

جامعة مولود معمري-تيزي وزو-

كلية حقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام في الجزائر في ظل الامر 03/06

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

تحت إشراف الأستاذة:

كحلي فلة

إعداد الطالبين:

بوبكر علي

شبوطي كنزة

لجنة المناقشة

د. محلبي مراد ..... رئيسا

أ.بوعزة سعيدة ..... عضوا ممتحنا

أ. كحلي فلة ..... مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2021/2020.



جامعة مولود معمري-تيزي وزو-

كلية حقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام في الجزائر في ظل الامر 03-06

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

تحت إشراف الأستاذة:

كحلي فلة

إعداد الطالبين:

بوبكر علي

شبوطي كنزة

لجنة المناقشة

د. محلي مراد .....رئيسا

أ.بوعزة سعيدة .....عضوا ممتحنا

أ. كحلي فلة .....مشرفا ومقرر

السنة الجامعية:2021/2020.

## قال الله تعالى :

"وقال رب أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك

الصالحين"

صدق الله العظيم (سورة النمل الآية 19)

## الشكر و التقدير

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي أعطانا القوة والعزيمة والصبر

لإتمام هذا العمل المتواضع.

ونتقدم بالشكر إلى كل أفراد عائلتنا وبالخصوص الوالدين

الكريمين أطال الله في عمرهما على مساعدتهم ونصائحهم التشجيعية ، أسأل الله

تعالى أن يجعل صالح أعمالنا في ميزان حسناتهما.

كما نتقدم بالشكر الخاص للأستاذة الفاضلة المشرفة "كحلي فلة" التي رافقتنا ببصماتها

اللامعة والكاشفة كمصححة ومرشدة، أسدت لنا نصائحها القيمة ، فجزاها الله كل خير

ونتمنى لها التوفيق والسداد.

كما نتقدم أيضا بالشكر إلى كل من ساهم في طبع هذا العمل المتواضع .

ونشكر اللجنة المناقشة على تقبلها مناقشة هذا البحث.

ونسأل الله عز وجل التوفيق.

## الإهداء

اهدي هذا العمل إلى اعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى ثمرة نجاحي، إلى من رهنّت حياتها من أجل أن أكون افتخارا لها، وضحت بأحلامها من أجل أن أكون اعتزازا لها، إلى من كان دعائها سر نجاحي، إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضيء أيامي و توفيقني في دراستي إلى :

" أمي العزيزة أطال الله في عمرها "

إلى جميع أفراد عائلتي الكرام بكبيرهم وصغيرهم

إلى من قاسمتني في انجاز هذا العمل المتواضع ، إلى كنزة

إلى كل أساتذتي الكرام الذين رافقوني بالتوجيه والنصح والإرشاد خاصة أساتذتي الكريمة  
:كحلي فلة

ب-علي

# الفهرس

مقدمة.....

(1)..... الفصل الأول: الإطار النظري للوظيفة العامة والموظف العام

(3)..... المبحث الأول : أنظمة الوظيفة العامة في الدول

(3)..... المطلب الأول: مفهوم النظام المفتوح

(7)..... المطلب الثاني: مفهوم النظام المغلق

(9)..... المبحث الثاني : مفهوم الوظيفة العامة والموظف العام في الجزائر

(9)..... المطلب الأول : تعريف الوظيفة العامة

(11)..... المطلب الثاني: تعريف الموظف العام

(12)..... المطلب الثالث : مراحل تطور الوظيفة العامة في الجزائر

(19)..... المبحث الثالث: مفهوم المسار المهني للموظف العام

(19)..... المطلب الأول : تعريف المسار المهني و أهميته

(21)..... المطلب الثاني: الضمانات الأساسية للموظف العام في الجزائر

(25)..... المطلب الثالث: المساواة المهنية بين الجنسين في الوظيفة العامة

(30)..... الفصل الثاني: الموظف العام بين الوضعية العادية والوضعية الاستثنائية

(32)..... المبحث الأول: وضعية القيام بالخدمة و وضعية تحت التصرف

- (32).....المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة.
- (38).....المطلب الثاني : وضعية تحت التصرف.
- (39).....المبحث الثاني : وضعية الانتداب ووضعية خارج الإطار.
- (39).....المطلب الأول : وضعية الانتداب
- (43).....المطلب الثاني : وضعية خارج الإطار.
- (46).....المبحث الثالث:وضعية الإحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية.
- (46).....المطلب الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع.
- (49).....المطلب الثاني:وضعية الخدمة الوطنية.
- (53).....الخاتمة.
- (56).....الملاحق.
- (76).....قائمة المراجع.

# مقدمة

يعتبر قطاع الوظيفة العمومية جهازا محوريا في الدولة، وإحدى النماذج لتنظيماتها الإدارية، ذلك أنه يشكل أدواتها ويدها العليا في تنفيذ السياسات العمومية والمهام الدستورية المنوطة بها.

وبالنظر للأحوال التي تعترى الموظف في حياته المهنية وحياته الشخصية بعضها يرتبط بضروريات الوظيفة، والآخر باحتياجاته الشخصية، فإنه لا غرابة أن يكون الموظف محلا لأوضاع قانونية تنظيمية مختلفة، ومتباينة في أحيان كثيرة، غير أنها تشترك في كونها أثرا قانونيا للعلاقة التي تكون قد نشأت بين الموظف والإدارة بداية وتستمر لغاية نهاية العلاقة الوظيفية.

إن الوضعيات القانونية للموظف تعكس أهمية التوفيق بين صلافة القواعد المنظمة لسير المصالح الإدارية التي قد يؤدي التفريط فيها إلى شلل المرافق العامة من جهة، وبين المرونة التي تبررها متطلبات الحياة العادية، والتي ينجم عن الإفراط فيها التشجيع على ظاهرة هجران الإدارة العمومية، وإفراغها من الموظفين نحو قطاعات نشاط أخرى، توفر حوافز أكثر وضمانات أفضل.

فضلا عن كون تقنين الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، يساهم في تسيير المسار المهني للموظف، بشكل يبعث على الطمأنينة والارتياح في نفسه، مما ينعكس بالإيجاب على أدائه لمهامه ووظائفه من خلال القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع.

فالموظف خلال حياته المهنية يمر بمجموعة من الأوضاع، قد تكون الأوضاع العادية يؤدي فيها مهامه ووظائفه، وقد تكون غير عادية تؤدي إلى انقطاعه عن العمل داخل إدارته الأصلية، دون أن يكون انفصال نهائي فهذه الأوضاع المختلفة هي محور دراستنا ويقتصر بحثنا هذا على دراسة الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام الخاضع للنظام الوظيفي في الجزائر.

## 1. أهمية الدراسة العلمية والعملية:

- تعد الوضعيات القانونية الأساسية للموظف ذات أهمية كبيرة، وذلك من خلال ارتباطها بالمسار المهني للموظف حيث تمكنه من التعرف على الصورة التي تسمح له من الاستفادة من هذه الوضعيات سواء كان ذلك بقوة القانون أو بطلب منه.

- معرفة مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية التي تسمح له بالانتقال من إدارة إلى أخرى والضمانات الممنوحة له.

## 2. أسباب اختيار الموضوع

تقسم أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية وهي:

(أ). أسباب ذاتية: الميول الشخصي لمواضيع التخصص الذي ندرسه وهو إدارة الموارد البشرية وكون كل طالب متخرج من الجامعة يمكن أن يصبح موظفا فلا شك أن هذا الموضوع سيعينه في مساره المهني، وكون أحدنا طالب و موظف في نفس الوقت فمن المهم الإلمام بكل ما يتعلق بالموظف العام في الجزائر.

(ب). أسباب موضوعية تتمثل الأسباب الموضوعية لاختيار دراستنا فيما يلي :

- القيمة العلمية والعملية لموضوع الدراسة في مجال الوظيفة العمومية.  
- ارتباطه بالموظف العام الذي يعد أداة الدولة لتحسين الخدمة العمومية والمرفق العام.  
- آثار الوضعيات القانونية الأساسية في المسار المهني للموظف من جهة والمرفق العام بصفة عامة من جهة أخرى.

## 3. أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي :

- محاولة جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية حول موضوع الدراسة.  
- التعرف على مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام في القانون الجزائري.

-معرفة مختلف المراحل التي مر بها تطور الوظيفة العامة في الجزائر.

-بيان هذه الوضعيات وكذا الحالات التي تتم فيها عملية نقل الموظف ومدى ارتباطها بالمسار المهني و الآثار المترتبة عليها.

#### 4. الإشكالية:

- فيما تتمثل الوضعيات الأساسية التي يستفيد منها الموظف العام؟ وما هي آثارها على مساره المهني؟

أ. الأسئلة الفرعية تندرج تحت الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

-ما هو مفهوم كل من الموظف العام والوظيفة العامة؟ وما هو القانون الذي ينظم مساره المهني؟

-ما هي شروط الاستفادة من وضعية من الوضعيات الأساسية؟

- فيما تتمثل الإجراءات التي يجب على الموظف العام إتباعها للاستفادة من وضعية من الوضعيات الأساسية؟

#### 5. الفرضيات:

1-اهتمام المشرع بالوضعيات الأساسية للموظف يؤدي إلى مرونة تسيير الموارد البشرية في المنظمة.

2-استفادة الموظف العام من الوضعيات القانونية يؤثر إيجابا على أدائه الوظيفي.

3-كلما استفاد الموظف من بعض الوضعيات الأساسية كلما ساهم في رفع أداء و مر دودية المرفق العام.

6. منهجية الدراسة اعتمدنا في دراستنا على مجموعة من المناهج والاقترابات وهي:

(أ)المناهج تطلبت دراستنا الاستعانة بالمناهج التالية:

• المنهج التحليلي:

و هو المنهج الذي يقوم تحليل الظاهرة من كل النواحي، بالاعتماد على نكاء الباحث ومعارفه حول بحثه وتفرعاته، ونحن اعتمدنا في دراستنا هذه على هذا المنهج من خلال قيامنا بشرح وتحليل الوضعيات القانونية من كل الجوانب الممكنة، كما تطرقنا بالشرح والتحليل لبعض المواد القانونية المتعلقة بهذه الوضعيات.

• المنهج الوصفي:

وهو المنهج الذي يعتمد بالدرجة الأولى على وصف الظاهرة من خلال أداة الملاحظة ( التلقائية والمتأملية) في تعريف الظاهرة، واستنباط خصائصها، مع إمكانية توضيح العلاقة بينها وبين الظواهر المتشابهة بها و نحن بدورنا اعتمدنا على هذا المنهج ذلك أننا قمنا بوصف شامل لكل الوضعيات التي يمر عليها الموظف العام ومدى تأثيرها على مساره المهني.

• المنهج التاريخي:

يعتمد على تحليل الظاهرة من خلال التوقف على خلفياتها و جذورها الأولى و تتبع مراحل تطورها و ما أصابها من تحول في كل مرحلة، بواسطة هذا المنهج يمكننا الحصول على أنواع المعرفة التي تخدم موضوع الدراسة عن طريق الماضي ،قمنا نحن بتوظيف هذا المنهج من خلال تطرقنا لمراحل تطور الوظيفة العامة في الجزائر.

ب) الاقترابات من الاقترابات التي إعتدناها في دراستنا نذكر:

### • الاقتراب القانوني:

يدرس هذا الاقتراب مدى اهتمام الظاهرة محل البحث بالمعايير والضوابط والقواعد التي أتت في القوانين، وهو بذلك يعتمد على المصادر الأساسية: ( الدستور، القوانين، المراسيم بنوعيتها، الأوامر والقرارات الوزارية).

ووظفنا هذا الاقتراب من خلال أن هذه الوضعيات التي ندرسها لها بعد قانوني كبير ينظمها، ونبحث أيضا عن مدى تطبيق هذه القوانين على ارض الواقع<sup>1</sup>.

### 7. الدراسات السابقة:

#### ❖ دراسة 1:

اعراب نوال، معيز كريمة ( الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي) جامعة اكلي محند اولحاج البويرة 2016/2015، والتي تناولت في الفصل الأول ماهية الموظف العمومي و في الفصل الثاني الوضعيات الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة العامة، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج و الاقتراحات أهمها انه يجب مواصلة القيام بإصلاحات في قطاع الوظيفة العمومية لتحقيق خدمة عمومية فعالة ورضا الموظفين، و قد أغفلت هذه الدراسة بعض الجوانب بحيث أنها لم تتطرق إلى تحديد مفهوم الوظيفة العامة، ولم تشر إليها الدراسة، و إنما ركزت هذه الدراسة على الجانب القانوني بحكم تخصصهم الذي يتبعونه<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>نبيلة بن يوسف، مقياس منهجية إعداد مذكرة ( جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2021/2020).  
نوال اعراب، كريمة معيز، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة اكلي محند اولحاج، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2016/2015).

## ❖ دراسة 2:

بعلي عائشة ( الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية) جامعة محمد بوضياف المسيلة 2018/2019، و التي تناولت في فصلها الأول الحالات العادية القانونية للموظف العام، و في الفصل الثاني الحالات القانونية الأساسية الاستثنائية للموظف العام، و توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاقتراحات والاستنتاجات منها ما يتعلق بالقانون 03/06 و منها نتائج ايجابية وسلبية مثل :

-وضع آليات فعالة يتم من خلالها مراقبة الموظف المحال على الاستيداع.

-ضرورة إعادة النظر في بعض مواد القانون الأساسي للموظف العام بما يتماشى والتطورات الحالية.

إلا أن هذه الدراسة لم تكن شاملة لأنها لم تتطرق إلى مفهوم الموظف العام والوظيفة العامة، ولم تشر إلى فائدة هذه الوضعيات و ما يكتسبه الموظف من خبرات خلال مساره المهني.<sup>1</sup>

## 8. خطة الدراسة:

من اجل الإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم البحث الى فصلين:

- الفصل الأول خصصناه للإطار النظري للموظف العام والوظيفة العامة في الجزائر بحيث تطرقنا في المبحث الأول إلى أنظمة الوظيفة العامة في الجزائر، و في المبحث الثاني تطرقنا إلى مفهوم الوظيفة العامة و الموظف العام في الجزائر، أما المبحث الثالث فخصصناه للمسار المهني للموظف واختتمنا الفصل بخلاصة واستنتاجات.

