعوان المتعاقدين منذ سنة 2011 بموجب عقد غير محدد المدة، حيث يتم استلام ملفات الترشح حسب الترتيب التسلسلي للاستقبال في سجل خاص مؤشر عليه و مرقم من طرف قسم الموارد البشرية بالمديرية.[2]

تنظم الإختبارات المهنية حسب المنصب المطلوب،ومن أبرز المناصب المطلوبة في المديرية في إطار التعاقد:عامل مهني،سائق سيارة،عون وقاية وحارس.

المطلب الثالث:حالات تطبيق النظام التأديبي على الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

[1] القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 ، مرجع سابق.

1 مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط،2022.

سنتطرق في هذا المطلب إلى تطبيقات النظام التأديبي للعون المتعاقد في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط لمعرفة مساره وأخطائه المهنية، وكيفية معاقبته في حالة إخلاله بالواجبات المفروضة عليه من قبل المديرية أو لخروجه عن مقتضى الواجب في وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، ويعد هذا الإجراء مجازاة العون المتعاقد من الناحية الإدارية بسبب إخلاله بالواجبات المنوطة به.

و بعدما تم الترخيص لنا من قبل رئيس قسم الموارد البشرية للمديرية و بمساعدة الموظفة المسؤولة عن المجالس التأديبية للإطلاع على الملفات التأديبية للأعوان المتعاقدين وبعد إطلاعنا على طبيعة المخالفات التأديبية التي تقررت في حقهم أخذنا عدة حالات نموذجية نشرحها في دراستنا.

أولا – المخالفات التأديبية للأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

بعد الاطلاع على عدة ملفات تأديبية لأعوان متعاقدون في المديرية، لاحظنا أن مختلف العقوبات من الدرجة الأولى حيث اخترنا ثلاث ملفات لثلاث أعوان متعاقدين قاموا بأخطاء مهنية من الدرجة الأولى.

1 – الحالة الأولى : تتمثل في حالة عون وقاية مستوى 1 (ر.ح) يشغل منصب حارس ضمن فريق الأمن الداخلي بأحد الإقامات الجامعية للبنات(الاقامة الجامعية ذراع بن خدة)، أخل بواجباته و تعرض للمساءلة على مغادرة منصب عمله بدون إذن، تمثلت مخالفة العون المتعاقد في أنه غادر مكان عمله أثناء مناوبته كحارس على البوابة الرئيسية للإقامة الجامعية للبنات بذراع بن خدة التابعة لمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط لظرف خاص مما أدى إلى اقتحام أحد الرعايا الإفريقيين مقر الإقامة ما تسبب في حالة من الخوف و الهلع لدى الطالبات المقيمات. و اعتبر هدا الفعل خطأ فادح كونه قام بإهمال منصبه ما عرض أمن المقيمات للخطر، وبناء على أطوار الحادثة، قامت مديرة الإقامة الجامعية للبنات بذراع بن خدة بإرسال تقرير إلى مدير الخدمات الجامعية يوم 2022/03/21 يتضمن نوع الخطأ الذي ارتكبه العون و

ثم على إثره إحالة العون المعني على المجلس تأديبي بناء على تقرير مديرة قسم الموارد البشرية ليمثل العون أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الخاصة بالأعوان المتعاقدين.[1]

2 – الحالة الثانية: تتمثل في حالة عون مهني مستوى 1(م.و) تشغل منصب عاملة نظافة في الاقامة الجامعية مدوحة، قامت بالغياب لمدة ستة أيام بدون تبرير، و هذا يعتبر خطأ من الدرجة الأولى، فقام مدير الاقامة الجامعية بإرسال تقرير بتاريخ 2022/03/03 إلى مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط تضمن شكوى بخصوص غياب العون غير المبرر.

فقامت رئيس قسم الموارد البشرية بالمديرية بإحالة العون المتعاقد على المجلس التأديبي[2].

3 – الحالة الثالثة: تتمثل في حالة حارس (م.و) يعمل كحارس في الاقامة الجامعية مدوحة، قام كذلك بالغياب لمدة ثلاثة أيام دون تبرير،و هذا يعتبر خطأ من الدرجة الأولى، فقام مدير الاقامة الجامعية بإرسال تقرير إلى مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط يوم 2019/05/14 يتضمن شكوى بخصوص غياب العون غير المبرر.

فقامت رئيس قسم الموارد البشرية بإحالة العون المتعاقد على المجلس التأديبي.

ثانيا– العقوبة التأديبية للأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط:

من المعروف أن العقوبة التأديبية تأخذ طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية، وتكون عادة محددة على سبيل الحصر استنادا لمبدأ مشروعية العقوبة كأحد المبادئ التي تحكم توقيع العقوبة التأديبية، وتفرض هذه العقوبة من السلطة المختصة بذلك كما ذكرنا سابقا في المادة 60 من المرسوم الرئاسي 07_308 ،حيث رتبت العقوبات التأديبية على أساس درجة جسامة الخطأ والظروف التي تم فيها ارتكابه و تتمثل في :

عقوبة من الدرجة الأولى: إنذار كتابي أو توبيخ.

عقوبة من الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من أربعة(4) إلى ثمانية(8) أيام.

عقوبة من الدرجة الثالثة: فسخ العقد.[3]

---

[1] مقابلة مع **مسؤول المجالس التأديبية السيدة حداق ياسمين** بمقر مديرية الخدمات الجامعية، تيزي وزو، في2022/09/18،الساعة11.00

[2] مقابلة مع رئيس قسم الموارد البشرية، مرجع سابق

[3] المرسوم 07_308، مرجع سابق.

و بما أن مديرية الخدمات الجامعية مديرية عمومية تابعة للوظيف العمومي فإنها تطبق القوانين و المراسيم و الأوامر الخاصة بالوظيف العمومي و ليس لديها قانون داخلي خاص بها بالنسبة للعقوبات التاديبية.

ثالثا – الإجراءات التأديبية للأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط:

لتطبيق العقوبة التأديبية على العون المتعاقد بالمديرية وجب المرور بعدة إجراءات تمثلت في:

– قيام رئيسة قسم الموارد البشرية بالمديرية باستدعاء العون المتعاقد للمثول أمام اللجنة المتساوية الأعضاء، و تم إرسال الاستدعاء للعون قبل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ مثوله أمام اللجنة.

– للعون المتعاقد الحق في الدفاع عند مثوله أمام اللجنة التأديبية حيث يحق له أن يستعين بمدافع موكل أو موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج الإدارة أو سلك المحاماة، شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، كما جاء في النص على أنه يجوز للعون المتعاقد الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه. [1] ، و يجب على الإدارة أن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين الدفاع من الاطلاع على الملف التأديبي للعون المتعاقد.

هذه الاجراءات طبقت على الحالات الثلاثة التي درسناها، وتمت إجراءات الإحالة على المجالس التأديبية والعقوبات المقررة كما يلي:

الحالة الأولى: عون وقاية مستوى 1(ر.ح) يشغل منصب حارس في الإقامة الذي أهمل منصب عمله خلال الدوام حيث أحيل على اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء بتاريخ 22 مارس 2022 و أحضر معه موظف كان شاهدا على الحادثة، حيث برر العون غيابه عن عمله بأنه غاب لمدة قصيرة لظرف خاص و عاد لمنصبه في الحال و شهد الموظف الشاهد بصحة أقوال المعني.

بعدها، تم النظر في وضعية العون من قبل اللجنة وأطلعت على ملفه التأديبي، و عند انتهاء اللجنة من الاجتماع قامت بتحرير محضر اجتماع اللجنة، و تم تصنيف خطئه على أنه خطأ من الدرجة الأولى وتم منحه "إنذار كتابي" و تم تسليمه مقرر العقوبة بتاريخ 17 /07/ 2022 مع وضع نسخة من مقرر العقوبة في ملفه التأديبي.

[1] نفس المرجع.

الحالة الثانية: الحالة الثانية تتمثل في حالة عون مهني مستوى 1(م.و) يشغل منصب عاملة نظافة التي تغيبت بدون تبرير، تم استدعاؤها يوم 2022/05/22 من طرف المديرية للمثول أمام المجلس التأديبي الذي انعقد يوم 2022/06/06 على الساعة العاشرة صباحا، و بعدما تم النظر في وضعيتها من قبل اللجنة وأطلعت على ملفها التأديبي، و عند انتهاء اللجنة من الاجتماع قامت بتحرير محضر اجتماع اللجنة و تم تصنيف خطئه على أنه خطأ من الدرجة الأولى و تمثلت في تحويل العون المتعاقد إلى الاقامة الجامعية ذراع بن خدة، ابتداءا من 2022/06/19.

تم تسليم المعنية مقرر العقوبة بتاريخ21 /06/ 2022 مع إبقاء نسخة منه في ملفه التأديبي.

الحالة الثالثة: الحالة الثالثة تتمثل في حالة عون مهني مستوى 1(ب.ر) يشغل منصب حارس في الإقامة الذي تغيب بدون تبرير، تم استدعاؤه من طرف المديرية للمثول أمام المجلس التأديبي، و بعدما تم النظر في وضعيته من قبل اللجنة، وأطلعت على ملفه التأديبي الذي وجدوا فيه غيابات متكررة دون تبرير، و عند انتهاء اللجنة من الاجتماع قامت بتحرير محضر اجتماع اللجنة يوم 2022/07/16، و تم تصنيف خطئه على أنه خطأ من الدرجة الأولى و تمثلت عقوبته في "توبيخ كتابي".

تم تسليم العون المعني مقرر العقوبة بتاريخ17 /07/ 2022 مع إبقاء نسخة منه في ملفه التأديبي.

