

المبادئ التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر

Principles that govern the organization of the public service in Algeria

د / جمال قروف

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)

d.guerrouf@univ-skikda.dz

ملخص:

ارتكز المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية في الجزائر على مجموعة من المبادئ منها ما هو له طابع دستوري كمبدأ المساواة، ومبادئ الديمقراطية، ومبدأ أن التوظيف عمل سياسي أكثر منه إداري، ومنها ما هو له طابع إداري كمبدأ السلطة التقديرية، ومبدأ السلطة الرئاسية، ومبدأ الدائمة، ومبدأ الجدارة. والهدف من البحث علميا هو جمع كل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة ومحاولة عرضها بشكل متتابع، أما عمليا فالبحث يفيد المهتمين بتسليط الضوء على المبادئ العامة التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث يستفيدون من العديد من المعلومات، ومن خلال هذه الدراسة توصلت إلى عدة نتائج منها: أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية أخذ بالكثير من المبادئ التي تؤدي إلى فاعلية الإدارة العمومية، وتطويرها نحو الأفضل، ولكنها غير كافية. **كلمات مفتاحية:** تنظيم، وظيفة عمومية، مبادئ، فاعلية.

Abstract:

In organizing the public service in Algeria, the Algerian legislator relied on a set of principles, some of which have a constitutional nature such as the principle of equality, the principles of democracy, and the principle that employment is a political act rather than an administrative one, and some of them have an administrative nature such as the principle of discretion, the principle of presidential authority, and the principle of permanence the principle of merit.

The aim of the research scientifically is to collect all the legal texts related to the subject of the study and try to present them in a sequence. Including: that the Basic Law of the Public Service took many principles that lead to the effectiveness of public administration, and its development for the better, but they are not sufficient.

Keywords: Organization.; public function.; principles.; effectiveness.

1. مقدمة:

إن نظام الوظيفة العمومية في الدول الحديثة هو مرتبط بسياسة الدولة بالدرجة الأولى، لأن الوظيفة العمومية تحتاج إلى تأقلم مستمر يتلاءم ويتناسب مع التحولات السياسية والاقتصادية، والتي تتطلب نوع من المرونة لدى الإدارة العمومية، ذلك أن الإدارة الحديثة لم تعد إدارة سلطوية، وإنما إدارة خدمات بأهداف ونتائج ينبغي تحقيقها في إطار القانون.

إن الدولة تمارس صلاحياتها وسلطاتها عن طريق أشخاص طبيعية أو جانب بشري يطلق عليهم تسمية "الموظفين العموميين"، وبالتالي فهم آلية ووسيلة الدولة في منح الخدمات العامة للمواطنين، ولهذا فالموظف العمومي في جهاز الدولة كالعمود الفقري، فبدونه لا تقوم الدولة ولا تستقيم.

ونظرا للأهمية البالغة للوظيفة العمومية والموظف العمومي في حياة الدول، لأن الدولة لا تساوي اليوم إلا بما يساويه الموظف العمومي، فالدولة بوصفها شخصا معنويا عاما لا تتصرف البتة إلا بواسطة الموظف العمومي لأنه يعد عقل الدولة المفكر ونائبها المدبر ويدها المنفذة.

لقد أصبح مجال الوظيفة العمومية يكتسي أهمية كبرى في الدراسات والأبحاث الإدارية، وتأتي هذه الأهمية انطلاقا من الدور الذي تلعبه اليوم، والمتمثل أساسا في تنظيم نشاط الدولة وتدخالها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فالوظيفة العمومية هي أداة أساسية لإنجاح السياسة العمومية.

ولقد اهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال بقطاع الوظيفة العمومية، وبدلت في ذلك مجهودات جبارة في سبيل إرساء قواعد وأسس متينة للإدارة العمومية، وهذا من أجل إعطاء مكانة مرموقة للموظف العمومي.

لهذا فقد صدر الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، الذي أصبح يطبق على الموظفين الناشطين في الإدارات والمؤسسات العمومية، وذلك نتيجة للتحولات العميقة التي شهدتها الدولة الجزائرية في جميع الميادين لا سيما في مجال الوظيفة العمومية كضرورة لعصرنتها.

فما هي المبادئ التي انطلق منها المشرع الجزائري وأراد تجسيدها في تنظيمه للوظيفة العمومية؟

من خلال هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي المبادئ التي لها خلفية دستورية في تنظيم المشرع الجزائري للوظيفة العمومية؟

- وهل توجد مبادئ لها طابع إداري استند عليها المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية؟

وبناء على ما تقدم أردت تحقيق بعض الأهداف العلمية والعملية، فحاولت من الناحية العلمية جمع كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية بصفة عامة ومحاور الدراسة بصفة خاصة، ومحاولة عرضها بشكل متتابع، أما الأهداف العملية المرجوة من هذه البحث بالنسبة للطلبة والمهتمين بالدراسات القانونية فإن الموضوع يفيدهم بتسليط الضوء على المبادئ العامة التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر، بحيث يتمكنون من الاستفادة من معلومات عن ذلك، مع إفادتهم بكم من المناشير والبرقيات والمراسلات وتعليمات صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ولدراسة موضوع هذا البحث بصفة علمية اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية العامة والخاصة.