---

<sup>1</sup>عائشة بعلي ، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية مذكرة ماستر غير منشورة(جامعة محمد بوضياف المسيلة،كلية الحقوق والعلوم الساسية 2018/2019).

- الفصل الثاني خصصناه للوضعيات القانونية العادية والاستثنائية للموظف العام في الجزائر، بحيث تناولنا في المبحث الأول وضعية القيام بالخدمة ووضعية تحت التصرف، والمبحث الثاني تطرقنا فيه لوضعية الانتداب ووضعية خارج الإطار و المبحث الثالث و الأخير الخدمة الوطنية واختتمنا الفصل بخلاصة واستنتاجات.

## 9. صعوبات الدراسة:

تعرضنا في دراستنا هذه إلى العديد من الصعوبات والعراقيل، أهمها صعوبة موضوع البحث في مجال الوظيفة العامة و التي تحتاج إلى الكثير من الجهد والوقت والتنقل بين مكتبات الجامعة، وأيضا نقص المراجع في بعض عناصر موضوع الدراسة كذلك أزمة كوفيد 19 والإجراءات الوقائية التي فرضت بسببه من حجر صحي وغلق لبعض الجامعات ومنع الدخول لها... الخ و التي زادة من صعوبة البحث.

الفصل الأول:  
الإطار النظري للوظيفة العامة  
و الموظف العام

بعدها كانت الوظيفة العامة مجرد وسيلة لتنفيذ السياسة العامة للدولة، أضحت تعد معياراً لتقدمها، ومقياساً حقيقياً لمدى تطورها، وجزءاً من حياة المواطن من ميلاده إلى وفاته، فقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العامة حق للمواطنين، تطبق على قدم المساواة، مسايرة في ذلك للتطبيقات المباشرة للمواثيق الدولية ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في سنة 1948 الذي كرس الحق في التوظيف و المساواة في شغل الوظائف العامة دون أي تمييز.

تعتبر الوظيفة العامة مظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، و إلى جانب دورها السياسي والإداري فهي مطالبة بالتماشي مع مقتضيات العصرية، لاسيما في الدول النامية، من خلال التكفل بالموارد البشرية، التي تعتبر أساس كل تقدم وتطور، فحتى لا يكون الفرد أداة معرقة للتنمية، يجب تسخيرها وتعبئته لخدمة التنمية المستدامة.

انطلاقاً من هذا سنتناول من خلال هذا الفصل الإطار المفاهيمي لكل من الوظيفة العامة والموظف العام وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كالآتي:

-أنظمة الوظيفة العامة السائدة في العالم.

-مفهوم الوظيفة العامة و الموظف العام في الجزائر.

-مفهوم المسار المهني للموظف العام .

## المبحث الأول: أنظمة الوظيفة العامة السائدة في العالم.

للوظيفة العامة عدة أبعاد وأهداف، تختلف من دولة إلى أخرى، وهذا ما نتج عنه اختلاف في المقومات والأركان من نظام إلى آخر، ومنه فإن الوظيفة العامة في كل دول العالم لا تخرج عن نظامين اثنين هما: النظام المفتوح للوظيفة العامة الذي يعتبر الوظيفة العامة مصلحة ويركز على الوظيفة دون شاغلها، والنظام المغلق للوظيفة العامة الذي يرى أن الوظيفة العمومية تعتبر مهنة تتميز بطابع الديمومة.

## المطلب الأول: مفهوم نظام الوظيفة العامة المفتوح.

يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية ذات النظام المفتوح بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، فهو مشروع لا يسير بالضرورة من قبل الدولة، ويمكن أن يكون مستقلا وخصوصا يستخدم أعوانا يتميزون بالكفاءة والالتزام لتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها. فمناصب العمل محددة سلفا وفق مواصفات الوظيفة التي يقتضيها التنظيم الإداري الساري المفعول، مقابل حقوق وحوافز مادية ومعنوية يستفيد منها الموظفون نتيجة خضوعهم لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال وطبيعة الوظيفة المشغولة.

فهذا النظام يتسم بالبساطة والمرونة في تسيير المستخدمين والتوظيف وكذا في علاقة الموظف بالإدارة، فعلاقة الموظف بالإدارة في هذا النظام حرة، والتوظيف يخضع لمبدأ المنافسة بين أحسن المرشحين.

والقول بأنه مفتوح، يعني قابليته للتدفق المستمر والتحول بين باقي قطاعات الشغل الأخرى، كما يعني تبسيط طبيعة العلاقات، وفي المردودية والانتقاء الأفضل للكفاءات وفي استعمالها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>عمر حدادي، احمد عميري، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر منشورة، (جامعة احمد داراية- ادرار كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2020/2019) ص32.

ولقد عرفت العديد من الدول الأنجلوساكسونية النظام المفتوح وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية وذلك لعدة عوامل:

- نظرة المجتمع الأمريكي السلبية نحو الإدارة التي تشكل خطرا يهدد المبادئ التي ناضلوا من أجلها لاسيما مبادئ الديمقراطية ومحاربة البيروقراطية.

- خشية الرأي العام في أمريكا من سيطرة حكومة الموظفين مما يستدعي ارتباط مصير الوظائف العامة بنتيجة الانتخابات الرئاسية.

- اعتماد النظام السياسي الأمريكي على الأحزاب كأساس للممارسة الديمقراطية يستدعي منح الحزب الفائز فرص إرضاء أنصاره بعدد من المناصب<sup>1</sup>.

ويفترض هذا النظام مسعا عاما يتضمن مرحلتين متتاليتين:

#### \*المرحلة الأولى:

يهتم بوضع جرد دقيق لمناصب العمل ووصف يشتمل بالنسبة لكل منصب على العمل الذي يتضمنه والمؤهلات الضرورية للقيام به وكذا الأجر الذي سيتقاضاه صاحبه.

#### \*المرحلة الثانية:

ستخصص لتوظيف الأشخاص الذين تتناسب مؤهلاتهم ومقتضيات المناصب.

ومن الملاحظ أن الطبيعة المفتوحة لهذا النظام لا تكتسي بعدا مطلقا، فهناك عدة مميزات تقربه من نظام المسار المهني بدون أن تضي عليه كل أوصافه، فهو لا يبعد وجود وظيفة عمومية مهنية من الممكن إدراجها في مسار مهني متكامل.

ومن جهة أخرى فإن هذا النظام يتضمن قواعد قانونية بهدف الحفاظ على التسيير الحسن للمرافق العمومية ومثال ذلك:

<sup>1</sup>نبيلة بنعائشة، الوجيز في الوظيفة العمومية، (جامعة خميس مليانة كلية الحقوق والعلوم السياسية 2021/2020) ص5.

-حضر ممارسة حق الإضراب-إلحاق النزاعات التي تكون الإدارة فيها طرف بمحاكم خاصة-الامتثال لشروط العمل الخاصة بالموظفين.

ومن جهة أخرى فان معايير الاستحقاق الذي تركز عليه معايير التوظيف المعمول به عادة لا تنطبق على سائر وظائف التأطير، فنسبة الوظائف الخاضعة لسلطة الإدارة التقديرية مازالت مرتفعة إلى يومنا هذا الأمر الذي يدل دلالة واضحة على الطبيعة المتميزة الموجودة عبر العالم بين السلطة السياسية و الإدارية.

ويبدو أن هذا النظام المفتوح أقرب في تصوره من المبادئ الليبرالية وتنظيم المؤسسة الخاصة فهو يتضمن من الناحية العملية :

-وجود سوق الشغل تتمتع بالسيولة الضرورية لتنقل اليد العاملة من قطاع إلى آخر.

-تخصصا مرتفعا للأعمال ومهنية تفترض وجود سوق للتكوين تستجيب للحاجيات المتطورة للمجتمع.

-وجود قدرات تسييرية متمكنة من تشخيص الحاجيات وتحديد طرق الاستجابة لها.

### \*خصائص نظام الوظيفة العامة المفتوح:

-تقوم الوظيفة العمومية على عدم الاستقرار فالموظف يرتبط مصيره بالوظيفة التي مارسها فإذا ألغيت فقد منصب عمله، وإذا أراد أن يغير الوظيفة فله أن يستقيل أو ينتقل إلى وظيفة أخرى.

-لا يتمتع الموظفون بامتيازات تميزهم عن غيرهم من العمال في القطاعات الصناعية أو الاقتصادية.

-لا يعترف النظام المفتوح بنظام الترقيّة، ويرفض فكرة إدماج الموظفين في هياكل هرمية دائمة فالوظيفة تخضع لقانون العرض والطلب.

-يصف الوظائف وصفا دقيقا ومفصلا، ويوزع العمل على أساس ذلك التفصيل، مما يؤدي إلى سرعة الانجاز، كما أنه من جهة أخرى يؤدي إلى إلغاء الوظائف الزائدة.<sup>1</sup>

#### **\*محاسن نظام الوظيفة العامة المفتوح:**

-هو نظام بسيط رغم ما يفرضه على الإدارة من أعباء خاصة إذ أنه يتطلب إعادة نظرة مستمرة في تصنيف الوظائف وترتيبها.

-نظام مرن يتماشى مع حاجيات الإدارة كما وكيفا وبالتالي يتلاءم مع مقتضيات الإنتاجية . فالإدارة لا توظف من أجل التوظيف ولكنها تفعل ذلك من أجل سد حاجيات نوعية معينة.

#### **\*مساوئ نظام الوظيفة العامة المفتوح:**

-لا يمكن تطبيقه في كل مكان وزمان، فالإدارة العامة ليست مجال عمل للمتخصصين فقط،فهي تتضمن مناصب عمل لا يمكن شغلها إلا بعد اكتساب خبرة طويلة في ممارسة الوظيفة و المسؤولية الإدارية .<sup>2</sup>

-يعطي الأولوية للإنتاجية ولا يأخذ بعين الاعتبار الأهداف الأساسية الأخرى التي تعمل من أجلها الإدارة والتي تتمثل في تحقيق الصالح العام.

#### **المطلب الثاني: مفهوم نظام الوظيفة العامة المغلق.**

يقصد بنظام الوظيفة العامة المغلق ذلك النظام الذي يعتبر الإدارة العامة كمجموعة مستقلة تتميز عن غيرها من المجموعات المهنية لا من حيث طبيعة المهام المنوطة بها فحسب،ولكن أيضا من حيث الإطار القانوني الذي يتطور فيه الموظفون الذين يقومون بأداء هذه المهام باسمها ولحسابها.

<sup>1</sup>فتحي مجدي، قانون الوظيفة العمومية ، محاضرات سنة أولى ماستر (جامعة الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2014/2013)ص614.

<sup>2</sup>هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ( الجزائر دار هومة 2010) ص17-19.

تعتمد الوظيفة العمومية في النظام المغلق على نظام المهنة الدائمة التي تتسم بصفة الدوام و الاستقرار، حيث ينخرط فيها الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لتقلدها ويظلون يتدرجون في سلمها ويربطون حياتهم بها، ويتمتعون بمزاياها حتى تنتهي خدمتهم وحيث تبنت المدرسة الفرانكفونية هذه الإيديولوجية، وظهر هذا التيار في العديد من الدول كفرنسا وطبقته في مستعمراتها واستمر هذا النظام بعد حصول هذه الدول المستعمرة على استقلالها، وطبق كسياسة لتسيير الموارد البشرية التابعة لقطاع الوظيفة العامة وقد تبني المشرع الجزائري هذا النظام كأصل في تولي الوظائف العمومية.

ويتكون هذا النظام من عنصرين هما: القانون الأساسي والإطار المهني.

**\*تعريف القانون الأساسي:** هو أن الموظفين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر العمال الآخرين، وإنما هم يتطورون تحت ظل قواعد تفرض عليهم واجبات وتخولهم حقوق تميزهم عن باقي الوظائف المهنية الأخرى.

-وبصفة دقيقة يكون الموظف في ظل هذا النظام في وضعية قانونية وتنظيمية يترتب عنها علاقة خاصة بينه وبين الإدارة وأثار مميزة نذكر منها:

-تحدد حقوقه وواجباته بصفة انفرادية بمقتضى نصوص تشريعية وتنظيمية.

-لا يساهم الموظف في تحديد محتوى مركزه القانوني، ولا يستطيع أن يحتج بامتيازات أو حقوق مكتسبة بمقتضى نصوص تنظيمية معينة إلا في حالة الإبقاء على سريان النصوص التنظيمية.<sup>1</sup>

-إن النزاعات المتعلقة بالموظفين من اختصاص القضاء الإداري.

<sup>1</sup>هاشمي حرفي ، مرجع سابق ص13 ص14

## \*الإطار المهني:

فمفاده أن الموظف لا يدخل الإدارة ليشغل منصبا معيناً ولمدة معينة ولكن لينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري، وليمكن انطلاقاً من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة توفق بين مطامحه الشخصية وحاجيات الإدارة.

## \*خصائص نظام الوظيفة العامة المغلق من أهم خصائص النظام المغلق للوظيفة العامة

نذكر:

-يتميز النظام المغلق بالاستقرار والدوام المهني، فالعلاقة بين الموظف والإدارة يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

-يتمتع الموظف بامتيازات وحقوق و ضمانات في المجال التأديبي، كما يلتزم بواجبات يحددها القانون.

تقوم الوظيفة العمومية في النظام المغلق على هيكلية تنظيمية في مجال تصنيف الموظفين، فتقسم إلى فئات وأقسام، وتنقسم إلى أسلاك ولكل سلك قانون أساسي خاص به<sup>1</sup>.

## \*محاسن نظام الوظيفة العامة المغلق من أهم مزايا ومحاسن نظام الوظيفة المغلق مايلي:

- يشجع نمو الصالح العام لدى الموظفين، إذ يجعل تحت تصرف الإدارة أشخاصاً متشبعين بحكم بقائهم مدة طويلة في خدمتها بروح النزاهة والإخلاص.