المبحث الثالث

عرض وتحليل بيانات ونتائج الاستبيان

بعد تطرقنا للجانب النظري الذي تناولنا خلاله الأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية في الجزائر قمنا بدراسة ميدانية لمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط و بعض من الاقامات الجامعية التابع لها،ووزعنا استبيانا على عمالها و تحديدا(الأعوان المتعاقدون)،وعليه سنحاول في هدا المبحث عرض وتحليل بيانات ونتائج الاستبيان لمعرفة واقع هذه الفئة في المديرية.

المطلب الأول:تحديد مجتمع وعينة البحث:

في هذا المطلب نقوم بتحديد مجتمع البحث و عينة الدراسة التي قمنا بدراستها و كذلك تحديد بيانات الاستبيان الذي قمنا بتوزيعه على عينة البحث.

أولا-مجتمع البحث و عينة الدراسة

-**مجتمع البحث:** إن أساس نجاح الدراسة الميدانية يقوم أولا على تحديد مجتمع البحث الأصلي وما يحتويه من مفردات إلى جانب التعرف على تكوينه الداخلي تعرفا دقيقا يشمل طبيعة وحداته هل هي متجانسة ام متباينة فمجتمع البحث هو جميع الوحدات التي يرغب الباحث في دراستها و يتم تحديد هذا المجتمع بناءا على الأهداف التي تسعى الدراسة الى تحقيقها[1] و بما إن دراستنا تتمثل في الاعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط ارتأينا إلى اختيار مجتمع البحث المتألف من جميع فئات الاعوان المتعاقدون حسب المناصب التي يشغلونها.

-**عينة الدراسة:** قبل الإقدام على اختيار العينة من المجتمع الأصلي لابد من ضبط العدد الحقيقي للمفردات الذي يدخل في تكوين هذه العينة في إطار التمثيل السليم للمجتمع المبحوث،و العينة في البحث العلمي هي " :الجزء الذي يختاره الباحث وفق طرق محددة ليمثل مجتمع البحث تمثيلا علميا سليما، و تستخدم طريقة العينة في البحث في حالة المجتمعات الكبيرة التي تعد مفرداتها بالآلاف والملايين حين يتعذر إجراء دراسة عن طريق الحصر الشامل"

و العينة هي اختيار مجموعة من الأشخاص من مجموع مجتمع البحث و هؤلاء الأشخاص

[1] أحمد بن مرسلي ، **محاضرات في الدراسات النظرية**،وحدة منهجية العلوم الاجتماعية، قسم الماجستير، كلية علوم الإعلام و الاتصال،جامعة الجزار، 2004-205،ص107.

يكونون العينة التي يهتم بها الباحث لفحصها و دراستها ، و العينة المختارة من مجتمع البحث يجب أن تكون ممثلة له[1] " .

و بما أن موضوع دراستنا يتعلق بالأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة ميدانية مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط و عليه قمنا باختيار عينة من الاعوان المتعاقدين من هذه المديرية و بعض الاقامات الجامعية و من مختلف المناصب التي يشغلونها، حيث قمنا بتوزيع 100 استمارة و استرجعنا 63 استمارة أي ما يعادل 63%ووزعناها كما يلي:

الرقم	منصب الشغل	العدد	النسبة المئوية
01	عون وقاية مستوى 1	10	%10
02	عامل مهني من المستوى 3	07	%07
03	عامل مهني من المستوى 2	05	%05
04	عون خدمة من المستوى2	08	%08
05	سائق السيارة من المستوى الأول	01	%01
06	عامل مهني من المستوى 1	30	%30
07	عون خدمة من المستوى1	25	%25
08	حارس	14	%14
المجموع		100	%100

جدول رقم 1 : يبين كيفية توزيع الاستبيان على الأعوان المتعاقدون في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط و بعض الاقامات الجامعية التابعة لها

ثانيا -بيانات الاستبيان :

[1] مرجع سابق،ص108.

اعتمدنا في دراستنا علي الاستمارة لجمع البيانات الميدانية التي يمكن تعريفها بلائحة مؤلفة من مجموعة من الأسئلة ترتبط بموضوع الدراسة ،يتم تصميمها بشكل صحيح ودقيق ، مع التقيد بالقواعد المنهجية خاصة الأسئلة والافتراضات التي تشكل اللبنة الأولى في بناء المنطلقات النظرية المعرفية للبحث المدروس.

والاستمارة وسيلة لجمع المعلومات تستعمل كثيرا في البحوث العلمية بحيث تستمد المعلومات مباشرة من المصدر الأصلي[1]. تحتوي استمارة بحثنا على أسئلة مغلقة، مفتوحة، وتتضمن محورين رئيسيين هما:

المحور الأول:البيانات الشخصية : تتضمن أسئلة حول الوضعية الاجتماعية للمبحوثين تتعلق أساسا ب:السن،النوع الاجتماعي أو الجنس،المستوى العلمي،الخبرة المهنية..إلخ

المحور الثاني:بيانات موضوعاتية :تتضمن أسئلة حول الموضوع المبحوث وهو واقع الاعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر و تحديدا مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

المطلب الثاني:عرض وتحليل بيانات الاستبيان:

بعد توزيعنا للاستمارات على بعض الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط و بعض الاقامات التابعة لها(100 استمارة)، و بعد استرجاعنا بعضا من هذه الاستمارات(63 استمارة و هذا لأن بعض الأعوان لا يملكون الوقت للإجابة و البعض الأخر لا يعرفون الكتابة و القراءة للإجابة عن الأسئلة)، سنقوم بعرضها و تحليلها من خلال هذا المطلب.

أولا –عرض وتحليل بيانات المحور الأول:البيانات الشخصية :

تتضمن أسئلة حول المبحوثين وهي كالتالي:

[1] أحمد بن مرسلي، مرجع سابق،ص 108

السؤال الأول : متعلق بمتغير النوع الإجتماعي

الجنس	ذكور	اناث	المجموع
التكرار	16	47	63
النسبة المئوية	%25.40	%74.60	%100

الجدول رقم2: يبين النوع الاجتماعي للعمال المبحوثين

حسب نتائج الجدول،يغلب الموظفين الإناث على الذكور بنسبة **74.60**% بما يعادل 47 عاملة، و هذا لاحتياج هذا القطاع لجنس الاناث(المرأة) للعمل في مصلحة النظافة و الاطعام و هي مهنة تناسب طبيعة المرأة، خصوصا في الاقامات الجامعية للبنات التي تتطلب الاستعانة بالمرأة أكثر للعمل في الاجنحة و كما رأينا في الاطار النظري فان مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط تحتوي على 04 اقامات للبنات تابعة لها .

السؤال الثاني: متعلق بتصنيف المهن للأعوان المتعاقدين

منصب الشغل	عون وقاية مستوى1	عامل مهني من المستوى1	عامل مهني من المستوى2	عامل مهني من المستوى3	عون خدمة من المستوى1	عون خدمة من المستوى2	سائق سيارة من المستوى 1	حارس	المجموع
التكرار	03	23	02	03	19	03	01	09	63
النسبة المئوية	%4.76	%36.5	%3.17	%4.76	%30.15	%4.76	%1.58	%14.28	%100

الجدول رقم 3 : يبين تصنيف المهن للأعوان المتعاقدون

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أغلبية الأعوان هم عبارة عن عمال مهنيين مستوى واحد بنسبة 36.5 % بما يعادل 23 عامل، و بعدها تليهم فئة أعوان خدمة من المستوى1 بنسبة 30.15% بما يعادل 19 عون، ثم تأتي فئة الحراس بنسبة 14.28% بما يعادل 09 حراس، ثم عون خدمة من المستوى 2، عامل مهني من المستوى 3 و عون وقاية مستوى 1 بنفس النسبة و التي تتمثل في 4.76% بما يعادل 03 أعوان، و بعدها عامل مهني من المستوى 2 بنسبة 3.17% ما يعادل عونين اثنين، و في الأخير نجد فئة السائقين بنسبة 1.58% ما يعادل سائق واحد.

السؤال الثالث : متعلق بمتغير سن العمال

السن	من 20 الى 35 سنة	من 36 الى 55 سنة	أكثر من 55 سنة	المجموع
التكرار	17	42	4	63
النسبة المئوية	%26.98	%66.66	%6.34	%100

الجدول رقم 4 : يبين سن الأعوان المتعاقدين المبحوثين

حسب الجدول،نلاحظ أن غالبية الأعوان من فئة الكهول بنسبة66.66 % بما يعادل42 عون، يليه فئة الشباب بنسبة 26.98% بما يعادل 17 عون، و نلاحظ هذه النسب المرتفعة نظرا لطبيعة العمل الذي يقومون به هؤلاء الأعوان المتمثل في أعمال التنظيف الصيانة الترميم و الحراسة و أعمال داخل المطاعم و أجنحة الطلبة و كل هذه الأعمال تتطلب الجهد و القوة و الخفة و في الأخير نجد الفئة ما فوق 55 سنة بنسبة 6.34% ما يعادل 4 أعوان و هذا لاقترابهم من سن التقاعد الذي هو 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة للنساء.

السؤال الرابع : متعلق بمتغير المستوى التعليمي للعمال

المستوى	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	المجموع
التكرار	50	8	5	00	63
النسبة المئوية	%79.36	%12.69	%7.93	%0	%100

الجدول رقم 5 : يبين المستوى التعليمي للأعوان المبحوثين

حسب الجدول،نلاحظ أن المستوي التعليمي لغالبية الأعوان المتعاقدين في المديرية ضعيف،إذ ان نسبة ذوي المستوى الابتدائي مرتفعة جدا حيث بلغت 79.36% بما يعادل 50 عون و هذا راجع الى المستوى المطلوب لتولي هذه المناصب اذ اغلبية المهن تتطلب مستوى ابتدائي مثل عامل عون خدمة مستوى 1 و 2 و حارس و عامل مهني مستوى 1 و 2، اما نسبة مستوى المتوسط بلغت 12.69% بما يعادل 8 أعوان بالنسبة لمنصب سائق و عامل مهني مستوى 3، و المستوى الثانوي بنسبة 7.93% ما يعادل 5 أعوان بالنسبة للمنصب عون وقاية مستوى 1، أما بالنسبة للمستوى الجامعي فلم نجد أي حالة و هذا راجع إلى أن هذه المناصب لا تتطلب مستوى جامعي.