وعليه فإن المشرع الجزائري ارتكز وهو يعمل على تنظيم الوظيفة العمومية على مجموعة من المبادئ أراد تجسيدها²، ولهذا سأتناول بالدراسة المبادئ الدستورية التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر، وكذلك المبادئ الإدارية التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر.

2. المبادئ الدستورية التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر.

لقد انطلق المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية وارتكز على عدة مبادئ دستورية منها على الخصوص مبدأ المساواة، ومبدأ الديمقراطية في الوظيفة العمومية، ومبدأ أن التوظيف هو نشاط سياسي، وهذا ما سأتناوله تبعا.

1.2 مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية:

يقصد بمبدأ المساواة في الوظيفة العمومية هو: "تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة، والتي تتوافق ومتطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة والمعلن عنها."³

ويرجع المصدر التاريخي لهذا المبدأ إلى إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي سنة 1789⁴، وذلك عقب الثورة، حيث نصت المادة 06 منه على أنه:

"... كل المواطنين متساوون أمام القانون، وكلهم جديرون بالمناصب والوظائف العامة بحسب مقدرتهم، هذه القدرة هي التمايز الوحيد بينهم، ولا مكان لتميزات أخرى إلا للفضيلة أو للمهبة."

كما نصت المادة 07 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948⁵ على أنه:

"كل الناس سواسية أمام القانون ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة عنه دون أي تفرقة، كما أن لهم جميعا الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز يخل بهذا الإعلان..."

وقد نصت المادة 21 من نفس الإعلان على أنه:

"... لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد."

وأشارت المادة 26 من نفس الإعلان إلى أنه:

"لكل شخص الحق في التعليم.... وينبغي أن يعمم التعليم الفني والمهني، وأن ييسر القبول في للتعليم العالي على قد المساواة التامة للجميع وعلى أساس الكفاءة."

كما أن الدستور الجزائري، ومنه بشكل خاص دستور 1989⁶ في المادة 48 منه، ودستور 1996⁷ المادة 51 منه، والتي نصت:

"يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون."

أي أن الشروط التي تتضمن تنظيم الوظيفة العمومية هي محددة قانونا ومحددة للجميع، بحيث لا يجوز فرض شروط خارج الشروط المحددة، مما يؤدي إلى مساواة الناس في هذا الوضع⁸، كما أن المادة 21 من نفس الدستور نصت على أنه:

"لا يمكن أن تكون الوظائف في مؤسسات الدولة مصدرا للثراء ولا وسيلة لخدمة المصالح الخاصة."

كما نصت المادة 63 من التعديل الدستوري 2016⁹ على أنه:

"يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون."

التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية.

يحدد القانون قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية المذكورة أعلاه."

وقد جاء في المادة 67 من التعديل الدستوري 2020¹⁰ ما يلي:

"يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسلطة والأمن الوطنيين."

يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم."

كما نصت المادة 27 من نفس التعديل الدستوري:

"تضمن المرافق العمومية لكل مرتفق التساوي في الحصول على الخدمات، وبدون تمييز...."

وقد أضافت المادة 35 من نفس التعديل الدستوري أنه:

"تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات.

تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان....."

كما نصت المادة 37 من نفس التعديل الدستوري:

"كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية..."

ونصت المادة 02/07 من القانون 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل¹¹:

"العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة ويتنفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردود."

كما جاء في المادة 34 و36 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية¹²، النص على المسابقات التي تجسد مبدأ المساواة.

وقد نصت المادة 27 من الأمر 06-03 على أنه:

"لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية."

ونصت المادة 74 من نفس الأمر:

"يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية."

كما نصت المادة 80 من نفس الأمر كذلك على المسابقات سواء على أساس الشهادات أو الاختبارات، وهذا ضمناً يجسد مبدأ

المساواة، حيث أشارت إلى أنه:

"يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات،

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين....."

2.2 مبدأ الديمقراطية في الوظيفة العمومية:

تم التخفيف من حدة التطبيق الصارم لمبدأ التسلسل والتدرج الإداري، وذلك بإدخال مبادئ الديمقراطية على سير نشاط الوظيفة العمومية، حيث منحت المبادئ الدستورية والقوانين الأساسية للوظيفة ضمانات للموظفين العموميين في مواجهة الرؤساء، وما يصدر عنهم من تعسف في معاملتهم مرؤوسيههم.

ولقد تجسد تطبيق مبادئ الديمقراطية في الوظيفة العمومية في المظاهر الآتية:

- المظهر الأول هو الدخول إلى الإدارة العمومية وخاصة الإدارة العليا والمناصب السامية¹³، حيث نصت المادة 15: "تنشأ وظائف عليا

للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة المسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة

في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية."، كما نصت المادة 16: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية

للسلطة المؤهلة."