- يتلاءم مع وضعية الدول النامية إذ أنه يساعد على ضمان الاستقرار داخل الأجهزة الإدارية.

- يسهل عمليات التوحيد لا من حيث التنظيم الإداري بل أيضاً من حيث أساليب العمل.

---

<sup>1</sup> فتحي مجدي مرجع سابق ص 615.

**\*مساوى نظام الوظيفة العامة المغلق من جملة مساوى النظام المغلق للوظيفة العامة نذكر ما يلي:**

-يلزم الإدارة على تنظيم إطار مهني دقيق ومعقد.

-يصعب عليه التوفيق بين مقتضيات المصالح الإدارية ورغبات الموظفين.

-ينجم عنه ظهور روح التكتل والبيروقراطية<sup>1</sup>.

### **المبحث الثاني: مفهوم الوظيفة العامة والموظف العام.**

تعتبر الوظيفة العامة أساس كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة، التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من تعليم وخبرة، وتدريب ومعارف... الخ، و هو الموظف العام وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الموظف على مجموعة من الحقوق تتناسب وحجم الواجبات التي قام بتأديتها.

### **المطلب الأول: تعريف الوظيفة العامة.**

يرتبط مفهوم الوظيفة العامة بفلسفة الدولة ونظرتها إلى العاملين لديها والنظام الذي تعتمد له هذه الغاية، ولقد تطور هذا المفهوم عبر التاريخ وفقا لأنظمة الحكم السياسية، لهذا نجد عدة مفاهيم للوظيفة العامة ومنها ما يلي:

### **\*المفهوم الأوروبي:**

وفقا لهذا المفهوم تعتبر الوظيفة العامة عملا مستقرا، ويخضع لنظام قانوني خاص ويتفق هذا المفهوم والهدف المقصود من الوظيفة العامة، وهو تحقيق الصالح العام فهو يقوم

---

<sup>1</sup>هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص23

على نظام الاحتراف واستقرار العمل، والذي يحدده نظام قانوني يمنح الموظف ضمانات وامتيازات ويحدد واجباته.<sup>1</sup>

وهذا النظام يعني أن العمل يلتحق به الموظف يعتبر عملا دائما لا عارضا إلى أن تنتهي وظيفته بإحدى الطرق المشروعة قانونا، وينتقل الموظف خلال سنين خدمته بين وظائف متعددة ويترقى شيئا فشيئا على درجات السلم الإداري بموجب قواعد الترقية، وكما يتميز هذا النظام بحماية حقوق الموظفين وتنظيم واجباتهم بما يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي وخدمة الدولة دون انقطاع.

### \*المفهوم الأمريكي:

وهو المفهوم المطبق في عدة دول كالولايات المتحدة وكندا، والوظيفة بموجب هذا المفهوم لا تعتبر خدمة عامة بل تمثل عملا مستقرا بحكمه نظام قانوني خاص.

ولا يجعل من الموظفين شريحة خاصة تحدد حقوقهم والتزاماتهم الوظيفية، بل يخضع الموظف لنفس النظام القانوني الذي يخضع له عمال النشاط الخاص، ولا يتمتعون بحقوق سوى الحقوق الدستورية التي يتمتع بها جميع المواطنين، وتكون العلاقة الوظيفية بموجب هذا النظام علاقة عقدية وان يكون الموظف مدرب من قبل التعيين في الوظيفة، ولا تعقيد في مجال الترقية ولا في التأديب بل أنها تتبع الأنظمة المطبقة في المؤسسات الخاصة.<sup>2</sup>

### \* المفهوم الجزائري:

يعرف الوظيفة العامة على أنها كيان قانوني قائم في أفراد الدولة، وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، (الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية 1982) ص 2014.

<sup>2</sup> خالد خليل الطاهر، القانون الإداري دراسة مقارنة، (عمان: دار المسيرة 1998) ص 194.

بحقوق محدودة، ويطلق على شاغل الوظيفة اسم الموظف العام، وتضبط هذه الالتزامات والحقوق في قانون يسمى قانون الوظيفة العمومية .

كما نجد أن بعض من المفكرين ذهبوا أن للوظيفة العامة معنيين يظهران في معنى وصفي وآخر تحليلي:

فالمعنى الوصفي يعرف الوظيفة العامة بكل الأشخاص القائمين بالعمل في خدمة المرفق العام، أما المعنى التحليلي يعرفها بمجموعة من المهام والاختصاصات يقوم بها شخص تتوفر شروط معينة بهدف المصلحة العامة، ويمكن القول أن الوظيفة العامة هي النظام العام الذي يطبق على العاملين في مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها من أبسط موظف إلى أعلى موظف سام، ويخضعون جميعا إلى نفس التشريع<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: تعريف الموظف العام.

يرتبط مفهوم الموظف العام بمفهوم الوظيفة العمومية، فمفهوم الموظف يختلف من دولة لأخرى ومن وقت لآخر، وهذا لاختلافا لنظام السائد في كل دولة، ولهذا وجهت له عدة تعاريف من بينها:

-تعريف "بارتي" (الذي يعتبر الموظفين العاميين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقبلون مرفق تعيين الإدارة لهم في وظائف عامة محددة، ويشاركون بصورة دائمة في إدارة مشروع عام).

-أما "روجيه جرجوار" عرفه بأنه: (كل شخص يتقاضى أجرا من ميزانية الدولة).

الدكتور "سليمان محمد الطماوي" (يعرفه بالشخص الذي يسند إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام، تشرف على إدارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام).

<sup>1</sup>محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية) ص19.

يعرفه "عبد الرحمن الرميلى" (الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، دون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية.)

ونجد أنه ليس من السهل وضع تعريف للموظف العام وهذا نظرا لإخلاف النصوص التشريعية من دولة إلى أخرى.<sup>1</sup>

### \*الموظف العام:

هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، ومن ثم يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما توافر شرطين:

- أن يكون قائما بعمل دائم.

- أن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة.

**المطلب الثالث: مراحل تطور الوظيفة العامة في الجزائر.**

### ➤ المرحلة الأولى: المرحلة الانتقالية 1962-1966:

تسمى الانتقالية لكونها الفترة التي تلت مباشرة استعادة الجزائر لسيادتها، ولا غرابة أن تجد الإدارة الجزائرية نفسها عقب الاستقلال مباشرة مكبلة، تعاني من وطأة مجمل الآثار السلبية الموروثة من هياكل مادية قائمة وغير مكيفة، وهي جملة من العوامل التي صعبت على الإدارة الجزائرية الفتية مواكبتها لاعتبارات عديدة، منها اختلاف الثقافة والأيدولوجية، لقد اتسمت هذه المرحلة بوحدة السلطة أي دولة حزب المتمثلة في الجمع بين

<sup>1</sup> علي بوظراف، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة عبد الحميد ابن باديس كلية الحقوق والعلوم السياسية 2017/2018) ص11.

صفتي الأمين العام للحزب ورئيس الدولة، ومن ثمة انتهاج مبدأ تركيز كافة المسؤوليات في يد رئيس الدولة الوطنية الأمين العام للحزب.

### \*مميزات المرحلة الانتقالية:

من أهم المميزات التي طبعت هذه الفترة من حياة الوظيفة العمومية الجزائرية، اصطدامها بمعطيات قائمة، كالتركة العقلية التي ورثتها غدة استعادة السيادة الوطنية، واضطرارها إلى تمديد العمل بأحكامها فعانت هذه الفترة من نقائص عديدة نتطرق لها فيما يلي :

أولاً: انعدام التوازن والانسجام في هياكل الوظيفة العمومية: تميزت الوظيفة العمومية في هذه المرحلة من بنائها بانعدام توازن وانسجام هياكلها الموروثة إلى جانب اصطدامها بجملة من الظواهر منها:

أ- كثرة النصوص التشريعية والتنظيمية الموروثة والجديدة وغالبا ما يتعذر على المسيرين التحكم فيها، ونقص التأهيل لدى الأعوان المكلفين بتطبيقها.

ب- المعاناة من ندرة التأطير ومن انعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ المهول الذي خلفه المعمر لاسيما بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قدماء الموظفين الفرنسيين وصعوبة استخلافهم بموظفين جزائريين جاهزين ومؤهلين.

ج- اقتصار عمل الإدارة على محاولة ربط سياسة الوظيفة العمومية بتكليف وتجديد المؤسسات الوطنية والنهوض بها.

فكان دور الدولة في هذه الفترة، كمفهوم قانوني وسياسي وتنظيمي، يرمي إلى تنظيم مختلف العلاقات الاجتماعية، مما جعل دور الدولة يزداد توسعا وتدخلنا لضمانا لحقوقهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

## ثانيا: التدابير المتخذة لمواجهة سلبيات المرحلة الانتقالية

لمواجهة الإختلالات التي اعترت الوظيفة العمومية اتخذت بعض التدابير لإعادة تنظيم المؤسسات نذكر منها:

-اللجوء إلى التعاون التقني والثقافي والعلمي، مع العديد من البلدان تربطها ببلادنا علاقات صداقة وأخوة.<sup>1</sup>

-إعادة ترتيب وتنظيم جمع الأحكام السارية في مجال الوظيفة العمومية وتكييفها ومقتضيات المجتمع.

-انتهاج سياسة جزاراة سريعة ومفروضة بالتوظيف العاجل وغير المنتظم للمستخدمين الجزائريين غير المهنيين للوظائف الجديدة المعهودة إليهم.

### ➤ المرحلة الثانية:مرحلة التطور والتكيف1966-1978:

تعد هذه المرحلة من أصعب المراحل في حياة الوظيفة العمومية الجزائرية ،حيث عملت السلطات العمومية خلالها على توشي تحقيق الانسجام لهياكلها ونصوصها وللوقوف على أهم الإجراءات المتخذة في هذا الصدد سنتطرق إلى:

#### \*مراجعة المبادئ العامة للوظيفة العامة :

انطلقت هذه المرحلة أساسا في عام1966وهي المرحلة التي اتصفت بالإصلاح والتكيف لتحقيق التنسيق والانسجام،بعد أن قام المشرع الجزائري بتبني النموذج الفرنسي للوظيفة العمومية،من خلال التأكد على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها ،كالبنيان الهرمي وسلم الأسلاك والرتب والفصل بين الرتبة والوظيفة، ولم يخرج المشرع الجزائري من طوق منطق الوظيفة العمومية الفرنسية الليبرالية.

<sup>1</sup>سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ( الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية) ص109-117.

وبالرغم من هذا التباعد في التوجه والأهداف، فقد شهدت هذه المرحلة مراجعة أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية ومن أهمها:

-إقرار مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية.

-مساواة المواطنين في تولي الوظائف العمومية.

-حق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية.

**\*الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري:**

كانت الإدارة الجزائرية في طور بنائها مرهقة مطالبة ببذل جهود معتبرة في مجال الضبط والتكوين والإتقان وتحسين المعارف المهنية عن طريق معاهد ومدارس للتكوين المتخصص قبل أو بعد التوظيف، قصد مواجهة الاحتياجات المتزايدة لخدماتها كما و كيف.

وفي سنة 1964 أنشئت المدرسة الوطنية للإدارة المكلفة بمهمة الإعداد والتأهيل الضروريين للإطارات بمستوى مهني علمي وجامعي، وتلاها إنشاء مراكز للتكوين الإداري عام 1968 لنفس الغرض.

ولهذا الغرض صدر المرسوم رقم 52/69 في 12 ماي 1969 الذي يعد بمثابة

الإطار القانوني للتكوين والإتقان في المجال الإداري<sup>1</sup>

**\*الاهتمام بانسجام شبكة الأجور والمرتبات:**

مع بداية عام 1974 قامت السلطات العمومية المكلفة بعالم الشغل بإنشاء لجنة عهدت لها مهمة دراسة واقتراح سياسة وطنية لانسجام الأجور والمرتبات بين القطاع العمومي الاقتصادي وقطاع الوظيفة العمومية، بهدف التوصل إلى حلول مرضية في هذا

---

<sup>1</sup>نفس المرجع السالف الذكر ص188-124.

المجال تساعد على القضاء على مختلف التوترات المسجلة في المحيط الإداري وفي عالم الشغل ككل.

وجاءت هذه اللجنة بمجموعة من المقترحة من بينها:

-إجراء مسح شامل لوضعية الإدارة العمومية و تقييمها على غرار كافة القطاعات الحيوية الأخرى.

-النظر في مدى مساهمة وضعية الإدارة لمتطلبات التطور و مستجداته.

-وضع إستراتيجية شاملة للنهوض بقطاعي الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي معا.

### **\*الاهتمام باستقرار الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية:**

إن هجرة الموظفين لقطاع الوظيفة العمومية اتخذت أشكالاً مختلفة منها القانونية كالانتداب أو غير القانونية كالتخلي عن المنصب، و هي ظاهرة أثرت كثيراً على الكيان الاجتماعي و البنيوي للإدارة الجزائرية.

و قد ساعدت هذه المعاينة على التأكيد على ضرورة التصدي لهذه الظاهرة و اعتماد جملة من الإجراءات منها:

-بمراجعة طريقة تحديد الأجور.

-التصدي لظاهرة عدم استقرار الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية.

-مواجهة بعض الظواهر السلبية للإدارة الجزائرية المتمثلة في التذبذب الحاصل في الحياة المهنية للموظفين.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>المكان نفسه ص 124-133.

## ➤ المرحلة الثالثة:مرحلة توحيد عالم الشغل1978-1990:

### \*صدر القانون الأساسي العام للعامل1978:

انطلقت سنة 1978 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للعامل بالقانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978.

و كان الهدف من تدشين هذه المرحلة الجديدة هو توحيد عالم الشغل من جهة والعمل على إعادة تنظيمه وتطويره من جهة أخرى، ومنها حقوق العامل وواجباته،في مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها واهم ما جاء به هذا القانون :  
-اعتبار كل عامل مستخدم .