السؤال الخامس: متعلق بمتغير الخبرة المهنية للأعوان المتعاقدون

الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 6 الى 10 سنوات	من 11 الى 20 سنة	اكثر من 20 سنة	المجموع
التكرار	9	17	19	18	63
النسبة المئوية	%14.28	%27	%30.15	%28.57	%100

الجدول رقم 6 : يبين الخبرة المهنية للعمال المبحوثين

حسب الجدول نلاحظ أن غالبية الأعوان المتعاقدين من ذوي الخبرة من 11 سنة الى 20 سنة بنسبة 30.15% بما يعادل 19 عون و تليها ذوي الخبرة أكثر من 20 سنة بنسبة 28.57% بما يعادل 18 عون، بعدها ذوي الخبرة من 6 سنوات الى 10 سنوات بنسبة 27% بما يعادل 17 عون، و في الأخير نجد ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات بنسبة 14.28% بما يعادل 9 أعوان.

لاحظنا من خلال هذه النتائج أن نسب ذوي الخبرة من 6 سنوات إلى اكثر من 20 سنة متقاربة جدا و اعدادهم متقاربة تتمثل في 17. 18. 19 عون و هذا راجع لأن المديرية كانت تقوم بعملية التوظيف كل سنة و تقوم بتوظيف عدد لابأس به من الأعوان المتعاقدين بمختلف مناصب الشغل بعكس الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات و هذا راجع إلى توقف عملية التوظيف منذ سنة 2019 أي آخر عملية توظيف قامت بها المديرية كانت سنة 2019، ثم سنة 2020 جمدت العملية بسبب عدم وجود مناصب شغل شاغرة.

السؤال السادس: متعلق بالحالة الاجتماعية للأعوان المتعاقدون

الحالة العائلية	متزوج	أعزب	المجموع
التكرار	53	10	63
النسبة المئوية	%84.12	%15.87	%100

الجدول رقم 7 : يبين الحالة الاجتماعية للعمال المبحوثين

حسب الجدول،نلاحظ أن غالبية الأعوان متزوجون بنسبة84.12 % بما يعادل 53 عون في حين تصل نسبة غير المتزوجين 15.87% بما يعادل 10 أعوان،وهو وضع إيجابي للمديرية إذ يساهم في الاستقرار الاجتماعي و المهني للعون .

السؤال السابع: متعلق بطريقة توظيف الأعوان المتعاقدون

طريقة التوظيف	اختبار مهني	توظيف مباشر	المجموع
التكرار	47	16	63
النسبة المئوية	%74.60	%25.40	%100

الجدول رقم 8 : يبين طريقة توظيف الأعوان المتعاقدون

من خلال الجدول نلاحظ وجود طريقتين فقط لتوظيف الاعوان المتعاقدين في المديرية و هي طريقة الاختبار المهني بنسبة كبيرة جدا و هي 74.60% بما يعادل 47 عون، و طريقة التوظيف المباشر بنسبة 25.40% ما يعادل 16 عون، و نجد هذا التفاوت الكبير بين الطريقتين لان المديرية كانت تعتمد على التوظيف المباشر قبل سنة 2006 أي التوظيف مباشرة بدون اللجوء إلى الامتحان المهني فقد كانت المديرية تعلن عن عدد المناصب الشاغرة و بعدها تستقبل ملفات طالبي العمل و تقوم لجنة داخلية منشأة من طرف مدير الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط بدراسة الملفات و اختيار المناسبين للعمل، و توظيفهم مباشرة، و في سنة 2007 بدأت بالاعتماد على التوظيف على اساس الاختبار المهني أي بعد صدور القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 06-03.

ثانيا: عرض وتحليل بيانات المحور الثاني: بيانات موضوعاتية :تتضمن أسئلة حول واقع الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر عامة و في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط خاصة.

السؤال الثامن: متعلق بأسباب اختيار العمل في قطاع الوظيف العمومي.

نص السؤال: لماذا اخترت العمل في قطاع الوظيف العمومي دون القطاعات الأخرى؟

اسباب اختيار العمل في قطاع الوظيف العمومي	الأجر الملائم	الاستقرار المهني	المستوى التعليمي	لا أحب العمل في القطاع الخاص	أسباب أخرى	المجموع
التكرار	0	35	19	8	1	63
النسبة المئوية	%0	%55.55	%30.15	%12.69	%1.58	%100

الجدول رقم 9 : يبين أسباب اختيار العمل في قطاع الوظيف العمومي للعمال المبحوثين

من خلال الجدول نلاحظ أعلى نسبة و هي55.55% بما يعادل 35 عون صرحوا بأن اختيارهم العمل في القطاع العام بسبب الاستقرار المهني الذي يوفره القطاع العام للعامل و بعدها تليه نسبة 30.15% ما يعادل 19 عون صرحوا باختيارهم العمل في القطاع العام بسبب المستوى التعليمي الذي يشترطه هذا القطاع و الذي يتناسب و مستواهم التعليمي، و نسبة 12.69% بما يعادل 8 أعوان لا يحبون العمل في القطاع الخاص لكونه لا يوفر الاستقرار المهني و أيضا يرون استغلال العمال من طرف القطاع الخاص، و في الاخير نجد نسبة1.58% مايعادل عون واحد اجابوا بوجود اسباب اخرى لم يصرحوا بها.

السؤال التاسع: متعلق بأسباب اختيار العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

نص السؤال : لماذا اخترت العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط؟

اسباب اختيار العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط	قربها من مقر السكن	لكونها الوظيفة التي تتلاءم مع مؤهلاتي العلمية و المهنية	للحصول على الخبرة	ليس لدي خيار اخر	المجموع
التكرار	8	46	7	2	63
النسبة المئوية	%12.69	%73.01	%11.11	%3.17	%100

الجدول رقم 10 : يبين اسباب اختيار الأعوان المبحوثين العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة تتمثل في 73.01% ما يعادل 46 عون اختاروا العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط لكونها الوظيفة التي تتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية و المهنية، ذلك لأن المديرية تحتاج عدد كبير من الأعوان المتعاقدين لطبيعة نشاطها الخدماتي و بالتالي توفر مناصب شغل كثيرة لا تشترط المستوى التعليمي العالي و تتيح الفرصة لهذه الفئة من الناس الذين لا يملكون مؤهلات علمية عالية، و بعدها نجد نسبة12.69% ما يعادل 8 أعوان اختاروا العمل فيها لقربها من مقر سكنهم، اما نسبة 11.11% ما يعادل 7 أعوان اختاروا العمل فيها من اجل اكتساب الخبرة المهنية، و في الأخير نجد أصغر نسبة تتمثل في 3.17% ما يعادل عونين فقط اختاروها لأن ليس لديهم خيار أخر لعدم توفر مناصب شغل اخرى تلائمهم أكثر.

السؤال العاشر: متعلق بسبب اختيار العمل كعون متعاقد و ليس كموظف عام.

نص السؤال: لماذا اخترت العمل كعون متعاقد و ليس كموظف عام؟

العمل كعون متعاقد و ليس كموظف عام	مؤهلي الدراسي لا يسمح لي	ليس لدي خيار أخر	المجموع
التكرار	55	8	63
النسبة المئوية	%87.30	%12.70	%100

الجدول رقم 11 : يبين أسباب اختيار المبحوثين العمل كعون متعاقد و ليس كموظف عام

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة 87.30% بما يعادل 55 عون أجابوا بأنهم اختاروا العمل كأعوان متعاقدين و ليس كموظفين عموميين بسبب مؤهلهم الدراسي الذي لا يسمح لهم بالعمل إلا كأعوان متعاقدين لكونه لا يشترط في عملية توظيف العون مؤهل دراسي كبير، أما نسبة 12.70% بما يعادل 8 أعوان أجابوا بأن ليس لديهم حل آخر أي لم يجدوا وظائف تناسبهم و تناسب مؤهلاتهم الدراسية فتوجهوا للعمل كأعوان متعاقدون.

السؤال الحادي عاشر: متعلق بمدى تأمين العمل للمستقبل المهني للعون المتعاقد في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

نص السؤال : هل العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط كعون متعاقد يؤمن مستقبلك المهني؟

العمل في المديرية يؤمن المستقبل المهني	نعم	لا	المجموع
التكرار	26	37	63
النسبة المئوية	%41.27	%58.73	%100

الجدول رقم 12 : يبين مدى تأمين العمل للمستقبل المهني للعون المتعاقد في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة 58.73% بما يعادل 37 عون أجابوا ب لا أي يرون ان العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط لا يؤمن مستقبلهم المهني و هذا راجع لأنهم مهددين بالتسريح من العمل فور إنهاء عقد العمل إذا قاموا بأخطاء مهنية عكس الموظف العام الذي تعتبر وظيفته دائمة، و لا يتمتعون بنفس حقوق الموظف العام، اما نسبة 41.27% بما يعادل 26 عون أجابوا بنعم لأنهم راضون عن وضعيتهم و مستقبلهم المهني في ظل عدم توفر البديل و عدم توفر المؤهل العلمي المطلوب.

السؤال الثاني عشر: متعلق بمدى رضا العون المتعاقد عن الراتب.