-اعتبار قطاع الوظيفة العمومية فرع من فروع قطاع الشغل ، يخضع إلى قانون أساسي.  
-تخصيص المشرع لقطاع الوظيفة العمومية بأحكام نوعية وإعطائه تسمية ( المؤسسات والإدارات العمومية في المواد 2و3 من القانون الأساسي العام للعامل 1978).

### \*صدر القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات والإدارات العمومية سنة1985:

شمل هذا القانون عدة قطاعات كانت لا تنتمي أو لا يشملها القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966 و منها مصالح المجلس الشعبي الوطني ، المجلس الأعلى للمحاسبة، الهيئات العمومية ، القضاة مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة بتعيينهم و حركة نقلهم وانضباطهم.

---

ج ج د ش، القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية عدد32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

لقد جاء المرسوم 59/85 كمحاولة من المشرع لتفادي سلبيات القانون رقم 12/78،  
وكمحاولة للسير مع متطلبات التغيير التي كانت تحدث خاصة وانه بدا في تلك المرحلة  
ظهور بوادر إلزامية للفصل بين القطاع الاقتصادي و القطاع الإداري،بالإضافة إلى ظهور  
بوادر تراجع النهج الاشتراكي ، وهذا ما حاول المرسوم تجسيده والعمل على إعادة  
الخصوصية لقطاع الوظيف العمومي<sup>1</sup>.

### **\*التعريف بالقانون الأساسي06-03:**

هو المجموعة القانونية التي تنظم مجال الوظيفة العمومية في القطاع الإداري، والتي  
تحكم مسار الموظف العمومي منذ توظيفه إلى غاية انتهاء علاقته الوظيفية.

اشتمل هذا القانون على 11بابا و224 مادة،حيث جاء في الباب الأول الأحكام  
العامة وينقسم إلى أربعة فصول: الفصل الأول مجالات التطبيق جاءت في نص المادة 2من  
القانون والفصل الثاني هو العلاقات القانونية الأساسية الذي يتمثل في المادة 4 من إلى  
9،الفصل الثالث المناصب العليا والوظائف العليا للدولة والرابع الأنظمة القانونية الأخرى  
للعمل.

الباب الثاني : حقوق الموظف وواجباته.

الباب الثالث :هيكل الوظيفة العمومية.

الباب الرابع : تنظيم المسار المهني للموظف.

الباب الخامس :يتضمن موضوعين هما التصنيف والراتب.

الباب السادس : الوضعيات القانونية للموظف.

<sup>1</sup>محي الدين كروسي ، مفتاح يحي ،اصلاح الوظيفة العامة في الجزائر و اثرها على المرفق العام ،مذكرة ماستر غير  
منشورة (جامعة سعيدة كلية الحقوق والعلوم السياسية 2016/2017) ص86.

الباب السابع: يتضمن النظام التأديبي و ينقسم إلى ثالث فصول تتمثل في المبادئ العامة والعقوبات التأديبية والأخطاء المهنية.

الباب الثامن: يحث فصلين الأول المدة القانونية للعمل والثاني أيام الراحة القانونية

الباب التاسع: يتضمن فصلين هما العطل والغيابات.

الباب العاشر: فصل واحد هو إنهاء الخدمة.

الباب الحادي عشر: يتضمن فصلا أحكام انتقالية ونهائية<sup>1</sup>.

**المبحث الثالث: مفهوم المسار المهني للموظف العام.**

يتسم المورد البشري بأهمية كبيرة في أي منظمة، ولذلك عندما نتحدث عنه نتحدث عن الدوافع والطموحات المستقبلية التي يسعى لتحقيقها، لذلك عملية تسيير المسار تساعد الموظف على معرفة المراحل التي سوف يمر بها خلال حياته المهنية، والتي ستحدد ميولاته ومهاراته العملية.

**المطلب الأول: تعريف المسار المهني وأهميته.**

المسار المهني هو عبارة عن عملية إدارية يتم بموجبها رسم الموظف لمسلكه الوظيفي و تحديد المناصب التي يمر بها طيلة حياته المهنية، وذلك بمساعدة الإدارة للوصول إلى تحقيق التطابق بينه وبين الوظيفة التي يشغلها من أجل تحقيق الرضا الوظيفي.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>عاشور دمان ديبج، شرح القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ( عين مليلة: دار الهدى ).  
<sup>2</sup>زهية ميلودي ، مالكي طيطم، تسيير المسار المهني للموظف العام في الجزائر في ظل احكام الامر 03/06 المتضمن ق ا ع و ع مذكرة ماستر غير منشورة(جامعة مولود معمري تيزي وزو كلية الحقوق والعلوم السياسية 2014/2015) ص15.

## ❖ أهمية المسار المهني:

### أولاً: بالنسبة للموظف.

- حتى يستطيع الموظف مواولة نشاطه أو المهام التي توكل إليه و تحسين كفاءاته، يجب عليه أن يشغل الوظيفة التي تتماشى مع تخصصه وقدراته.
- منح الأجر والتأمين والتحفيز للموظف وذلك حتى ننقص من قلقه على مصيره ومستقبله.
- التدخل في الحياة المهنية للموظف وذلك بترقيته من منصب لآخر و تدريبه.

### ثانياً: بالنسبة للمنظمة.

- الاستجابة لمتطلبات التطور الذي يطراً على سياسات التسيير.
- سد المناصب الشاغرة، فيوجه الموظف إلى هذه المناصب.
- تنمية واستخدام الموارد البشرية: عندما يكون وضع الموظف في المنظمة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه، فيصبح الموظف عبئاً على المنظمة بأداءه الضعيف.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الضمانات الأساسية للموظف العام في الجزائر.

## ❖ مجال التوظيف والمشاركة:

### -مجال التوظيف:

- وتنحصر هذه الضمانات في مجال التوظيف في مبدأ المسابقات ككيفية مفصلة لانتقاء المرشحين لتولية الوظائف العمومية، وهو مبدأ الذي كرسه المشرع الجزائري منذ

<sup>1</sup>نوال وابد ، سارة سليمي، المسار المهني للموظفين في القطاع العمومي مذكرة ليسانس منشورة (جامعة اكلي محند اولحاج البويرة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2012/2011) ص60 61.

الإصلاح 1966، وأكده قانون 2006 حيث نص على أن التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية "المادة 7".

### - مجال المشاركة:

المشاركة هي تعامل الفرد عقليا وانفعاليا مع الجماعة التي يعمل معها من اجل تعبئة كافة قدراته ومجهوداته لتحقيق أهدافها المرسومة و تحمل مسؤولياته نحوها بوعي وحماس ذاتي .

وفي تعريف آخر فان المشاركة هي اشتراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات الإدارية فهي علاقة متبادلة بين طرفين في المنظمة هما : الإدارة والموظفون بهدف زيادة إنتاجية المنظمة بشكل مستمر و لأجل تخفيف حدة الصراع بينهما من جهة أخرى.

الحق في المشاركة مضمون دستوريا، فكل عامل يشارك بواسطة مندوبيه في التحديد الجماعي لشروط العمل، وأيضا على المشاركة بواسطة مندوبيهم في الهيئات الاستشارية في تنظيم وسير المرافق العمومية بإعداد القواعد القانونية وفحص المقررات الفردية المتعلقة بحياتهم المهنية.<sup>1</sup>

فهذا الحق يمارس في إطار مركزية ممثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، الذي يتدخل في كل مسألة ذات طابع عام ويضطلع بوظيفة الهيئة العليا للتظلمات في المسائل التأديبية على الخصوص من جهة، وكهيئة متساوية الأعضاء (اللجنة المتساوية الأعضاء و اللجنة التقنية المتساوية الأعضاء ولجان الصحة والأمن من جهة أخرى).

فإنشاء اللجان متساوية الأعضاء إلزامي طالما ليس للمؤسسة طابع تجاري أو صناعي، كما أكد على ذلك مجلس الدولة الفرنسية في قراره الصادر في شهر جويلية 2002 وأن النقابات مدعوة للقيام بدور أساسي في التفاوض بخصوص البروتوكولات والاتفاقيات

<sup>1</sup>عربي ميلودي، مشاركة الموظف في تسيير مساره المهني مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الساسية 2018/2017) ص18.

المتعلقة بشروط عمل الموظفين والموقعة مع السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كما أن مشكلة التمثيل تعترضهم، فالقانون المتعلق بالحق النقابي يقيد التمثيل الوطني لنقابة ما وفقا لمعايير محددة مسبقا.<sup>1</sup>

فهذه الضمانات تسهر عليها إذا لجان إدارية وتقنية متساوية الأعضاء ولجان طعن تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، ولذلك فإن استشارة هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين أمر ضروري وهي تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي (المادة 64 ق و ع ج).

### ❖ مجال التكوين:

ويدخل ضمن حقوق الموظف تجاه الإدارة المطالبة بتنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيله وترقيته مهنيا وتأهيله لمهام جديدة (المادة 104 ق و ع ج).

### ❖ مجال الترقية في الدرجات والرتب:

يرتبط مفهوم الترقية عموما بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني وهو تقييم مستمر ودوري، يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا للمناهج ملائمة غالبا ما تؤدي إلى ترقية في الدرجات أوفي الرتب، أو إلى منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، كما يشمل منح الأوسمة التشريفية والمكافآت، وهو المفهوم الذي استقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و98 من قانون الوظيفة العمومية ولعل مرد ذلك إلى كون الترقية عموما في ظل نظام البنية المغلقة للوظيفة العمومية<sup>2</sup> هي من الضمانات الأساسية للموظفين، أين يكون للجان الإدارية المتساوية الأعضاء دور معتبر في ذلك ولاسيما في مجال تحديد مناهج التقييم التي تتلاءم وطبيعة نشاطات المصالح المعنية.

<sup>1</sup> ج د ش ، المرسوم رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن ، المؤرخ في 08 يناير 2005 ، جر رقم 04 العدد رقم 04 الصادر 2005/01/08.

<sup>2</sup> سعید مقدم ، ص 244 - 245.

وتفاديا لتعسف السلطة السلمية في التقدير والتقييم ومنح المشرع عددا من المعايير الموضوعية التي تركز عليها عملية تقييم الموظف وهي كالتالي:

-احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية -الفعالية والمردودية -كيفية الخدمة.

ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.

**\*الترقية في الدرجات:**وفقا للنص المادة 106من قانون الوظيفة العامة تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

وكقاعدة عامة فإن الموظف يستفيد من ترقية في الدرجة طبقا لأحكام المادة 12 من أحكام المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المتعلق بتحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، إذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى تكون تبعا حسب النسب 4 و 4 و 2من ضمن 10موظفين، وإذ كرس القانون الأساسي الخاص وثيرتين للترقية في الدرجة فإن النسب تحدد على التوالي 6 و 4 ضمن 10موظفين<sup>1</sup>، أما الترقية في الدرجة بقوة القانون فتتم حسب المدة القصوى مع مراعاة أحكام المادة 163من الأمر 06-03 المؤرخ في 2006 المتضمن القانون الأساسي لوظيفة العمومية.

والجديد بالذكر أن الترقية في الدرجات تخضع لعملية التنقيط والتقدير من طرف الرئيس السلمي الذي يرفع الشأن تقريره للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

<sup>1</sup> ج د ش ، المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61 الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

\* **الترقية في الرتب:** هي أن يرقى العامل أو الموظف من رتبته الأصلية إلى رتبة تعلوها في القيمة الاستدلالية وفي القيمة العملية، و يترتب عنها زيادة في المسؤوليات بحيث يفسح المجال أمام الموظف لتقلد مناصب أعلى إضافة إلى الاستفادة من العلاوات والمنح الخاصة بهذا الصعود وتتم هذه الترقية حسب الكيفيات الآتية:

-على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني الشهادات والمؤهلات المطلوبة،-عن طريق تكوين متخصص .

-عن طريق تكوين مهني أو فحص مهني.

-على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

وبمجرد صعود الموظف إلى رتبته الجديدة تنقطع صلته بالرتبة القديمة، ومنا تقوم الإدارة بعمليات إدارية وهي :

-تحرير منصبه الأصلي الذي كان يشغله و ذلك بعد إصدار قرار تحرير المنصب .

-موازاة مع ذلك تقوم الإدارة بتعيين الموظف في رتبه الجديدة عن طريق إصدار قرار أو محضر التنصيب<sup>1</sup>.

**المطلب الثالث: المساواة المهنية بين الجنسين في الوظيفة العمومية.**

■ **فرنسا:**

\***في القانون الأساسي الفرنسي للموظفين:**

<sup>1</sup>أرباح مراد بيزة،، تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية، أطروحة دكتوراه منشورة (جامعة الحاج لخضر باتنة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 2017/2018) ص146- 147.

كان مجلس الدولة الفرنسي قبل صدور ق أ و ع الفرنسية لعام 1946 يعترف للنساء بأهلية تولي الوظائف العمومية، وفي الوقت نفسه يجيز إقصائهن من بعض الوظائف لدواعي المصلحة ، ومن ثم فإن الإدارة كانت تتمتع بسلطات تقديرية واسعة.

وبهذا الصدد يجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي أصدر القانون رقم 2001-397 المؤرخ في 09 ماي 2001 المتعلق بالمساواة المهنية بين النساء والرجال، نص المادة 19 منه على إدراج مادة 6 مكررة في القانون رقم 83-634 المؤرخ في 13 جويلية 1983 المتضمن حقوق وواجبات الموظفين تنص على ما يلي: "لا يمكن إقامة أي تمييز بين الموظفين بسبب جنسهم" غير أن يمكن النص استثناء، على توظيف مختلف النساء والرجال عندما يكون الانتماء لهذا الجنس أو ذاك يشكل شرطاً فاصلاً لممارسة هذه الوظائف.

كما أصدر قانوننا أخذ في عام 2005 ينص على المساواة بين النساء والرجال في المؤسسات<sup>1</sup>.