نص السؤال: هل انت راض عن راتبك؟

مدى رضى العون بمرتبه	نعم	لا	المجموع
التكرار	49	14	63
النسبة المئوية	%77.78	%22.22	%100

الجدول رقم 13: يبين مدى رضى العون المتعاقد عن مرتبه.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة77.78% بما يعادل 49 عون أجابوا ب لا أي أنهم غير مقتنعين راتبهم لأن مرتباتهم قليلة جدا و لا تسد حاجيتهم اليومية خصوصا مع غلاء المعيشة الذي نشهده هذه الأيام أما نسبة 22.22% بما يعادل 14 عون أجابوا بنعم و أنهم راضون عن مرتباتهم لأنها تناسب عدد ساعات و ايام عملهم أي لا يعملون طيلة أيام الأسبوع و بالتالي لديهم الوقت لمزاولة أعمال اخرى.

السؤال الثالث عشر: متعلق بمدى تمتع العون المتعاقد بنفس حقوق الموظف العام في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

نص السؤال:هل تتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في مؤسستك؟

مدى تمتع العون بنفس حقوق الموظف العام	نعم	لا	المجموع
التكرار	00	63	63
النسبة المئوية	%0	%100	%100

الجدول رقم 14: يبين مدى تمتع العون المتعاقد بنفس حقوق الموظف العام.

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان كل الاعوان أي بنسبة100% بما يعادل 63 عون أجابوا ب لا أي لا يتمتعون بنفس حقوق الموظف العام بالمديرية رغم أن معظمهم ليس لديهم مؤهل دراسي كبير حتى يستوعبوا هذه الامور إلا أنهم على دراية بكافة حقوقهم لأنهم يسألون دوما عنها

و يستفسرون عن أبسط الأمور المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم و بالتالي هم على قناعة أنهم لا يتمتعون بنفس حقوق الموظف العام و ذلك راجع لطبيعة عملهم و طرق توظيفهم المبنية على التعاقد و التي لا توفر لهم الحماية و الاستقرار المهني المطلوب.

السؤال الرابع عشر: متعلق بمدى رضا العون المتعاقد عن العمل بصيغة التعاقد.

نص السؤال: هل انت راض عن العمل بصيغة التعاقد؟

مدى رضى العون عن العمل بصيغة التعاقد	نعم	لا	المجموع
التكرار	21	42	63
النسبة المئوية	%33.33	%66.67	%100

الجدول رقم 15: يبين مدى رضا العون المتعاقد عن العمل بالتعاقد.

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان نسبة66.67% بما يعادل 42 عون أجابوا ب لا أي ليسوا راضين عن العمل بصيغة التعاقد و هم يطالبون بالإدماج و الاستقرار الوظيفي ليصبحوا موظفين مرسمين في نفس مناصب شغلهم أي الاحتفاظ بنفس مناصب الشغل و لكن مدمجين، أما نسبة33.33% بما يعادل 21 عون أجابوا بنعم و بأنهم راضون عن العمل بالتعاقد و ليس لديهم أي اشكال بهذا الخصوص.

السؤال الخامس عشر: متعلق بحق العون في تولي منصب عالي.

نص السؤال:هل لديك الحق في تولي منصب عالي في المديرية؟

حق العون في تولي منصب عالي	نعم	لا	المجموع
التكرار	00	63	63
النسبة المئوية	%0	%100	%100

الجدول رقم 16: يبين حق العون في تولي منصب عالي.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن كل الأعوان أي بنسبة100% بما يعادل 63 عون أجابوا ب لا أي ليس لديهم الحق في تولي مناصب عليا لأنهم يعملون بصيغة التعاقد وليس موظفين مرسمين، و لا يمتلكون الحق في تولي المناصب العليا.

السؤال السادس عشر: متعلق بحق العون في الترقية.

نص السؤال:هل لديك الحق في الترقية في المديرية؟

حق العون في تولي منصب عالي	نعم	لا	المجموع
التكرار	00	63	63
النسبة المئوية	%0	%100	%100

الجدول رقم 17: يبين حق العون في الترقية.

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان كل الاعوان أي بنسبة100% بما يعادل 63 عون أجابوا ب لا أي ليس لديهم الحق في الترقية لا من حيث الترقية في الدرجة و لا الترقية في الرتبة و هذا ما جاء به القانون الخاص بالأعوان المتعاقدون.

السؤال السابع عشر: اذا سبق للعون أن ارتكب خطأ تأديبي.

نص السؤال:هل سبق لك أن ارتكبت خطأ تأديبي ؟

هل ارتكبت خطأ تأديبي	نعم	لا	المجموع
التكرار	12	51	63
النسبة المئوية	%19	%81	%100

الجدول رقم 18: يبين اذا سبق للعون أن ارتكب خطأ تأديبي

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان نسبة81% بما يعادل 51 عون أجابوا ب لا أي لم يرتكبوا أي خطأ تأديبي و هذا لانضباطهم في العمل و احترام القانون الداخلي للمديرية، أما نسبة 19% بما يعادل 12 عون أجابوا بنعم و بأنهم ارتكبوا خطأ تأديبي و هذا بسبب الإهمال و عدم الإنظباط في العمل.

السؤال الثامن عشر: متعلق بالعقوبة المطبقة على العون الذي ارتكب خطأ تأديبي.

نص السؤال: في حال ارتكابك لخطأ مهني ما هي العقوبة المطبقة عليك ؟

العقوبة المطبقة على العون الذي ارتكب خطأ تأديبي	عقوبة من الدرجة الأولى (انذار كتابي أو توبيخ)	عقوبة من الدرجة الثانية (التوقف عن العمل من 4 إلى 8 أيام)	عقوبة من الدرجة الثالثة (فسخ العقد)	المجموع
التكرار	12	0	0	12
النسبة المئوية	%100	%0	%0	%100

الجدول رقم 19: يبين العقوبة المطبقة على العون الذي ارتكب خطأ تأديبي

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة100% بما يعادل 12 عون طبقت عليهم عقوبة من الدرجة الأولى و التي تتمثل في إنذار أو توبيخ كتابي و هذا عقابا على خطأهم التأديبي المتمثل في غيابات غير مبررة و أخطاء أخرى، أما العقوبات من الدرجة الثانية و الثالثة فلم تطبق في المديرية.

السؤال التاسع عشر: رأي العون إن كان النظام التأديبي المطبق في المديرية عادلا مع الأعوان المتعاقدين.

نص السؤال: هل النظام التأديبي المطبق في المديرية عادل مع الأعوان المتعاقدين؟

رأي العون إن كان النظام التأديبي المطبق في المديرية عادلا مع الأعوان المتعاقدين.	نعم	لا	المجموع
التكرار	39	24	63
النسبة المئوية	%61.90	%38.10	%100

الجدول رقم 20: يبين رأي العون إن كان النظام التأديبي المطبق في المديرية عادلا مع الأعوان المتعاقدين.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة61.90% بما يعادل 39 عون أجابوا بنعم أي أنهم يرون أن النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين في المديرية عادل و هذا لوجود لجنة متساوية الأعضاء تقوم بعملها على أكمل وجه بصفة قانونية و تدافع على الأعوان المتعاقدين، أما نسبة38.10 % بما يعادل 24 عون أجابوا بلا أي أنهم يرون أن النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين في المديرية غير عادل و هذا لتعسف المديرية مع الأعوان المتعاقدين.

السؤال العشرون: متعلق بالخطأ التأديبي المرتكب إن كان نتيجة عدم الالتزام .

نص السؤال: في حالة ارتكابك لخطأ تأديبي هل الخطأ المرتكب كان نتيجة عدم التزامك بما يلي ؟

الخطأ المرتكب كان نتيجة عدم التزامك	عدم الالتزام مع المسؤول المباشر	عدم الالتزام بالواجبات المنصوص عليها	مع أحد الزملاء	المجموع
التكرار	0	12	0	12
النسبة المئوية	%0	%100	%0	%100

الجدول رقم 21: متعلق بالخطأ التأديبي المرتكب إن كان نتيجة عدم الالتزام .

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة 100 % بما يعادل 12 عون أجابوا بأن الأخطاء المرتكبة من طرفهم كانت نتيجة عدم التزامهم بالواجبات المنصوص عليها في المديرية حيث أخطاؤهم تتمثل في عدم قيامهم بمهامهم المطلوبة منهم و كذلك غيابات غير مبررة.

السؤال الواحد و العشرون: متعلق بدراية العون المتعاقد بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون له.

نص السؤال : هل العون المتعاقد على دراية بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون له؟

دراية العون المتعاقد بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون له؟	نعم	لا	المجموع
التكرار	22	41	63
النسبة المئوية	34.92%	65.08%	%100

الجدول رقم 22: متعلق بدراية العون المتعاقد بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون له.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة34.92% بما يعادل 22 عون أجابوا بنعم أي أنهم على دراية بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون لهم و هذا لأنهم مهتمين بمعرفة كل ما يخصهم من حقوق و واجبات و قوانين داخلية للمديرية رغم أنهم لا يملكون مستوى علمي جيد إلا أنهم على دراية بكل ما يخصهم، أما نسبة 65.08% بما يعادل 41 عون أجابوا بلا أي ليسوا على دراية بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون لهم و هذا راجع إلى مستواهم التعليمي و نقص الوعي و الإهمال أيضا في معرفة ما يخصهم.

المطلب الثالث : نتائج الإستيان

بعد قيامنا بتحليل الاستمارة توصلنا إلى النتائج التالية :

- يغلب الموظفون الإناث على الذكور بنسبة **72**% بما يعادل 47 عاملة، و هذا لاحتياج هذا القطاع للمرأة للعمل في مصلحة النظافة و الإطعام و هي مهنة تناسب طبيعة المرأة، خصوصا في الاقامات الجامعية للبنات التي تتطلب الاستعانة بالمرأة أكثر للعمل في الاجنحة.

- إن أغلبية الأعوان هم عبارة عن عمال مهنيين مستوى واحد بنسبة 36.5 % بما يعادل 23 عامل، و بعدها تليهم فئة أعوان خدمة من المستوى1 بنسبة 30.15% بما يعادل 19 عون، ثم تأتي فئة الحراس بنسبة 14.28% بما يعادل 09 حراس، ثم عون خدمة من المستوى 2، عامل مهني من المستوى 3 و عون وقاية مستوى 1 بنفس النسبة و التي تتمثل في 4.76% بما يعادل 03 أعوان، و بعدها عامل مهني من المستوى 2 بنسبة 3.17% ما يعادل عونين اثنين، و في الأخير نجد فئة السائقين بنسبة 1.58% ما يعادل سائق واحد، و نلاحظ أن أغلبية العمال المبحوثين هم عمال مهنيين مستوى 1 و أعوان خدمة من المستوى1 و هذا لطبيعة المديرية الخدماتي الذي يحتاج إلى هذه المناصب.

- إن غالبية الأعوان من فئة الكهول(من 36 إلى 55 سنة) بنسبة66.66 % بما يعادل 42 عون، يليه فئة الشباب بنسبة 26.98% بما يعادل 17 عون، و نلاحظ هذه النسب المرتفعة نظرا لطبيعة العمل الذي يقومون به هؤلاء الأعوان المتمثل في أعمال التنظيف الصيانة الترميم و الحراسة و أعمال داخل المطاعم و أجنحة الطلبة و كل هذه الأعمال تتطلب الجهد و القوة و الخفة، أما فئة ما فوق 55 سنة بنسبة 6.34% ما يعادل 4 أعوان و هذا لاقترابهم من سن التقاعد و هذا لأن سنهم لا يسمح لهم بالقيام بالوظائف الشاقة.

- إن المستوي التعليمي لغالبية الأعوان المتعاقدين في المديرية ضعيف،إذ ان نسبة ذوي المستوى الابتدائي مرتفعة جدا حيث بلغت 79.36% بما يعادل 50 عون و هذا راجع الى المستوى المطلوب لتولي هذه المناصب اذ اغلبية المهن تتطلب مستوى ابتدائي مثل عامل عون خدمة مستوى 1 و 2 و حارس و عامل مهني مستوى 1 و 2، اما نسبة مستوى المتوسط بلغت 12.69% بما يعادل 8 أعوان بالنسبة لمنصب سائق و عامل مهني مستوى 3، و المستوى

الثانوي بنسبة 7.93% ما يعادل 5 أعوان بالنسبة للمنصب عون وقاية مستوى 1، أما بالنسبة للمستوى الجامعي فلم نجد أي حالة لأن هذه المناصب وجدت لأصحاب المستوى الدراسي الضعيف و ليس للمستوى الدراسي العالي.

- إن أغلبية الأعوان المتعاقدين من ذوي الخبرة من 11 سنة الى 20 سنة بنسبة 30.15% بما يعادل 19 عون و تليها ذوي الخبرة أكثر من 20 سنة بنسبة 28.57% بما يعادل 18 عون، بعدها ذوي الخبرة من 6 سنوات الى 10 سنوات بنسبة 27% بما يعادل 17 عون، و في الأخير نجد ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات بنسبة 14.28% بما يعادل 9 أعوان.

لاحظنا من خلال هذه النتائج أن نسب ذوي الخبرة من 6 سنوات إلى أكثر من 20 سنة متقاربة جدا و أعدادهم متقاربة تتمثل في 17. 18. 19 عون و هذا راجع لوجود مناصب شغل شاغرة في تلك الفترة بعكس الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات و هذا راجع إلى توقف عملية التوظيف منذ سنة 2019 لأن سنة 2020 جمدت عملية التوظيف بسبب عدم وجود مناصب شغل شاغرة.

- إن غالبية الأعوان متزوجون بنسبة84.12% بما يعادل 53 عون في حين تصل نسبة غير المتزوجين 15.87% بما يعادل 10 أعوان و هذا راجع إلى أولوية توظيف المتزوجين على غير الغير متزوجين، ففي عملية التوظيف و بعد اجتيازهم للامتحان المهني يلجأ أعضاء لجنة الممتحنين إلى ملفات المترشحين و تأخذ الوضعية العائلية للمترشح بعين الاعتبار فالأولوية للمتزوجين.

- الأغلبية وظفوا عن طريق الاختبار المهني بنسبة كبيرة جدا و هي 74.60% بما يعادل 47 عون، و طريقة التوظيف المباشر بنسبة 25.40% ما يعادل 16 عون، و نجد هذا التفاوت الكبير بين الطريقتين لان المديرية كانت تعتمد على التوظيف المباشر قبل سنة 2006 أي التوظيف مباشرة بدون اللجوء إلى الامتحان المهني، و في سنة 2007 بدأت بالاعتماد على التوظيف على أساس الاختبار المهني أي بعد صدور القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 03-06.

- أغلبية الأعوان أي بنسبة 55.55% بما يعادل 35 عون صرحوا بأنهم اختاروا العمل في

القطاع العام بسبب الاستقرار المهني الذي يوفره القطاع العام للعامل و بعدها تليه نسبة 30.15% ما يعادل 19 عون صرحوا باختيارهم العمل في القطاع العام بسبب المستوى التعليمي الذي يشترطه هذا القطاع و الذي يتناسب و مستواهم التعليمي، و نسبة 12.69% بما يعادل 8 أعوان لا يحبون العمل في القطاع الخاص لكونه لا يوفر الاستقرار المهني، و في الاخير نجد نسبة1.58% مايعادل عون واحد اجابوا بوجود اسباب اخرى لا يريدون التصريح بها.

- أغلبية الأعوان أي بنسبة 58.73% بما يعادل 37 عون أجابوا ب لا أي يرون ان العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط لا يؤمن مستقبلهم المهني و هذا راجع لأنهم مهددين بالتسريح من العمل فور إنهاء عقد العمل إذا قاموا بأخطاء مهنية من الدرجة الثالثة، فلا يجدون الاستقرار المهني أما نسبة 41.27% بما يعادل 26 عون أجابوا بنعم لأنهم راضون عن وضعيتهم و مستقبلهم المهني في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

- إن الأغلبية أي بنسبة77.78% بما يعادل 49 عون أجابوا ب لا أي أنهم غير مقتنعين برواتبهم لأن مرتباتهم صغيرة جدا و لا تلبي كل احتياجاتهم اليومية، أما نسبة 22.22% بما يعادل 14 عون أجابوا بنعم و أنهم راضون عن مرتباتهم و يرون أنها تناسب طبيعة عملهم أي أنهم لا يعملون كل الأوقات لديهم فراغات كثيرة يستطيعون مزاولة أعمال أخرى خارج المديرية.

- كل الأعوان أي بنسبة100% بما يعادل 63 عون أجابوا ب لا أي لا يتمتعون بنفس حقوق الموظف العام بالمديرية رغم أن معظمهم ليس لديهم مؤهل دراسي كبير لاستيعابهم هذه الامور إلا انهم على دراية بكافة حقوقهم لأنهم يسألون دوما عنها و يستفسرون عن أبسط الامور المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم و يعلمون بما لهم و ما عليهم في المديرية.

- أغلبية الأعوان أي بنسبة66.67% بما يعادل 42 عون أجابوا ب لا أي ليسوا راضين عن العمل بصيغة التعاقد و هم يطالبون بالإدماج و الاستقرار الوظيفي ليصبحوا موظفين عموميين لديهم كافة الحقوق التي حرموا منها كحق الترقية و تولي المناصب العليا إلخ... اما نسبة33.33% بما يعادل 21 عون اجابوا بنعم و بأنهم راضون عن العمل بالتعاقد و يرون أن هذه الصيغة تناسب مؤهلاتهم العلمية.

- كل الأعوان أي بنسبة100% بما يعادل 63 عون أجابوا ب لا أي ليس لديهم الحق في

تولي مناصب عليا لأنهم يعملون بصيغة التعاقد وليس موظفين مرسمين و لكن يأملون في تحسين أحوالهم وتسوية أوضاعهم.

- كل الأعوان أي بنسبة100% بما يعادل 63 عون أجابوا ب لا أي ليس لديهم الحق في الترقية لا من حيث الترقية في الدرجة و لا الترقية في الرتبة و هذا ما جاء به القانون الخاص بالأعوان المتعاقدون.

- إن الأغلبية أي بنسبة81% بما يعادل 51 عون أجابوا ب لا أي لم يرتكبوا أي خطأ تأديبي و هذا لانضباطهم في العمل و احترام القانون الداخلي للمديرية أما نسبة 19% بما يعادل 12 عون أجابوا بنعم و بأنهم ارتكبوا خطأ تأديبي و هذا بسبب الإهمال و التجاوزات في العمل.

- كل الأعوان المرتكبين خطأ تأديبي بنسبة100% بما يعادل 12 عون طبقت عليهم عقوبة من الدرجة الأولى و التي تتمثل في انذار أو توبيخ كتابي و هذا عقابا على خطأهم التأديبي المتمثل في غيابات غير مبررة و أخطاء أخرى مثل إهمال العمل، أما العقوبات من الدرجة الثانية أي التسريح من العمل لمدة تتراوح بين 4 إلى 8 أيام و الثالثة التي تتمثل في فسخ العقد فلم تطبق في المديرية لحد الآن.

- الأغلبية بنسبة61.90% بما يعادل 39 عون أجابوا بنعم أي أنهم يرون أن النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين في المديرية عادل و هذا لوجود لجنة متساوية الأعضاء تقوم بعملها على أكمل وجه بصفة قانونية و تدافع على الأعوان المتعاقدين، أما نسبة38.10 % بما يعادل 24 عون أجابوا بلا أي أنهم يرون أن النظام التأديبي المطبق على الأعوان المتعاقدين في المديرية غير عادل و مجحف في حقهم.