كما نص المشرع الفرنسي على المساواة بين الجنسين في كثير من المواثيق وفي الدستور الفرنسي ، كما ضمن احترام المساواة المهنية في التوظيف وأيضا فرض مجلس الدولة الفرنسي بعض القيود لصالح النساء فيما يتعلق بحماية المرأة العاملة ومنع تسريح المرأة الحامل ، وافر المشرع الفرنسي بحماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي وأدرج هته الأحكام ضمن قانون العقوبات والعمل الفرنسيين.

---

<sup>1</sup>القانون الفرنسي رقم 397/2001 المتعلق بالمساواة المهنية بين النساء و الرجال .

## ▪ الجزائر:

### • أحكام الدستور:

نصت المادة 28 من دستور 1989 على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو أي ظرف شخصي أو أجماعي.

المادة 50: لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب أو ينتخب.

المادة 51: يتساوى جميع المواطنين و المواطنات في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون شرط أخرى غير التي يحددها القانون.

والجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري يستعمل في المادة 29 عبارة كل المواطنين للتعبير عن الجنسين في حين استعمل المادة 51 عبارة المواطنين و المواطنات، وهذا الاستعمال العام يمكن أن يفتح الباب للتأويلات يستحسن تفاديه والعمل على تدقيق العبارات للوضوح.<sup>1</sup>

### • القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :

أكدت مختلف الأحكام القانونية والتنظيمية الصادرة في الجزائر منذ الأمر 66-133 إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 2006 على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، كما نصت المادة 80 من هذا القانون على أن الالتحاق بالوظائف العمومية يتم على أساس المسابقات بشكل عام.

وقد جاء في عرض الأسباب المرفق بمشروع قانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 2006 أن الطابع المعلن لهذه الأحكام يمنحها أكثر من بعد، فإنه يضمن للمواطنين

<sup>1</sup>سعید مقدم ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ،(الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع (2010) ص267.

المرشحين لوظيفة عمومية حماية ضد كل تمييز يحول ضد توظيفهم أو الوقوف في وجه المسار الطبيعي لحياتهم المهنية، ومن جهة أخرى يلقي على الإدارة واجب اتخاذ كافة التدابير الموجهة لضمان مساواة المواطنين أمام المرفق العام.

ومن الناحية العلمية فإن تجسيد مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية يتم من خلال تكريس مبدأ المسابقات ككيفية مفضلة في تولي الوظائف العمومية على نظام الامتحان، نظرا لكونها تستجيب لمقتضيات الكفاءة ونوعية الخدمات الإدارية، أي الاعتماد على عملية الاستحقاق في عملية الانتقاء.<sup>1</sup>

#### • الحماية من الاعتداءات والتهديدات:

#### ✓ الحماية أثناء أو بمناسبة ممارسة الوظيفة:

طبقا للمادة 30 من قانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 2006 تلتزم الدولة بحماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو اعتداء، من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على تعويض من مرتكب تلك الأفعال.

وفي المقابل فإن الموظف مطالب بدوره تجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامه ولو

كان ذلك خارج الخدمة، بل هو مطالب أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم<sup>2</sup>.

#### ✓ الحماية من التحرش الجنسي:

تعاقب كافة قوانين العقوبات المعاصرة على التحرش فهي أفعال محرمة ولاسيما تلك التي يكون مصدرها الرئيس السلمي.

<sup>1</sup> نفس المرجع السالف الذكر، ص268.

<sup>2</sup> علي كنيش، الضمانات المكفولة للموظف العام لاداء مهامه في القانون الجزائري، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2020/201)، ص30.

فالتحرش أصبح منذ عام 2003 محرم بقانون العقوبات الجزائري المعدل بإدخال مادة جديدة المادة 34 التي تعتبر التحرش من أشخاص ذوي مناصب وسلطة جريمة يعاقب عليها القانون.

كما أن القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 التعلق بعلاقات الفردية في المادة 06 منه على حق العمل في شغل واحترام حرمة المواطنين الجسدية والمعنوية وكرامتهم وحمايتهم ضد كل تمييز.<sup>1</sup>

● إجراءات الحماية القانونية والقضائية من الاعتداءات و التهديدات:

إن الحماية حق لكل موظف ولا يمكن أن تعافى الدولة من هذا الالتزام إلا إذا بررت ذلك أسباب المصلحة العامة، وتحت رقابة القضاء الذي أوضح الأسباب التي يمكن أن تبني الإدارة من إلزامها بحماية موظفيها.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ج د ش المادة 06 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1190 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية ، العدد رقم 17 الصادرة بتاريخ 25 ابريل 1990.  
<sup>2</sup>مقدم ، المرجع السابق ص269-273.

## خلاصة الفصل :

في ختام هذا الفصل يمكن إيراد ملاحظات واستنتاجات كالتالي:

الوظيفة العمومية في كل دول العالم لا تخرج عن نظامين اثنين الأول هو نظام الوظيفة العمومية المغلق الذي يعتبر الوظيفة العمومية مهنة يلتحق بها الموظف ل يبقى فيها حتى استقالته، والثاني النظام المفتوح الذي يعتبر الوظيفة العمومية مجرد أنشطة و اختصاصات قانونية لا يتميز فيها الموظفون عن عمال القطاع الخاص.

تبنى المشرع الجزائري كأصل عام نظام الوظيفة العمومية ذو البنية المغلقة، وضع الأمر رقم 03/06 في المادة 04 منه تعريفا واضحا للموظف العام يميزه عن باقي عمال الدولة من أعوان متعاقدين و عمال إجراء عموميين و متربصين و غيرهم و اخذ بالعلاقة التنظيمية في علاقة الموظف بالإدارة .

عملية تسيير و تخطيط المسار المهني للموظف هي مهمة مشتركة بينه وبين المؤسسة، فهو يقوم بتحديد ذاته وإمكاناته أما المؤسسة فهي تعتمد في ذلك على إجراءات مختلفة مثل النقل والترقية والمشاركة، والغاية من ذلك تحقيق التوافق و التطابق بين الموظف والوظيفة و الوصول إلى الرضا الوظيفي .

## الفصل الثاني:

الموظف العمومي بين الوضعيات  
العادية والوضعيات الاستثنائية

لم يقتصر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في أحكامه على ما يتعلق بالحياة الوظيفية للموظف من حيث التوظيف والترقية و إنهاء العلاقات الوظيفية فحسب، بل تضمن أحكاما أخرى تتعلق بالمسار المهني من جانب ما يعرف ب "الحركية" ، وهي آليات تسمح بوجود تدفقات خروج ودخول لقطاع الوظيفة العمومية بالإطارات اللازمة التي يستحقها ، . يتواجد الموظف العمومي من الناحية الإدارية والقانونية في عدة وضعيات قانونية وأساسية وهي:وضعية القيام بالخدمة، ووضعية الانتداب ووضعية خارج الإطار ووضعية الإحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية وهذا ما سنتطرق إليه بالدراسة في هذا الفصل.

## المبحث الأول: وضعية القيام بالخدمة ووضعية تحت التصرف.

لإبراز مفهوم وضعية القيام بالخدمة ووضعية تحت التصرف، قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين تناولنا في المطلب الأول تعاريف شاملة لوضعية القيام بالخدمة، وفي المطلب الثاني تطرقنا إلى وضعية جديدة أتى بها المشرع الجزائري وهي وضعية تحت التصرف.

### المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة.

من بين التعريفات التي وجهت لوضعية القيام بالخدمة نذكر مايلي:

**\*تعريف هاشمي خرفي:**

بأنها "الوضعية العادية المميزة لحياة الموظف المهنية".

**\*تعريف عمار بوضياف:**

عرفها " الوضع الطبيعي والغالب بالنسبة لجملة الموظفين فاعلهم يكون في وضعية نشاط وأداء للعمل".

**\*تعريف بوطبة مراد:**

يعرفها " وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب عال أو وظيفة عليا، أو يمارس المهام المطابقة لرتبته في المؤسسة أو الإدارة عمومية أخرى أو جمعية وطنية معترف بها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية".<sup>1</sup>

<sup>1</sup>فطيمة مسعي، الوضعيات القانونية الاساسية لموظفي قطاع التربية وحركة نقلهم مذكرة ماستر غير منشورة ( جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي:كلية الحقوق والعلوم السياسية،202/2019) ص5.

## أولاً: الالتزام بالقيام بالخدمة.

يعتبر واجبا أوليا على كل موظف يعمل في مرفق عمومي و يمثل الدولة أي يجب عليه أن يتفرغ لعمله الوظيفي و أن يؤديه بإخلاص و دقه، وفقا لأحكام قانون الوظيفة العمومية ويطبقها بكل نزاهة دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال وان يتقيد بالدوام الرسمي ويحترم مواعيد العمل ويخصصها لأداء واجباته الوظيفية، ولا يمكنه التنصل من جزء من مسؤوليته إلا عن طريق التفويض المفروض به قانونا.<sup>1</sup>

## ثانياً: حالات القيام بالخدمة.

طبقا لمقتضيات المواد: 128 و129 و 130 من الأمر رقم 06-03 تتمثل حالات وضعية القيام بالخدمة فيما يلي:

- ممارسة الموظف لمهامه فعليا في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها.
- ممارسة الموظف لمهام منصب عال أو وظيفة عليا في المؤسسة التي ينتمي إليها، أما إذا كانت تلك المهام في إدارة أو مؤسسة أخرى فيكون في وضعية انتداب .
- يعد في وضعية الخدمة أيضا ، الموظف حسب المادة 129 :
- الموجود في عطلة سنوية.
- الموجود في عطلة مرضية أو حدث مهني .
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة .

---

<sup>1</sup>نوال اعراب، كريمة معيز ، **الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي** مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة : اكلي محند اولحاج، كلية الحقوق والعلوم الساسية، 2015/2016) ص34.

-وضع الموظف في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، فطبقا لمادة 130 من الأمر رقم 03/06 يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في<sup>1</sup> حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

والجدير بالذكر أن الأمر 03/06 اعتبر بعض حالات الانقطاع عن ممارسة المهام ضمن وضعية القيام بالخدمة وهي :

-العطل القانونية المنصوص عليها في التشريع المعمول به. -الغيابات المرخص بها قانونا في المواد 215، 212، 208 من الأمر المذكور.

-الاستدعاء للالتحاق بصفوف الجيش الوطني الشعبي في إطار قوات الاحتياط.  
-الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

**ثالثا : حالات الغياب غير المبرر.**

يتمتع الموظف الموجود في حالة الخدمة بالحق في العطل والغيابات المدفوعة الأجر إلا أن هذا الحق غير مطلق بل يرد عليه استثناء مهما كانت رتبة الموظف لا يمكن له أن يتقاضى راتبا عن فترة عمل لم يعملها، بل إن المشرع ينص على معاقبة كل غياب غير مبرر عن عمل بخصم من الراتب ما يتناسب مع مدة الغيابات .

باستثناء الحالات المنصوص عليها في القانون الوظيفة العمومية كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا الأمر:

إن الموظف عليه تقديم مبرر مسبق الاستفادة من رخصة تغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية :

---

<sup>1</sup>مراد بوطبة، دروس في الوظيفة العمومية ( جامعة: امحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2018) ص124.

-لمتابعة الدراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربعة ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضروريات المصلحة أو للمشاركة في الامتحانات والمسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.

-لقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

-للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذ لم يكون في وضعية انتداب.

-لأداء المهام المرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.

-للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.<sup>1</sup>

يمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات طابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة مع نشاطاته المهنية .  
للموظف حق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما لأداء مناسك الحج .

يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر.

للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية:

-زواج الموظف.

-ازدياد طفل الموظف.

<sup>1</sup> ج د ش الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

- ختان ابن الموظف.

-زواج احد فروع الموظف.

-وفاة زواج الموظف.

-وفاة احد الفروع أو الأصول أو الحواشي للموظف أو لزواج الموظف.

يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبرر، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة أيام في السنة.

فان الموظف الذي يضع نفسه خارج هذا الإطار يكون في حكام التخلي عن منصب عمله بطريقة فجائية وإراداته الحرة، وهي الوضعية التي غالبا ما تؤدي إلى التسريح أي الشطب النهائي من تعداد مستخدمي الإدارة أو المؤسسة التي يتبعها الموظف، وبالتالي حرمانه من الضمانات القانونية المقررة للموظفين العموميين.<sup>1</sup>

**رابعا: الامتناع عن الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية ونشاط آخر خاص.**

يقتضي واجب أداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية ومستمرة التفرغ الكلي لها وعدم الانشغال بمهمة مهنية أخرى أثناء أوقات العمل الرسمية أو خارجه، والحكمة من وجوب التفرغ الكلي للوظيفة هو انه عند إقبال الموظف على جمع بين وظيفتين عندئذ تتعارض المصالح، وبالتالي الموظف سيميل إلى تفضيل مصلحته الخاصة على المصلحة العامة.

**1.من حيث المبدأ.**

نصت المادة 43 من الأمر 06/03 على: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي اسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه".

<sup>1</sup>المواد ( 209 )- (215) من الامر 03/06 ، مرجع نفسه.

## 2. الاستثناءات الواردة على مبدأ عدم الجمع.

وفقا لأحكام الفقرة الثانية من المادة 43 السالفة الذكر يرخص للموظفين بممارسة :

-مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

-الترخيص بالجمع بين وظيفة عمومية ونشاط في إطار خاص يجب أن لا يفوق أكثر من وظيفتين ولا يتجاوز مدة محددة، ويشترط أن لا يعيق هذا الترخيص الممارسة الطبيعية للوظيفة الرئيسية والأصل أن يتم هذا الترخيص بموجب قرار مشترك بين الإدارات المعنية مؤشرا عليه من قبل مصالح المراقبة المالية.<sup>1</sup>

## 3. الجزاءات المترتبة عن الإخلال بعدم الجمع الوظيفي.

يعد عدم التقيد بالالتزام بعدم ممارسة الأعمال المحظورة، مخالفة يترتب عليها مسائلات تأديبية دون الإخلال بالجزاءات التأديبية ومنها أساسا:

-استرداد المبالغ المتحصل عليها بصفة غير شرعية عن طريقة الخصم من المرتب لعدم القيام بالخدمة، وذلك ابتداء من تاريخ الانتحاق بالوظيفة الثانية .