- كل الأعوان المرتكبين خطأ تأديبي أي بنسبة 100 % بما يعادل 12 عون أجابوا بأن الأخطاء المرتكبة من طرفهم كانت نتيجة عدم التزامه بالواجبات المنصوص عليها في المديرية حيث أخطاؤهم تتمثل في اهمالهم لعملهم و عدم القيام بواجباتهم و كذلك غيابات غير مبررة و عدم التقيد بالقوانين الداخلية للمديرية.

إن أغلبية الأعوان بنسبة 65.08% بما يعادل 41 عون أجابوا بلا أي ليسوا على دراية بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون لهم و هذا راجع إلى مستواهم التعليمي و

نقص الوعي أما نسبة 34.92% بما يعادل 22 عون أجابوا بنعم أي أنهم على دراية بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون لهم و هذا لأنهم مهتمين بمعرفة كل ما يخصهم من حقوق و واجبات و قوانين داخلية للمديرية رغم مستواهم التعليمي المحدود أو المنعدم لدى بعض الأعوان إلا أنهم يحرصون على معرفة كل ما يخصهم.

خلاصة الفصل

من خلال دراستنا لحالة الأعوان المتعاقدين بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط تطرقنا إلى تعريف المديرية، نشأتها، هيكلها التنظيمي، أقسامها، مصالحها، و المهام التي تقوم بها و الخدمات التي تقدمها للطلبة، ومكانة الأعوان المتعاقدين في المديرية و الإقامات التابعة لها.

لاحظنا أن مديرية الخدمات الجامعية وظفت عددا كبيرا من الأعوان المتعاقدين مقارنة بالموظفين العموميين ومقارنة بباقي المؤسسات العمومية على المستوى الوطني، و هذا راجع لطبيعة الخدمات المقدمة من المديرية ولضعف الموارد المالية،لذا التجأت إلى تعاقد مع الأعوان للحفاظ على الموارد المالية ولسد الاحتياجات البشرية للمؤسسة.

و لاحظنا أيضا أن الأعوان المتعاقدين ورغم حجم كتلتهم وأهمية المهام المسندة إليهم إلا أنهم لا يتمتعون بكامل الحقوق مقارنة بالموظفين العموميين، و اطلعنا على النظام التأديبي للأعوان في المديرية، و أخذنا ثلاث حالات قمنا بدراسة ملفاتهم من ناحية المخالفة و كذا العقوبة المطبقة عليهم،واستنتجنا من خلال اطلاعنا على ملفات الأعوان التأديبية بأن عددا مهما منهم تم إحالتهم على المجالس التأديبية ومعاقبتهم ما يبرز حجم الأخطاء المهنية المرتكبة في المديرية،وما يوضح كذلك حرص المؤسسة على تطبيق النظام التأديبي كآلية للحد من الأخطاء المهنية وفرض الانضباط. بالمديرية.

و قمنا أيضا بتوزيع استبيان على فئة من الأعوان قصد دراسة و تقييم الاستمارة يضم بعض الاسئلة شخصية، مهنية و موضوعاتية قمنا بجمع الاجابات و تحيلها و تفسيرها، فتوصلنا الى أن فئة كبيرة منهم غير راضين عن وضعيتهم المهنية و لا يفضلون العمل بصغة التعاقد، لكن ليس لديهم خيار أخر و بأن العمل بصيغة التعاقد أنقذهم من البطالة.

الخاتمـــــة

من خلال دراستنا نلاحظ حرص المشرع الجزائري على العناية بالمرافق العمومية لضمان سيرها بانتظام و استمراريتها، حيث توالت النصوص القانونية التي تنظم المراكز القانونية لمستخدمي هذه المرافق في محاولة لإصلاح الوظيفة العمومية بدءا من الأمر 66_133 المؤرخ في 02 جوان 1966 إلى غاية صدور الأمر 06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

لقد اعتمد المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 06_03 على النظام التعاقدي في الإدارات والمؤسسات العمومية كحل سريع و سهل للنهوض بقطاع الوظيفة العمومية عبر ارساء قواعد قانونية تدعم العون المتعاقد و تساهم في حمايته،لضمان بيئة عمل متوازنة بهدف تحقيق الصالح العام و حسن سير المرافق العامة و ضمان استمراريتها، من خلال سن المشرع للمرسوم الرئاسي رقم 07_308 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

حيث يتم اللجوء إلى توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، بمقتضى عقود عمل محددة المدة وأخرى غير محددة المدة، سواء بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي و ذلك وفقا لاحتياجات المؤسسات و الإدارات العمومية تحقيقا للمرونة في التوظيف، باعتمادها على نظام التعاقد في مناصب مخصصة لنشاطات الحفظ، و الصيانة،و الخدمات بعد أن كانت ولأمد قريب يشغلها الموظفون،أو لتغطية الشغور المؤقت لبعض الوظائف الدائمة، أو للقيام ببعض النشاطات ذات الطابع المؤقت، هذا ما جعل نفس المؤسسات و الهيئات والإدارات العمومية تعتمد على فئتين يعملان نفس العمل إلا أنهما يخضعان إلى نظامين قانونيين مختلفين.

من خلال دراستنا لواقع الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية استنتجنا ما يلي:

- الأصل أن الوظيفة العمومية تقوم على العلاقة القانونية الأساسية اللائحية ،بينما نظام التعاقد فيها يمثل وسيلة استثنائية تتم عبر العقد محدد أو غير محدد المدة ، للتكفل بأعمال لها طابع مؤقت تحتاجها المؤسسات والإدارات العمومية، إلا أن الواقع يثبت اللجوء الواسع لآلية التعاقد في الوظيفة العمومية الجزائرية رغم طابعه الاستثنائي.

ـ تبنى المشرع لنظام التعاقد أو الاعتماد عليه يهدف إلى سد حاجيات المؤسسات العمومية في مختلف القطاعات بخبرات وكفاءات ومهنيين، ولتخفيف العبء المالي على الإدارة المستخدمة وحفظ السير الحسن لها.

ـ وجود غموض في الحالات الخاصة بعقود العمل المحدد المدة، مقارنة بعقود العمل غير محدد المدة ما يجعل العون المتعاقد في وضعية يقبل بكل نشاط لكي لا يبقى في عالم البطالة.

ـ نظام التعاقد يضمن توفر الكفاءات والإطارات في خدمة المؤسسة مما يضمن خدمات نوعية وسير حسن دون حواجز قانونية.

ـ عدم ضبط المشرع للأخطاء المهنية المتعلقة بالأعوان المتعاقدين وعدم النص عليها بوضوح وبالتفصيل وفي نص خاص بالأعوان مثلما فعل مع الأخطاء المهنية بالنسبة للموظف، يجعل العون المتعاقد في مديرية الخدمات الجامعية تحت رحمة المدير ، ويقلل شعوره بالاستقرار المهني، ويؤثر على أدائه ومساره المهني بالمديرية.

ـ النظام القانوني للوظيفة العمومية يلزم خضوع الأعوان المتعاقدين إلى نفس الواجبات مع الموظف العام إلا انهم لا يستفيدون من نفس الحقوق والامتيازات رغم عملهم في نفس المديرية.

ـ أن أغلبية الأعوان المتعاقدين غير راضيين عن العمل بنظام التعاقد في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.

ـ أن معظم الأعوان المتعاقدين بالمديرية مؤهلاتهم الدراسية لا تسمح بتولي منصب موظف عام.

و من خلال هذه الاستنتاجات يمكننا تقديم بعض الاقتراحات التالية:

ـ ضرورة إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال نظام التعاقد كآلية لإضفاء التسيير الحسن للعنصر البشري بما يضمن فعالية ومردودية نشاط الإدارة.

ـ ضرورة المساواة بين الأعوان المتعاقدين و الموظفين العموميين الذين يشغلون نفس المهام من حيث الحقوق والحماية.

ـ تجسيدا لمبدأ المشروعية نقترح تعديل النصوص المتعلقة بتأديب الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية لا سيما المرسوم الرئاسي 07_308 ،مع ضرورة النص على درجات للأخطاء التأديبية المرتكبة من العون المتعاقد، مثلما تم النص عليها في الأمر 06_03.

الملاحق

محتويات قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
الملحق رقم 20	استمارة استبيان	**143**

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

تخصص:تسيير الموارد البشرية

استمارة بحث بعنوان

الأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية في الجزائر

دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط (2006-2023)

سيدي + سيدتي:

نحن طالبتين بقسم العلوم السياسية كلية الحقوق و العلوم السياسية، تخصص:تسيير الموارد البشرية، بصدد تحضير مذكرة لنيل شهادة ماستر بعنوان الأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو(2006-2023)، الرجاء من المستجوبين الإجابة على أسئلة الاستمارة بدقة و تركيز و بكل أمانة و موضوعية.

ونحيطكم علما أن معلوماتكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي.

وإجاباتكم على هذا الاستبيان تعد كرما وتعاونا منكم.

شكرا على مساعدتكم وتعاونكم.

إعداد الطالبتين: **اشراف الأستاذة:**

مداني عبلة **د/عزوق نعيمة**

حداق منيرة

ملاحظة:ضعوا علامة **(X)** أمام العبارة المناسبة.