-التوقيف الفوري للمعني عن ممارسة وظائفه، تحضير لإحالاته على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمعة كمجلس التأديب ضمن الأشكال والآجال المنصوص عليها في المسائل التأديبية.<sup>2</sup>

ويقتصر دور اللجنة المتساوية الأعضاء بهذا الخصوص على معانية الواقعة في حالة التأكد من حدوثها، فان العقوبة المقررة بهذا الصدد في التسريح دون إشعار أو تعويض.

<sup>1</sup>المادة (43) من الامر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46.

<sup>2</sup>اعراب، معيز مرجع سابق ص37.

## المطلب الثاني: وضعية تحت التصرف.

لقد أشار المشرع الجزائري إلى هذه الوضعية في المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف في المواد من 08 إلى 18 كالتالي:

-يمكن وضع الموظف الموجود في وضعية القيام بالخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية فقط، دون المساس بالأحكام القانونية الأساسية الخاصة.

-يتقاضى الموظف الموجود تحت التصرف راتبه من إدارتها الأصلية.

-يمكن أن يوضع الموظف تحت التصرف لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة خلال حياته المهنية.

-تكون في إطار اتفاقية تبرم بين المؤسسة الأصلية و الجمعية المستقبلية.

-يقيم الموظف الموضوع تحت التصرف من طرف مسؤول الجمعية ويرسل بطاقة تقييمه إلى مؤسسته الأصلية.

-يجب على الجمعية المعنية أن تبلغ الموظف الموضوع تحت تصرفها لإدارتها الأصلية رغبتها في تجديد أو إنهاء الوضع تحت التصرف قبل شهرين من انقضاء الفترة الأولى على الأقل.

-في حالة ارتكاب الموظف الموضوع تحت التصرف أخطاء مهنية فإنه يخضع للنظام التأديبي المنصوص عليه في الأمر 03/06.

-يمكن للإدارة الأصلية أن توقف الوضع تحت التصرف لضرورة المصلحة أو للمتابعة القضائية ضد الموظفين

-عند انتهاء مدة الوضع تحت التصرف أو بعد قطع أو توقيف أو حل الجمعية المستقبلية يجب على الموظف الالتحاق بإدارته الأصلية فوراً.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني : وضعية الانتداب ووضعية خارج الإطار.

تم تناول وضعيتي الانتداب وخارج الإطار ضمن مبحث واحد على اعتبار انه في كلى الوضعيتين يمارس الموظف مهامه خارج إدارته الأصلية، بالإضافة إلى كون وضعية خارج الإطار لا يمكن الاستفادة منها إلا بعد استنفاذ الموظف حقوقه في الانتداب.

### المطلب الأول: وضعية الانتداب.

يعني الانتداب قيام الموظف بصفة مؤقتة (وتنفيذا لقرار من السلطة المختصة) بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة، سواء كان ذلك في دائرة غير دائرته أو في وظيفة أخرى في دائرته نفسها، وسواء قام الموظف بمباشرة هذه الأعمال إلى جانب أعمال وظيفته الأصلية ( الانتداب الجزئي) أو قام بالتفرغ للعمل المنتدب للقيام به (الانتداب الكلي).

ويهدف الانتداب إلى تلبية حاجات العمل وانجاز أعمال وظيفة أخرى مؤقتة في الدائرة المطلوب انتداب الموظف إليها، وعليه فان انتداب الموظف لأداء عمل الوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعيينا فيها، وإنما هو إجراء مؤقت بطبيعته تفرضه ظروف العمل ولا يترتب عليه أن ينتظم الموظف المنتدب في سلك وظائف الجهة المنتدب إليها، ولا يكسبه حقا على إحدى الدرجات المخصصة لتلك الجهة ما دامت مستقلة عن موازنة الجهة التي تتبعها وظيفته الأصلية والتي لم تنفصم علاقته بها لمجرد الانتداب أصلا، بل تبقى بوظيفة قائمة، ويعتبر من عداد الجهة التي يتبعها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ج د ش ، المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، الجريدة الرسمية العدد77 الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

<sup>2</sup> نواف كنعان القانون الإداري ، الطبعة الثانية ، (عمان دار الثقافة للنشر والتوزيع 2007) ، ص78.

تعرف بأنها حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من حقوقه في الأقدمية وفي الرتبة وفي الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

## 1. أنواع الانتداب.

### أ- الانتداب بقوة القانون:

ويلجا إلى هذا النوع من الانتداب وفقا لإحكام المادة 134 من قانون الوظيفة العمومية لتمكين الموظفين من ممارسة:

- وظيفة عضو الحكومة.

-عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جمعية إقليمية.

-وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في مؤسسة إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.

-عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

-متابعة التكوين المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

-تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

-متابعة التكوين أو دراسات إذ ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها.

### ب- الانتداب الإرادي:

هو حالة الانتداب التي يوضع فيها الموظف بناءا على طلبه، وفق الحالات المنصوص عليها في المادة 135 من الامر 03/06 كالاتي:

-لتمكينه من ممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى في رتبة غير رتبته الأصلية .

-وظائف التأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزءا منه.

-مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية<sup>1</sup>.

## 2. إجراءات الانتداب ومدته.

يجسد الانتداب بنوعيه طبقا للمادة 136 من الأمر رقم 03/06 بقرار فردي من السلطة التي تملك صلاحية التعيين بعد تقديم الموظف للطلب، لمدة دنيا قدرها 06 أشهر، و مدة قصوى قدرها 5 سنوات بالنسبة للانتداب الإرادي.

أما الانتداب بقوة القانون، فمدته طبقا للفقرة الثانية من المادة المذكورة تساوي شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.

وتجدر الإشارة إلى الانتداب قابل للتجديد، فالانتداب بقوة القانون يجدد كلما وجد سبب لذلك، أما الانتداب الإرادي، فيجدد طبقا للمادة 101 من المرسوم رقم 59/85 بموجب قرار فردي في حدود 5 سنوات.

## 3. انتهاء الانتداب وإعادة إدماج الموظف المنتدب.

الأصل أن الانتداب وضعية قانونية مؤقتة، ولو طال و بالتالي نهاية الانتداب بنهاية المهمة التي انتدب من أجلها الموظف، في حالة الانتداب بقوة القانون، أما في حالة الانتداب الإرادي فينتهي بنهاية مدته، كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل انتهاء المدة المقررة، أما بطلب من الموظف أو أما بمبادرة إحدى الإدارتين و بموافقة الأخرى.

<sup>1</sup>عبد الهادي بن زبطة، فاطمة الزهراء عوماري، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية السياسية، المجلد 4 العدد 1 (أفريل 2021) ص34- ص37.

كما ينتهي الانتداب أيضا بالأسباب العامة التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية كالوفاة و العزل والتسريح والاستقالة و التقاعد.

و بمجرد انتهاء وضعية الانتداب يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي أو منصب مماثل له و أو كان زائدا عن عدد المناصب المتوفرة، و ذلك حفاظا على الحقوق المكتسبة التي تنشأ للموظفين العموميين بسبب علاقتهم الوظيفية التي تربطهم بالمؤسسة أو الإدارة العمومية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: وضعية خارج الإطار.

#### ➤ تعريف وضعية خارج الإطار:

هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في وظيفة لا تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

#### ➤ الشروط القانونية للإحالة على وضعية خارج الإطار:

طبقا لمقتضيات المادة 140، 141 من الأمر 03/06 يشترط لإحالة الموظف على وضعية خارج الإطار الشروط التالية:

-تقديم الموظف طلب إلى السلطة المختصة.

-استنفاد الموظف لحقه في الانتداب الإرادي في إطار المادة 135 من الأمر رقم 03/06.

-انتماء الموظف إلى المجموعة (أ) المنصوص عليها في المادة 08 من الأمر 03/06.

<sup>1</sup>عائشة بعللي، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر غير منشورة،(جامعة:محمد بوضياف كلية الحقوق و العلوم السياسية) ص68- ص69.

<sup>2</sup>ليندة شرقية، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر غير منشورة(جامعة: عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية.) ص21.

-يجب أن تكون الوظيفة محل وضعية خارج الإطار غير خاضعة لإحكام الأمر 03/06  
كان تكون في القطاع الاقتصادي العام.

-تقرير وضع الموظف في حالة خارج الإطار بقرار فردي من السلطة المختصة<sup>1</sup>.

### ➤ إجراءات الإحالة على وضعية خارج الإطار و مدته:

تقرر وضعية خارج إطار طبقا للمادة 141 من الامر 03/06 بقرار فردي من السلطة  
التي تملك صلاحية التعيين، بناءا على طلب من الموظف المعني بعد استنفاذ حقوقه في  
الانتداب الإرادي وفق للإجراءات التالية:

-تقديم الموظف طلب مكتوب، مسبب و موقع من طرفه و هذا الطلب يجب أن يكون مستوفيا  
للجوانب الشكلية و الموضوعية.

- يجب أن يقدم الطلب في نهاية فترة الانتداب الإرادي للموظف.

-صدور قرار إداري من السلطة صاحبة صلاحية التعيين يقضي بوضع الموظف في هذه  
الوضعية.

تمنح هذه الوضعية طبقا للمادة المذكورة لمدة لا تتجاوز 5 سنوات بعد استشارة  
اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

### ➤ آثار الإحالة على وضعية خارج الإطار:

-لاستفيد الموظف الموضوع خارج الإطار من الترقية في الدرجات.

-يتقاضى الموظف الموجود في حالة خارج الإطار راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي  
وضع لديها في هذه الوضعية، ويتم تقييمه من لدى هذه الأخيرة. <sup>1</sup>

<sup>1</sup>المواد (140) و (141) من الأمر 03/06 ، المؤرخ في 2006/07/15 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،  
الجريدة الرسمية، العدد 46 .

## ➤ تجديد وانتهاء وضعية خارج الإطار:

-يمكن للموظف المعني المتواجد في وضعية خارج الإطار طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد هذه الوضعية، ويجب عليه إبلاغ إدارته الأصلية قبل شهر على الأقل من تاريخ انقضاء أو قطع مدة وضعه خارج الإطار.

-يمكن للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية إبداء رغبتها في التجديد وانتهاء وضعية خارج الإطار ويجب عليها عندئذ إعلام الموظف و إدارته الأصلية بذلك، قبل شهرين على الأقل من انقضاء مدة الوضع خارج الإطار.

-يمكن للإدارة الأصلية القيام بإعادة إدماج الموظف لضرورة الخدمة التي تقدر من طرفها وذلك قبل انقضاء مدة الوضع خارج الإطار، بعد اخذ رأي المؤسسة أو الهيئة المستقبلية.

-عند انقضاء أو توقيف مدة الوضع خارج الإطار يعاد إدماج الموظف المعني في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.<sup>2</sup>

-في حالة ارتكاب الموظف المتواجد خارج الإطار خطأ مهنيا جسيما، لا يسمح له بممارسة نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها، و يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية ليخضع للإجراء التأديبي.

-يمكن إحالة الموظف المتواجد في وضعية خارج الإطار الذي يستوفي الشروط القانونية للإحالة على التقاعد، من طرف المؤسسة أو الهيئة المستقبلية التي يجب عليها في هذا السياق إعلام إدارته الأصلية بذلك.

<sup>1</sup>بوظبة مرجع سابق ص 128.

<sup>2</sup>عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل حول الوضعيات الأساسية للموظف، مفتحشية الوظيفة العمومية لولاية اليزي ، جانفي

2021.

## المبحث الثالث: وضعية الإحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية.

حدد الأمر رقم 03/06 الوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف العام في حالة انقطاعه عن العمل داخل إدارتها الأصلية، وهي وضعيتي الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية، وهو ما سنتناوله في هذا المبحث ضمن مطلبين.

### المطلب الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع.

حسب نص المادة 145 من الأمر 03/06: فإن الاستيداع هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل تؤدي هذه الوضعية إلى إيقاف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير إن الموظف يحتفظ هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

يعرفه المشرع الفرنسي في القانون 16/84 الصادر في 11 جانفي 1984 في نص المادة 430 منه بأنه: " هو وضعية من الوضعيات التي توضع من خلالها الموظف خارج إطاره الأصلي الذي ينتمي إليه ويبقى تابعا له وانقطاع حقوقه بالترقية والراتب"، كما عرفه أيضا: "هو وضع الموظف خارج إدارته أو موقفه الأصلي وذلك بناء على طلب منه أو من تلقاء الإدارة عندما تقتضي الإجازات المنصوص عليها قانونا".

كمال زحماوي عرفه هو أيضا: " هو توقيف لعلاقة العمل ينجز عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد إلا انه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسب في الترقية"<sup>1</sup>.

ويعرفه فوزي حبيش: " الاستيداع هو وضعية الموظف الدائم خارج ملاك إدارته الأصلية بصورة مؤقتة مع فقدان الحق في الراتب والتدرج والترقية والترفيح وحساب

<sup>1</sup>مختار رحمانى سعاد، علي عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة: الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية 202/2019) ص13.

التقاعد في المدة التي يقضيها في الاستيداع، ولا يعتبر فترة الاستيداع مدة خدمة فعلية الموظف "1.

أولاً: أنواع الإحالة على الاستيداع.

■ الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف:

بإمكان الموظف أن يتحصل على هذه الحالة في الأوضاع التالية:

-لمتابعة دراسة ببحوث ذات طابع متصل بالصالح العام.

-لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الأقدمية في الرتبة .

ويتعين على السلطة المعنية بعد استشارة اللجنة متساوية الأعضاء المختصة أن تبلغ صاحب الطلب بقبولها أو رفضها في أجل أقصاه شهر، وبعد استلام الطلب ولهذه الملاحظة اثر مباشر على مدى الحقوق التي يحتفظ وكذا الواجبات التي ملتزماً بها في هذه الحالة.

■ الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

تتمثل وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات المنصوص عليها في

المادة 146 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006:

-في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجته أو احد أبناءه المتكفل بهم إلى حادث أو إعاقة أو مرض خطير.

-السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات.

-السماح للموظف الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانوناً لإقامته بحكم مهنته.

-لتمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير لحرب سياسي معتمد.

---

<sup>1</sup>فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ( بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر 1991) ص176.

-إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو في مؤسسة أو هيئة دولية أو مكلف بمهمة تعاون ، ولا يمكنه الاستفادة من الانتداب.

### ثانيا:مدة الإحالة على الاستيداع.

حسب نص المادة149:" تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها 05 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف".<sup>1</sup>

يمنع على الموظف الذي تمت إحالته على الاستيداع من ممارسته أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته،حيث يمكن للإدارة المستخدمة القيام بتحقيق في أي وقت للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من اجلها الموظف في هذه الوضعية واتخاذ التدابير التأديبية في حقه.

### ثالثا:إجراءات تحديد أو إعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع.

يجب على الموظف المحال على الاستيداع التماس إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع قبل انقضاءها بشهرين على الأقل، وفي حالة مخالفة ذلك يتم اعذراه قصد الالتحاق بمنصب عمله عند انتهاء المدة السارية في حالة الرفض يشرع في اتخاذ إجراءات عزله.

### رابعا:إعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع.

يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد على العدد أي يتم إدماجه حتى ولو دون توفر المنصب المالي الشاغر.

<sup>1</sup>عمار بوضيف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ( الجزائر: جسر للنشر والتوزيع،الطبعة الاولى 2015) ص146 - 148.

## خامسا: إعادة الإدماج قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع.

يمكن للموظف أن يلتزم من إدارته إعادة إدماجه بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك في الحالات التالية :

-بعد انقضاء نصف المدة الإحالة على الاستيداع على الأقل.

-انتهاء الأسباب التي تقرر من أجلها الإحالة على الاستيداع.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: وضعية الخدمة الوطنية.

#### أ. تعريف الخدمة الوطنية.

عرف المشرع الجزائري الخدمة الوطنية في المادة الأولى من القانون 06/14 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية كما يلي: "الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني...."

يقصد بالدفاع الوطني تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور، والتي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية.

أما المادة 03 من نفس القانون فقد نصت على إجبارية هذه الخدمة على كل مواطن جزائري بلغ العمر 19 سنة كاملة ومدتها سنة كاملة.

#### ب. تعريف وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية.

عرفها الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الفصل الخامس من الباب السادس في المادة 155/154 كما يلي: "يوضع الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية ويحتفظ بحقوقه في الترقية والتقاعد ولا

<sup>1</sup> بن مصباح مرجع سابق ص33.

يستفيد من أي راتب باستثناء ما تقرره الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالخدمة الوطنية.<sup>1</sup>

يمكن القول بان وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية هي:

الحالة القانونية للموظف أو العون المتربص المستدعيان لأداء واجب الخدمة الوطنية، تتخذ بقرار فردي من السلطات المختصة ويحتفظ فيها المعني بحقه في الترقية في الدرجات والاقدمية والتقاعد.

وتتم الإحالة على الخدمة الوطنية أما بسبب التجنيد لأول مرة أو بسبب إعادة الاستدعاء في إطار التعبئة العامة مثلما حدث في سنوات التسعينات.

### إجراءات الإحالة على الخدمة الوطنية.

حتى يوضع الموظف على الخدمة الوطنية لا بد من المرور بالإجراءات التالية :

-حصول الموظف على استدعاء الخدمة الوطنية لأداء الواجب من الإدارة العسكرية .

-يقوم الموظف بتقديم نسخة من الاستدعاء للإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

-تقوم السلطة صاحبة التعيين بتحرير مشروع قرار الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية وإيداعه لدى مصالح المالية المختصة.

-بعد التأشير على مشروع القرار من طرف مصالح الرقابة المالية،تقوم السلطة التي لها

صلاحية التعيين بتوقيع القرار الفردي على أن يصبح نافذا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>المواد (154)و (155)من الأمر 03/06 ، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46.

<sup>2</sup> بعلي، مرجع سابق ص 86.

### ث. الآثار القانونية المترتبة على الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية.

- تعليق علاقة العمل حيث يعلق التجنيد علاقة العمل مهما كان نظامها القانوني.
- احتفاظ الموظف المحال على وضعية الخدمة الوطنية بحقوقه في الترقية والتقاعد
- وقد نص التنظيم والتشريع على احتساب فترة الخدمة الوطنية التي يقضيها.
- توقيف راتب الموظف ابتداء من تاريخ إحالته على الخدمة الوطنية.
- حصول الموظف المحال على الخدمة الوطنية على منحة شهرية وفقا لإحكام المادة 62 من القانون 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية.

### ج. حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية.

- عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون
- ولو كان زائد عن العدد، بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان قبل تجنيده إذا
- كان المنصب شاغر أوفي منصب معادل له(المادة 155 ق ا و ع).<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ج ج د ش ،القانون رقم 06/14 المؤرخ في 9 اوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية العدد48 الصادر في 10 اوت 2014.

## خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل الوضعية القانونية العادية و الوضعيات الاستثنائية للموظف العام، والتي تتمثل في وضعة القيام بالخدمة حيث يكون خلالها الموظف بصدد الممارسة الفعلية لمهامه المطابقة لمنصبه ورتبته التي عين فيها.

كما تناولنا أيضا وضعية تحت التصرف ووضعية الانتداب، والتي هي وضعية مؤقتة يبقى خلالها الموظف مرتبطا بمنصب عمله أو سلكه الأصلي حيث يعود إليه بعد انقضاء مدته بقوة القانون، كما تطرقنا إلى وضعية خارج الإطار و التي بدورها هي من الوضعيات التي تتم بطلب من الموظف و ذلك بعد استنفاد حقه في الانتداب، على أن يمارس نشاطه في وظيفة لا يحكمها ق أ ع و ع، وكذلك وضعية الإحالة على الاستيداع التي تتم في شكل منها بقوة القانون وفي شكل آخر تتم بطلب من الموظف والتي لا تحتسب مدتها في التقاعد وفي الترقية و توقيف الراتب، وأخيرا وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية والتي تتم بناء على استدعاء الموظف من طرف المؤسسة العسكرية، حيث بالتحاقه بها يتوقف راتبه على أن يتلقى منحة نظير أدائه الخدمة الوطنية و تبقى حقوقه المكتسبة قبل الإحالة محفوظة بما في ذلك الترقية و الأقدمية في الوظيفة.

## الختاتمة:

إن الحديث عن الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الحقبة الاستعمارية إلى يومنا هذا نجدها مرت بتحويلات هامة و طرأت عليها تغييرات هامة وتجارب وإصلاحات انعكست عليها و على الموظف العام على حد سواء، حتى استقرت على نظام الوظيفة المغلق والذي أعطى للوظيفة فكرة الحياة المهنية، مصلحة ومهنة و أعطى لها استقلالها و هويتها في ظل مبدأ المساواة والجدارة و الديمومة وخاصة مع التغييرات السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية التي أفرزتها العولمة والتي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية، التي تعتبر أمانة مقدسة و خدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص الواعي بمصالح المواطنين و حقوقهم و حرياتهم وفقا للدستور والقانون وهي مسؤولة أخلاقية ممن يكلفون بتحمل مهامها قبل أن تكون حقا و امتيازاً لهم .

ونحن من خلال دراستنا لموضوع الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام تبين لنا أنها تكتسي أهمية بالغة، كونها تؤثر ايجابيا على الموظف و المنظمة على حد سواء، حيث تحقق التطابق و التوافق بين الموظف و الوظيفة التي يتقلدها كما تساهم في تشجيعه على إبراز قدراته و إمكانياته و المساهمة في تخطيط حياته المهنية بما يتناسب مع شخصيته و البيئة المحيطة به،بالإضافة إلى أنها تقود المؤسسة لبلوغ أهدافها المسطرة من خلال كسب رضا أفرادها و دفعهم للعمل بكل كفاءة و فعالية ، و إعطائهم الأولوية للوظيفة التي يزاولونها.

❖ من بين النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لهذا الموضوع:

- نجاح المؤسسة مرتبط بنوعية الموظف وأدائه ونجاحه وبالعامل الجيد تضمن نجاحها.
- تدخل فترة التربص و العطل والغيابات ضمن وضعية القيام بالخدمة و ذلك باعتبارهم فترة خدمة فعلية.

-وضعية تحت التصرف هي وضعية جديدة بحيث يوضع الموظف تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام والمنفعة العمومية، وقد أشار إليها المشرع في المرسوم رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020.

-تتفاوت الحقوق الممنوحة للموظفين من وضعية إلى أخرى بالنسبة للوضعيات الاستثنائية، إلا أنها تشترك جميعها في حق إعادة الإدماج في الرتبة الأصلية ولو كان زائدا عن العدد.  
-من الأهداف التي سعى إليها المشرع من خلال هذه الوضعيات هو تحسين أداء الموظف عن طريق الخبرات التي يكتسبها عند مروره عليها.

❖ وبعد دراستنا لمختلف جوانب الموضوع ارتأينا إلى تقديم بعض الاقتراحات:

- زيادة وعي الموظف بالعلاقات القانونية في هذا المجال.
- تعزيز الدارسات والبحوث التي تجرى حول هذا الموضوع.
- تدريب إطارات متخصصة والعمل على تنمية مهاراتها وتطويرها في الجانب الإداري.
- المساهمة في بناء نظام قانوني فعال يتم من خلاله المحافظة على حقوق الموظف والضمانات المقررة له.
- تمكين الموظفين غير المنتمين للمجموعة "أ" من الاستفادة من وضعية خارج الإطار أعمالا لمبدأ المساواة المكرس دستوريا.
- إعادة النظر في الشبكات الاستدلالية للأجور، وخاصة النقطة الاستدلالية وجعلها تتماشى مع القدرة الشرائية للموظفين العموميين.

# الملاحق

ملحق رقم 01: نموذج من قرار أو مقرر الإحالة على وضعية تحت التصرف:

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر وضع تحت التصرف

ان ..... (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين). 4.

-بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية.

-بمقتضى القانون رقم 12-06 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير 2012 والمتعلق بالجمعيات.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم .....-..... المؤرخ في ..... الموافق ..... المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني عند الاقتضاء).

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .....-..... المؤرخ في ..... الموافق ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه،

-وبناء على القرار أوالمقرر رقم .....المؤرخ في ..... المتضمن التعيين ، ترقية وترسيم و/أوإدماج وإعادة ترتيب .....(بيان الاسم واللقب ) في رتبة .....الرقم الاستدلالي .....ابتداء من .....

-وبناء على القرار المقرر رقم .....المؤرخ في .....المتضمن ترسيم المعني في رتبة .....ابتداء من .....، (عند الاقتضاء)

-وبناء على الاتفاقية رقم .....المؤرخة في .....المبرمة بين .....(ذكر المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة) و.....(ذكر الجمعية المستقبلة) -وباقتراح من .....

يقرر

المادة الأولى : يوضع ..... ( بيان الاسم واللقب )تحت التصرف .....لمدة .....لشغل .....مهام.....ابتداء من.....

المادة الثانية: يكلف ..... ( ذكر السلطة الإدارية المعنية ) بتنفيذ هذا القرار او المقرر .  
حرر ب.....في .....

إمضاء(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة).

الملحق 02: نموذج قرار إعادةالإدماج بعد الوضع تحت التصرف

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الإدماج بعد الوضع تحت التصرف

إن.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،

-بمقتضى الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-بمقتضى القانون 12/06 المؤرخ في 12يناير سنة 2012 و المتعلق بالجمعيات.

-بمقتضى القانون 07/304 المؤرخ في 12 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

-بمقتضى المرسوم التنفيذي 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاونالإدارة المركزية و الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

وبمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... الموافق..... سنة.....

المتضمن إنشاء ( ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات الإدارية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي او المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني عند الاقتضاء).

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... الموافق..... سنة.....

المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة.....منه

-وبناء على القرار أو المقرر رقم.....المؤرخ في .....المتضمن تعيين، ترقية وترسيم  
و/ أو إدماج وإعادة ترتيب.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....الرقم الاستدلالي.....  
ابتداء من .....

-وبناء على القرار أو المقرر رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم المعني في رتبة  
.....ابتداء امن.....(عند الاقتضاء).

-وبناء على الاتفاقية رقم..... المؤرخة في..... المبرمة من....(ذكر الإدارة أو المؤسسة  
العمومية المستخدمة) و.....(ذكر الجمعية المستقبلية).

-وبناء على .....(ذكر سبب إنهاء أو قطع الوضع تحت التصرف بدقة)  
-وباقتراح من.....

## يقرر

المادة الأولى : يعاد إدماج.....(بيان الاسم واللقب) بعد انتهاء فترة وضعه تحت التصرف،  
في رتبته ابتداء من .....

المادة 2: يكلف..... (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار او المقرر.

حرر ب.....في.....

المضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة).

ملحق رقم 03: نموذج من قرار أو مقرر الإحالة على الانتداب.

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة الإدارية العمومية المعنية

قرار أو مقرر انتداب لدى إدارة مؤسسة أو هيئة عمومية

إن.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين )

-بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

-بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين ، والتسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم .....المؤرخ في .....الموافق.....المتضمن إنشاء (ذكر مرجع نص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، عند الاقتضاء).

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .....المؤرخ في .....الموافق ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....( سلك الانتماء ) لاسيما المادة.....منه.

-وبناء على القرار و المقرر رقم .....المؤرخ في .....التضمن ترسيم .....(بيان الاسم واللقب)في رتبة.....ابتداء من .....