2023-2022

ضع علامة X أمام الإجابة المناسبة:

المحور الأول:البيانات الشخصية:

1) النوع الإجتماعي:

ذكر ☐ أنثى ☐

2) تصنيف المهن:

عامل مهني مستوى 1 ☐ عامل مهني مستوى 2 ☐ عامل مهني مستوى 3 ☐

عون وقاية مستوى 1 ☐ عون خدمة مستوى 1 ☐ عون خدمة مستوى 2 ☐

سائق سيارة من المستوى الاول ☐ حارس ☐

3) السن:

من 20 الى 35 سنة ☐ من 36 الى 55 سنة ☐ أكثر من 55 سنة ☐

4) المستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

5) الخبرة المهنية :

أقل من 5 سنوات ☐

من 6 الى 10 سنوات ☐

من 11 الى 20 سنة ☐

أكثر من 20 سنة ☐

6) الحالة الاجتماعية:

أعزب ☐ متزوج ☐

07) طريقة التوظيف:

اختبار مهني ☐ توظيف مباشر ☐

المحور الثاني : أسئلة حول واقع الأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية في الجزائر و بالتحديد في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط:

08) لماذا اخترت العمل في قطاع الوظيف العمومي دون القطاعات الأخرى؟

الأجر ملائم ☐

المستوى التعليمي ☐

الاستقرار المهني ☐

لا أحب العمل في القطاع الخاص ☐

أسباب أخرى أذكرها.....

.....

09) لماذا اخترت العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط؟

قربها من مقر سكني ☐

لكون الوظيفة التي أشغلها تتلاءم مع مؤهلاتي العلمية و المهنية ☐

للحصول على الخبرة ☐

ليس لدي خيار أخر ☐

10) لماذا اخترت العمل كعون متعاقد و ليس كموظف عام؟

مؤهلي الدراسي لا يسمح لي بالعمل كموظف عام ☐

عدم توفر مناصب شغل حسب مستواي الدراسي ☐

ليس لدي خيار أخر ☐

11) هل العمل في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط يؤمن مستقبلك المهني؟

نعم ☐

لا ☐

لماذا؟.....

.....

12) هل أنت راض عن مرتبك؟

نعم ☐

لا ☐

لماذا؟.....

.....

13) هل تتمتع بالحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في المديرية ؟

نعم ☐

لا ☐

لماذا؟.....

.....

14) هل أنت راض عن العمل بصفة التعاقد ؟

نعم ☐

لا ☐

لماذا؟.....

.....

15) هل لديك الحق في تولي منصب عالي في المديرية؟

نعم ☐

لا ☐

لماذا؟.....

.....

16) هل لديك الحق في الترقية في المديرية ؟

نعم ☐

لا ☐

لماذا؟.....

.....

17) هل سبق لك أن ارتكبت خطأ تأديبي؟

نعم ☐

لا ☐

18) في حال ارتكابك لخطأ مهني ما هي العقوبة المطبقة عليك ؟

عقوبة من الدرجة الأولى (إنذار كتابي أو توبيخ) ☐

عقوبة من الدرجة الثانية (التوقف عن العمل من 4 إلى 8 أيام) ☐

عقوبة من الدرجة الثالثة (فسخ العقد) ☐

19) هل النظام التأديبي عادل مع الأعوان المتعاقدين؟

نعم ☐

لا ☐

20) في حالة ارتكابك لخطأ تأديبي هل الخطأ المرتكب كان نتيجة عدم التزامك بما يلي ؟

-عدم الالتزام مع المسؤول المباشر ☐

-عدم الالتزام بالواجبات المنصوص عليها ☐

-أو مع أحد الزملاء ☐

21) هل العون المتعاقد على دراية بالنظام التأديبي و الضمانات التأديبية التي يكفلها القانون له؟

نعم ☐

لا ☐

قائمـة المراجـع

قائمة المراجع:

أ-الكتب :

01-أبو زيد، فهمي، **وسائل الادارة العامة** ،الإسكندرية:دار المطبوعات الجامعية، 1994.

02-أحميمة، سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري** ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.

03- الدسوقي علي محمد إبراهيم، **حماية الموظف العام إداريا**، مصر: دار النهضة، 2006

04- الطماوي سليمان، **القضاء الإداري و القضاء التأديبي،الجزء الثالث** ،مصر:دار الفكر العربي،1987.

05- الفهدوي فهمي خليفة، **السياسة العامة منظور كلي في البنية و التحليل** ، عمان:دار الميسرة،2001.

06- أنس أشرف محمد، **التنظيم الدستوري للوظيفة العامة: دراسة مقارنة**، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2011

07- بوضياف عمار، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري** ،الجزائر:جسور للنشر والتوزيع،2015.

08-. بن صاري، ياسين، **عقد العمل محدد المدة (دراسة نظرية تطبيقية)**، الجزائر:دار هومة،2004.

09- بن صاري، ياسين، **التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري** ، الطبعة الثانية، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،2006.

10- بركات عمر فؤاد، **مبادئ القانون الإداري**، مصر:شركة سعيد رأفت للطباعة، 1985

11-حسن علي محمد و الحاملي أحمد الفاروق، **الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة**،مصر: دار الكتب القانونية،2006.

12- طربيت سعيد، **النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة** ، الطبعة الثانية،الجزائر:دار هومة 2013.

13- مقدم سعيد، **الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة**،الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،2010.

14- صابر عوض فاطمة، خفاجة ميرفت علي، **أسس و مبادئ البحث العلمي** ،مصر: مكتبة و مطبعة الاشعاع الفنية،2002.

15- عبيدات محمد، أبو نصار محمد، مبيضين مقلة، **منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات**،عمان: دار وائل للنشر،1999.

16- عليان،مصطفى ربحي ، غنام عثمان محمد ، **مناهج أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق**،عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2000.

17- عشي، علاء الدين، **مدخل القانون الإداري**، الجزء الثاني،الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2010.

18- سامي جمال الدين، **أصول القانون الإداري**،مصر: منشأة المعارف، 2004.

19- نواف كنعان، **القانون الإداري الجزء الثاني**، الاردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع،2009.

20- قاسم محمد أنس، **مذكرات في الوظيفة العامة** ، طبعة ثانية، الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية،1989.

21_ رحباني، رشيد، **الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة الأحكام، الأمر 06_03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، الجزائر:دار النجاح ، 2012.

22- رحماوي، كمال، **تأديب الموظف العام في القانون الجزائري** ،الطبعة الثالثة،الجزائر: دار هومة،2006.

23- توايحية رابح، **قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية** ، الجزائر: دار الهدى، 2012.

24-خرفي، هاشمي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، الطبعة الثالثة، الجزائر: دار هومة، 2013.

ب_المقالات و المجلات العلمية

1–محيو، احمد، "حول القانون الاساسي العام للعامل"، **المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية و السياسية** الصادرة عن جامعة الجزائر، كلية الحقوق، المجلد 19، عدد01، مارس 1982.

2– مقدم، سعيد، "تعليق حول أحكام المرسوم رقم 126/95 المؤرخ في 29 افريل 1995 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 6 جوان 1996، **المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية**، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،المجلد 34، العدد 2 ، الصادر في1996.

3– مقدم، سعيد، "تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر"، **مجلة الإدارة**،المجلد23،العدد01، 2016.

4–قودودو، جميلة، "نظام التعاقد: أحد متطلبات عصرنه الوظيفة العامة أم أحد أسباب فشل مسارات الإصلاح في القطاع"، **مجلة العلوم القانونية و الإدارية** ، ا، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة الجيلالي يابس، سيدي بلعباس،الجزائر، العدد11 ،الصادر في 2015.

5– شحادة، موسى مصطفى،"عدم الكفاية المهنية باعتباره سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريقة التأديبية، دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الإستئنافية في فرنسا"، **مجلة الشريعة والقانون**، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، العدد الثالث و العشرون، 2005.

ج_الوثائق الرسمية والنصوص القانونية:

القوانين:

1– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،االقانون رقم 83_11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن التأمينات الاجتماعية، **الجريدة الرسمية** ، العدد05، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983.

2– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،القانون رقم 83_13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، **الجريدة الرسمية** ،العدد 05،الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90- 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 جوان سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. **الجريدة الرسمية**،العدد23،الصادر في 02 جوان 1990.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 14_06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، **الجريدة الرسمية** ، العدد48، الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 16_15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل و المتمم للقانون رقم 83_12 المتعلق بالتقاعد، **الجريدة الرسمية** العدد 78، الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

الأوامر:

1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06- 03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي العمومية،**الجريدة الرسمية**،العدد46،الصادر في 16 يوليو 2006.

المراسيم:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 155/64، المؤرخ في 1964/06/08 يتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، **الجريدة الرسمية**،العدد48، الصادر في يوليو 1964.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 10/74 المؤرخ في 30 جانفي 1974 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية المكلفة بدراسة انسجام القوانين و الأجور المطبقة على مستخدمي القطاع العمومي و شبه العمومي ،**الجريدة الرسمية**،العدد 11، الصادرة بتاريخ 1974/02/25.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995 ،الذي يعدل ويتمم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966 ،المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها على، **الجريدة الرسمية**، العدد 26 ،الصادر في أفريل 1995.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 03-312 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 95-84 المؤرخ في 22 مارس 1995

والمتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية وتنظيمه وعمله، **الجريدة الرسمية**، عدد 57 الصادر في 21 سبتمبر 2003.

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر 2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،**الجريدة الرسمية**،العدد61،الصدر في 30 سبتمبر 2007.

6- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08_05 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، **الجريدة الرسمية** ، العدد03، الصادر بتاريخ 20 جانفي 2008.

7- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 10- 136 مؤرخ في 28 جماد جمادى الأولى عام 1431 الموافق ل 13 مايو سنة 2010يؤسس النظام التعويض التعويضي للأعوان المتعاقدين،**الجريدة الرسمية**،العدد32،الصادر في 16 ماي 2010.

8-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 2012/04/25 يحدد كيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءها، **الجريدة الرسمية**،العدد 26 ،الصادر في 03 ماي 2012.

القرارات:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 جانفي 2004، يحدد التنظيم الإداري للديوان الوطني للخدمات الجامعية والإقامات الجامعية، **الجريدة الرسمية** ،عدد 08، الصادر في 08 فيفري 2004.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار مؤرخ في 07 أفريل سنة 2008، يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا إجراءات الإعلان المواد 02،

03، 05، 06 من المرسوم التنفيذي رقم 10_136،**الجريدة الرسمية** ،العدد25،الصادر في 18 ماي 2008.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار المؤرخ في 19 جويلية 2008، يحدد تشكيلة اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفيات تعيين أعضائها و سيرها، **الجريدة الرسمية**، العدد 52، الصادر بتاريخ 14 سبتمبر 2008.

4-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 ديسمبر2013، المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها، **الجريدة الرسمية** ، العدد 29، الصادرة في 14ماي 2014.

المناشير

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 06 المؤرخ في 10 فيفري 2014 المتعلق بإعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفية العمومية،الصادر فيفيفري 2014.

التعليمات:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **تعليمة رقم 1278**، المؤرخة في 1995/12/30 المتضمنة إجراءات تحضير مخطط تسيير الموارد البشرية في إطار السنة المالية،الصادرة في ديسمبر 1995.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **تعليمة رئيس الحكومة رقم 06**، المؤرخة في 06 ماي 2008 ، المعدلة للتعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية، بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية،الصادرة في ماي 2008.

د_الرسائل الجامعية

1-الأحسن، محمد،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، **أطروحة دكتوراه** ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015_2016.

2- أقوجيل آية طاهر، سقوان حنان، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية ، **مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: القانون الإداري** ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أدرار، الجزائر،2020.

3- بالقاسيمي، خدوج، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، **مذكرة لنيل شهادة الماستر**، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر،2019.

4- بن فرحات، مولاي لحسن،إدارة الكفاءات ودورها في عصرنه الوظيفة العمومية في الجزائر، **مذكرة ماجستير** ،تخصص قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011_2012.

5-بن رمضان، وهابي،التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية، **مذكرة ماجستير** ، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، الجزائر، 2010_2011

6- بن عمران، محمد الأخضر ، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري،دراسة مقارنة، **أطروحة دكتوراه** ، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر،2006_2007.

7- دحمان عبد الرزاق ، **الانقضاء غير تأديبي للعلاقة الوظيفية في ظل قانون الوظيفة العمومية،مذكرة لنيل شهادة الماستر** ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة خيضر بسكرة،الجزائر،2020_2021.

8- هنوني، عمار، النظام القانوني للتعاقد في الوظيفة العمومية، **مذكرة ماجستير في القانون العام**، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية،ة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014_2015.

9-حدادي أعمر، عميري أحمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، دراسة حالة مصفاة أسبع، أدرار، **مذكرة لنيل شهادة الماستر**، تخصص: تنظيمات سياسية و إدارسة، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة أحمد درارية،أدرار ،الجزائر ،2019_2020.

10- حركات نوفل، استراتيجية توظيف الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية، **مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر** ،تخصص علوم سياسية،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة أم البواقي،2020-2021.

11-طربيت، سعيد، عقود العمل المحددة المدة، **أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه** ، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2011.

12- فغول محفوظ ،النظام التعاقدي في الوظيفة العمومية، **رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير**، في إطار مدرسة دكتوراه، تخصص دولة و مؤسسات عمومية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر ، 2016_2017.

13- قوادري، هباز حفيظة، الوظيفة العمومية و ضوابطها في التشريع الجزائري، **مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر**، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس 2017-2018.

14- رضا مهدي ، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06_03 ،**شهادة دكتوراه** في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر،2016_2017.

هـ_المحاضرات

1- بوطبة، مراد ، **دروس في الوظيفة العمومية** ، (مطبوعة للسنة الثالثة ليسانس)، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2017-2018 .

2- فينينيش، محمد صالح، **محاضرات في قانون الوظيفة العامة** ، لطلبة السنة الرابعة، كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2006.

و_المقابلات

01- مقابلة مع **رئيس قسم الموارد البشرية** لمديرية الخدمات الجامعية، بمقر المديرية ،تيزي وزو، أيام 15 ،19،18 سبتمبر 2022، الساعة العاشرة صباحا.

02-مقابلة مع **مسؤول المجالس التأديبية في المديرية الخدمات الجامعية**، بمقر المديرية، أيام 15،18،19 9 سبتمبر ،الساعة 11.00 صباحا.

ز_المواقع الالكترونية

01-الأعوان المتعاقدون، 15 أوت :2022**http://contadmin.forumaroc.net**

02- موقع معجم الدوحة التاريخي للغة العربية
https://dohadictionary.org/dictionary/%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%8%D9%8A%D9%8

الفـــهرس

فهرس المحتويات

	الصفحة
- كلمة شكر	
- إهداء	
- مقدمة	01
الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للوظيفة العمومية و الأعوان المتعاقدين	12
تمهيد	13
المبحث الأول :الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية.....	14
المطلب الأول :مفهوم الوظيفة العمومية.....	14
المطلب الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية	19
المطلب الثالث: مزايا و عيوب أنظمة الوظيفة العمومية	27
المبحث الثاني الإطار المفاهيمي للأعوان المتعاقدين.....	30
المطلب الأول : مفهوم عقد التوظيف وأنواعه.....	30
المطلب الثاني: مفهوم العون المتعاقد.....	32
المطلب الثالث: طبيعة العلاقة بين العون المتعاقد و الإدارة.....	33
خلاصة الفصل	39
الفصل الثاني: مكانة الأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر	40
تمهيد	41
المبحث الأول: مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر.....	42
المطلب الأول: مرحلة ما قبل الاستقلال.....	43
المطلب الثاني: مرحلة غداة الاستقلال.....	44
المطلب الثالث:مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية.....	50
المبحث الثاني :الوضعية القانونية للأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية في الجزائر.....	55

المطلب الأول:مفهوم العون المتعاقد في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري	**55**
المطلب الثاني : حالات الأخذ بنظام التعاقد وفق التشريع الجزائري	**56**
المطلب الثالث: مسار عقد العمل للأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر وحالات نهاية العقد.....	**58**
المطلب الرابع: حقوق وواجبات الأعوان المتعاقدين في الجزائر مقارنة بالموظفين العموميين.....	**65**
المبحث الثالث : النظام التأديبي للأعوان المتعاقدين في الجزائر.....	**83**
المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي للأعوان المتعاقدين وفق التشريع الجزائري	**83**
المطلب الثاني: العقوبة التأديبية الخاصة بالأعوان المتعاقدين و أنواعها وفق التشريع الجزائري.....	**85**
المطلب الثالث: إجراءات المتابعة والضمانات التأديبية للأعوان المتعاقدون في الوظيفة العمومية.....	**89**
المطلب الرابع: الفرق بين الأعوان المتعاقدين والموظف العمومين في النظام التأديبي	**93**
خلاصة الفصل	**95**
الفصل الثالث: دراسة حالة الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط	**96**
تمهيد	**97**
المبحث الأول: التعريف بمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط وهيكلها التنظيمي.....	**98**
المطلب الأول: تعريف و نشأة مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط....	**98**
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط..	**100**
المطلب الثالث:مهام مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط	**105**
المبحث الثاني: عملية توظيف الأعوان المتعاقدين و تنظيم مسارهم المهني ونظامهم التأديبي في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.....	**107**
المطلب الأول: إحصائيات حول توظيف الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط.....	**107**
المطلب الثاني: شروط و طرق وإجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين بمديرية	**109**

الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط	
المطلب الثالث: حالات تطبيق النظام التأديبي على الأعوان المتعاقدين في مديرية الخدمات الجامعية تيزي وزو وسط	**112**
المبحث الثالث: عرض و تحليل بيانات و نتائج الاستبيان.....	**116**
المطلب الأول: تحديد مجتمع و عينة البحث	**116**
المطلب الثاني: عرض و تحليل بيانات الاستبيان	**118**
المطلب الثالث : نتائج الاستبيان	**132**
- خلاصة الفصل.....	**137**
- خاتمة.....	**138**
قائمة الملاحق.....	**141**
- قائمة المراجع	**149**
- الفهرس	**159**

ملخص

تبنت الجزائر غداة استقلالها النظام المغلق للوظيفة العمومية بشكل بحت، و عليه اعتبر تبني الدولة لنظام التعاقد ضمن الأمرٍ03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و تحديدا في المواد 19_20_21، قفزة نوعية لجأ إليها المشرع الجزائري، حيث أقرت التعاقد في وظائف كانت من اختصاص الموظفين العموميين من أجل تحقيق استمرارية المرفق العام في أداء وظائفه، و أخضعت بعض المناصب لنظام التعاقد بموجب عقود محددة المدة و أخرى غير محددة المدة لإضفاء المرونة اللازمة على نشاطات الإدارة و المؤسسات العمومية، إلا أن الأعوان المتعاقدين لا يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الموظفين العموميين، ولا يطبق عليهم نفس النظام التأديبي المطبق عليهم.

Abstract:

In the wake of its independence Algeria adopted the closed system of the public service in a purely manner, and accordingly the state's adoption of the contracting system within order 06/03 ,the basic legal content of the public service specifically in articles 19_20_21, was considered a qualitative leap that the Algerian legislator resorted to, as it approved contracting in jobs that were it is the prerogative of public officials in order to achieve the continuity of the public service in performing its functions, and some positions have been subject to the contracting system under fixed_tem contract and others for an indefinite period to give the necessary flexibility to the activities of administration and public institutions, but the contracting agents do not enjoy the negation of the rights they enjoy public employees, and the same disciplinary system does not apply to them.