-وبناء على طلب الانتداب المقدم من المعني(ة) بتاريخ.....

-وبناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ .....

-وبناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....

-وباقتراح من .....

يقرر

المادة الأولى :ينتدب .....(بيان الاسم واللقب )لمدة.....لدى .....لشغل مهام.....ابتداء من .....

المادة الثانية : يكلف .....(ذكر السلطة الإدارية المعنية )بتنفيذ هذا القرار أوالمقرر .

حرر ب.....في.....

الإمضاء (من طرف من السلطة الإدارية المؤهلة)

ملحق رقم 04: نموذج من قرار إعادة الإدماج بعد الانتداب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

رقم:

قرار أو مقرر

إعادة إدماج بعد الانتداب

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاوناء الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

-وبمقتضى المرسوم..... رقم..... المؤرخ..... في..... المتضمن.....

إنشاء.....(تحديد مرجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني) عند الاقتضاء.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون  
الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء).

-وبموجب القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تعيين أو إدماج (بيان  
الاسم واللقب) ابتداء من .....

-وبموجب القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن انتداب (بيان الاسم  
واللقب) ابتداء من.....ذ.....

-وبموجب مستخرج القرار أو المقرر رقم..... المؤرخ في..... المتضمن الترقية  
(بيان الاسم واللقب) إلى الدرجة..... ابتداء من .....

-وبناء على طلب إعادة الإدماج المقدم من طرف (بيان الاسم واللقب) بتاريخ.....  
-وباقتراح من .....

### يقرر

المادة الأولى: يعاد إدماج ( بيان الاسم واللقب) بعد انتهاء فترة انتدابه إلى رتبته الأصلية  
بصفة..... ابتداء من .....

-المادة الثانية: يرتب (بيان الاسم واللقب) في الصنف.....درجة.....الرقم  
الاستدلالي.....

المادة الثالثة: يكلف.....( السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذه القرار أو المقرر.....  
حرب.....في.....

## ملحق رقم 05: نموذج قرار أو مقرروضية خارج الإطار:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

يحدد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر وضع خارج الإطار

ان.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 27 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين ، والتسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم .....-.....المؤرخ في .....الموافق .....المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، عند الاقتضاء).

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .....-.....المؤرخ في .....الموافق ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب .....( سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه .

-وبناء على القرار أو المقرر رقم .....المؤرخ في .....المتضمن ترسيم.....(بيان الاسم واللقب ) في رتبة .....ابتداء من.....

-وبناء على القرار أوالمقرر رقم.....المؤرخ في .....المتضمن انتداب المعني (ة) للفترة ..... لدى .....لشغل .....ابتداء من.....

-وبناء على المراسلة رقم.....المؤرخة في .....الصادرة عن .....(تحديد الجهة المركزية التابعة للسلطة بالوظيفة العمومية ) المتضمنة إبداءالرأي بشأن وضعية المعني(ة) (عند الاقتضاء)

-وبناء على طلب وضع خارج الإطار المقدم من طرف المعني (ة)بتاريخ.....

-وبناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ.....

-وبناء على موافقة الإدارة المستقبلية بتاريخ.....

-وباقتراح من.....

### يقرر

المادة الأولى :يحدد وضع.....(بيان الاسم واللقب )خارج الإطار لمدة.....لدى .....لشغل.....مهام.....ابتداءمن.....

المادة الثانية:يكلف .....(ذكر السلطة الإدارية المعنية )بتنفيذي هذا القرار او المقرر.

حرر ب.....في.....

إمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة).

ملحق رقم 06: نموذج من قرار أو مقرر إعادة إدماج بعد وضعية خارج الإطار

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

قرار أو مقرر إعادة الإدماج بعد وضع خارج الإطار

ان.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 20 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في ..... الموافق.....المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء).

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-... المؤرخ في ..... الموافق.....المتضمن القانون الأساسي الخاص .....(سلك الانتماء) لاسيما المادة .....منه.

-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .....المتضمن وضع .....(بيان الاسم واللقب) خارج الإطار لمدة..... لدى..... لشغل مهام..... ابتداء من.....

-

-وبناء على طلب إعادةالإدماج المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ.....

-وباقتراحمن .....

### يقرر

المادة الأولى :يعاد إدماج .....(بيان الاسم واللقب )بعد انتهاء فترة وضعه خارج الإطار في رتبته الأصليةابتداء من.....

المادة الثانية :يكلف .....(ذكر السلطة الإدارية المعنية)بتنفيذي هذا القرار أوالمقرر.

حررب.....في.....

إمضاء(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة).

ملحق رقم 07: نموذج قرار أو مقرر الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

يحدد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

ان.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 27 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين ، والتسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم .....-.....المؤرخ في .....الموافق .....المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، عند الاقتضاء).

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .....-.....المؤرخ في .....الموافق ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب .....( سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه .

-وبناء على القرار أوالمقرر رقم .....المؤرخ في .....المتضمن ترسيم.....(بيان الاسم واللقب ) في رتبة .....ابتداء من.....

-وبناء على مستخرج القرار أوالمقرر رقم..... المؤرخ في.....المتضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة ..... الرقم الاستدلالي..... الصنف.....ابتداء من.....

-و بناءعلى طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ.....

-وبناء على الوثائق الثبوتية ذات الصلة بسبب الإحالة على الاستيداع المقدمة من طرف المعني (ة)

-وباقتراح من.....

**يقرر**

المادة الأولى: يحال .....(بيان الاسم واللقب) على الاستيداع من اجل.....(بيان سبب الإحالة على الاستيداع) لفترة..... مدتها .....ابتداء من.....

المادة الثانية: يكلف.....(ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أوالمقرر.

حرر ب.....في.....

إمضاء ( منطرف السلطة الإدارية المؤهلة).

ملحق رقم 08: نموذج قرار أو مقرر إعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع

## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

يحدد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر إعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع

إن.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 27 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين ، والتسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم .....-.....المؤرخ في .....الموافق .....المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، عند الاقتضاء).

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .....-.....المؤرخ في .....الموافق ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب .....(سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه .

-وبناء على القرار أو المقرر رقم .....المؤرخ في .....المتضمن ترسيم المعني

.....(بيان الاسم واللقب ) في رتبة .....ابتداء من.....

-وبناء على القرار أوالمقرر رقم.....المؤرخ في .....المتضمن الترقية المعني (ة) إلى  
الدرجة ..... الرقم الاستدلالي .....للصنف .....ابتداءمن.....

-وبناء على مستخرج القرار أوالمقرر رقم..... المؤرخ في.....المتضمن ترقية  
المعني (ة) إلى الدرجة ..... الرقم الاستدلالي..... الصنف .....ابتداء من.....

-و بناء على المحضر رقم.....المؤرخ في ..... للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لرتبة  
الاستقبال المتضمن إبداءالرأي بشأن طلب المعني (ة) لإعادةالإدماج قبل انقضاء المدة أو  
لزوال الأسباب.

-وبناء على طلب إعادةالإدماج المقدم من طرف المعني(ة) بتاريخ.....

-وباقتراح من.....

### يقرر

المادة الأولى : يعاد إدماج .....(بيان الاسم واللقب)بعد إنهاء و/أو قبل إنهاء فترة إحالته  
على الاستيداعفي رتبته الأصلية ، ابتداءمن.....

المادة الثانية:يكلف .....(ذكر السلطة الإدارية المعنية)بتنفيذ هذا القرار  
أوالمقرر.

حرب.....في.....

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

ملحق رقم 09: نموذج قرار ومقرر وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

قرار أو مقرر إحالة على الخدمة الوطنية

إن.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 20 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في اول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين ، والتسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم ...-... المؤرخ في .....الموافق.....المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، عند الاقتضاء).

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-... المؤرخ في .....الموافق.....المتضمن القانون الأساسي الخاص .....(سلك الانتماء) لاسيما المادة .....منه.

-وبناء على القرار أو المقرر رقم .....المؤرخ في .....المتضمن التعيين ، ترقية وترسيم  
و/أوإدماج وإعادة ترتيب .....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....الرقم الاستدلالي  
.....ابتداء من.....

-وبناء على القرار أو المقرر رقم .....المؤرخ في .....المتضمن ترسيم المعني في رتبة  
...ابتداء من.....(عند الاقتضاء).

-وبناء على أمر الالتحاق بالخدمة الوطنية رقم .....المؤرخ في .....  
-وباقتراح من .....

### يقرر

المادة الأولى :يحال .....(بيان الاسم واللقب )على الخدمة الوطنية ابتداء  
من.....

المادة الثانية :يكلف .....(ذكر السلطة الإدارية المعنية)بتنفيذي هذا القرار أو المقرر.  
حرب.....في.....

إمضاء(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة).

## الملحق رقم 10: قرار أو مقرر إعادة الإدماج بعد أداء الخدمة الوطنية

### الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

قرار أو مقرر إعادة إدماج بعد أداء الخدمة الوطنية

ان.....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

-بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 20 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان 1410 الموافق 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين ، والتسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-وبمقتضى المرسوم رقم ....-.... المؤرخ في .....الموافق.....المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، عند الاقتضاء).

-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ....-.... المؤرخ في .....الموافق.....المتضمن القانون الأساسي الخاص .....(سلك الانتماء) لاسيما المادة .....منه.

-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن التعيين ، ترقية وترسيم  
و/أو إدماج إعادة ترتيب ..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة ..... الرقم الاستدلالي  
..... ابتداء من.....

-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن ترسيم المعني في  
رتبة ..... ابتداء من..... (عند الاقتضاء).

-وبناء على قرار أو مقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن إحالة المعني على  
وضعية الخدمة الوطنية ابتداء من.....

-وبناء على مستخرج شطب المعني بعد أداء الخدمة الوطنية ابتداء من .....  
-وباقتراح من.....

#### يقرر

المادة الأولى: يعاد إدماج ..... (بيان الاسم واللقب) بعد انتهاء فترة الإحالة على الخدمة  
الوطنية، في رتبته ابتداء من .....

المادة الثانية: يكلف ..... ( ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.....  
حرب..... في.....

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

## قائمة المراجع

## اولا: الكتب

- 1-دمان ذبيح عاشور، شرح القانون العام للوظيفة العمومية، دار هومة، الجزائر، سنة 2010.
- 2-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: دراسة في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى ،دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015.
- 3-فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، سنة 1991.
- 4-محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1980 .
- 5-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، سنة 2013.
- 6-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، سنة 2010.
- 7-نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2015.
- 8-نواف كنعان، القانون الإداري: الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

9-مصطفأبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري: تنظيم الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية.

10-محمد خليل الطاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار المسيرة، عمان، 1998.

11-ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية 1982.

### ثانيا: المقالات والمجلات

-عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، سنة 2021 ص25...ص44.

-بن زيطة عبد الهادي، وضعية خارج الإطار في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 15، العدد 02، سنة 2020 ، ص166...ص177.

-معاوية عتيقة، رؤوف بوسعدية، اثر ضرورة المصلحة على وضعية الاستيداع، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04 ، العدد 02، سنة 2020، ص1709 ص1734.

-صالحي عبد الناصر، الموظف العمومي وعلاقته بالدولة، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، العدد 03، سنة 2015، ص133.

-ياسين ربوح، انظمة الوظيفة العامة و موقف المشرع الجزائري منها، مجلة الحقيقة، العدد 42، سنة 2018 ص398.ص433.

### ثالثا: الدراسات الاكاديمية:

### \*اطروحات الدكتوراه:

-إيزة رابح مراد، تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية الجزائرية ( اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة، 2017/2018)ص231.

-عبد السميع رويينة، اصلاح تسيير الوظيفة العمومية في الجزائر خلال الفترة 2003-2008 (اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2010/2011) ص258.

### \*مذكرات الماستر:

- اعراب نوال، معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي (مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2015/2016) ص94.

-بعلي عائشة، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية ( مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة 2018/2019) ص125.

-فطيمة مسعي، الوضعيات القانونية الأساسية لموظفي قطاع التربية و حركة نقلهم ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ام البواقي، 2019/2020) ص82.

-امحمدبورقعة، محمد حرمة، النظام القانوني للمسار المهني للموظف العمومي ( مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية ، 2019/2020) ص119.

-قديري مريم، الوضعيات القانونية والاساسية للموظف و حركات نقلة (مكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2012/2013) ص47.

-حدادي عمر، عميري احمد سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية (مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ادرار، 2019/2020) ص111.

-بوضراف علي، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري ( مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم، 2018/2017) ص76.

-ميلودي زهية ، مالكي طيظم، تسيير المسار المهني للموظف العام في الجزائر في ظل احكام الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ( مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وز 2015/2014) ص96.

-مختار رحماني سعاد،علي علي عبد الحليم، الإحالة على الاستيداع في القانون الجزائري (مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة،2020/2019) ص68.

-هشام زغوان، الياس صابر ، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام أثناء الانقطاع عن الخدمة وحركات نقله ( مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي، 2020/2019) ص81.

-ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام ( مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ادرار، 2019/2018) ص75.

-مجدي فتحي ،قانون الوظيفة العامة (ماستر حقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجلفة، 2014/2013) ص659.

-زوقاغ سمير، المسار المهني للموظف (مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2016/2015) ص100.

#### رابعاً: المراسيم والقوانين

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 15 جويلية 2006، ص20

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 373/20 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية، العدد44، 20 ديسمبر 2020،ص32.

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 06/14 يتعلق بالخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية، العدد 48، 09 غشت 2014، ص32.

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 69/52 المتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والإتقان للموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.

#### خامسا: الدلائل

-عبد الحكيم بن مصباح سواكري ، دليل حول الوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، مديرية الوظيفة العامة لولاية اليزي ، جانفي 2021 ص72.

-مفاهيم عامة حول الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام ،مفتشية الوظيفة العامة لولاية غيليزان، جويلية 2020 .

-بن مزوزية عبد القادر، دليل الموظف الجزائري، منتديات ملتقى الموظف، 2017.