فبعدما كانت المناصب العليا في الإدارة العمومية مرتبطة فقط ببعض الفئات الاجتماعية الغنية أو الميسورة أو البرجوازية أو النبلاء أو

الإقطاعيين، تم السماح لكل الطبقات حتى الفقيرة أو المعدومة منها للالتحاق بالإدارة العمومية، وذلك بفتح التكوين في الجامعات وفي

المدارس العليا المتخصصة، وتوفير فرص الدخول إلى الإدارات بشكل موضوعي عن طريق أسلوب المسابقات.¹⁴

حيث نصت المادة 65 من التعديل الدستوري 2020 على أنه:

المبادئ التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر

"الحق في التربية والتعليم مضمونان، وتسهر الدولة باستمرار على تحسين جودتهما. التعليم العمومي مجاني وفق شروط يحددها القانون.

التعليم الابتدائي والمتوسط إجباري، وتنظم الدولة المنظومة التعليمية الوطنية.... تسهر الدولة على ضمان التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني."

- المظهر الثاني هو تمكين الموظفين العموميين المنتمين للأحزاب بالنشاط السياسي، والذي بدوره مكن الموظفين من المطالبة بتطوير حقوقهم المهنية، ومحاولة إيصالها كمطالب أمام المجالس النيابية البرلمانية، والتي تجسدها هذه الأخيرة في شكل نصوص تشريعية، وكمثال على ذلك: حرية العمل، والحق النقابي، وحق الإضراب، المكرسان دستوريا في المواد 69 و1570¹⁵ من التعديل الدستوري 2020، وفي النصوص التشريعية.¹⁶

حيث نصت المادة 58 من التعديل الدستوري 2020 على أنه:

"تستفيد الأحزاب السياسية المعتمدة، ودون أي تمييز، في ظل أحكام المادة 57 أعلاه، على الخصوص، من الحقوق الآتية:

- حريات الرأي والتعبير والاجتماع والتظاهر السلمي.
 - حيز زمني في وسائل الإعلام العمومية يتناسب مع تمثيلها على المستوى الوطني.
 - تمويل عمومي عند الاقتضاء يحدده القانون حسب تمثيلها.
 - ممارسة السلطة على الصعيد المحلي والوطني من خلال التداول الديمقراطي، وفي إطار أحكام هذا الدستور.
- يحدد القانون كليات تطبيق هذه المادة"

وتجدر الإشارة أن الأمر 03-06 نص على ضمان حرية الرأي للموظفين، وعدم التمييز بينهم، وعدم تأثر مساهمهم المهني بانتماءاتهم النقابية أو الحزبية، وذلك في المواد: 26، 27، 28، 29 منه، كما نصت المادة 35 من نفس الأمر على أنه: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به."

وقد نصت المادة 36 من الأمر 03-06 على أنه: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما."

- المظهر الثالث هو تمكين الموظفين العموميين من حق المشاركة في تسيير المصالح الإدارية¹⁷، وذلك باستحداث اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية، حيث أعطي للموظفين الحق في اتخاذ القرارات الخاص بالترقية والنقل والتأديب، والقرارات الخاصة بالتسيير الفني والتقني للمصالح الإدارية، حيث جاء في المواد من 58 إلى 73 من الأمر 03-06 الإشارة إلى استحداث أجهزة للمشاركة والحوار وهي: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، اللجان المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، اللجان التقنية.¹⁸

3.2 مبدأ أن التوظيف هو نشاط سياسي:

وذلك لأن التوظيف لا يعتبر إجراء قانوني فحسب، وإنما هو نشاط سياسي، لما له من ارتباط بسياسة الدولة، فليس هناك من شك أن سياسة التوظيف ترتبط بسياسة الدولة الاقتصادية، وذلك لما له من تأثير على خزينة الدولة وسياستها المالية، لأن الدولة هي من تتحمل الأعباء والتكاليف ويجب عليها مراعاة ذلك، لتجنب الاختلال في ميزانيتها.

3. المبادئ الإدارية التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر.

لقد اعتمد المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العمومية بالإضافة إلى المبادئ الدستورية السابقة الذكر أيضا على عدة مبادئ إدارية منها على وجه الخصوص: مبدأ السلطة التقديرية للإدارة في التوظيف، مبدأ السلطة الرئاسية، مبدأ الدائمة، مبدأ الجدارة، وهذا ما سوف أتناوله.

1.3 مبدأ السلطة التقديرية للإدارة في التوظيف:

لقد اعترف النظام القانوني بقدر من السلطة التقديرية للجهاز التنفيذي في التوظيف، بحيث يقر له بإمكانية وضعه لجملة من الشروط والمقاييس أو الضوابط التي تساعد على اختيار الموظفين ضمانا لحسن الاختيار، دون إمكانية الاعتراض على ذلك، ما دامت لا تخرج من النطاق الذي حدده القانون في وضع شروط للالتحاق بالوظيفة العمومية، ومن ذلك مثلا: اشتراط الجنسية الوطنية الأصلية¹⁹ في بعض الوظائف دون تعميمها، أو اعتبار ذلك حق سياسي للمواطنين، أو اشتراط سن معين لبعض الوظائف الأخرى²⁰، أو اشتراط تكوين معين²¹، ولا يمكن القول بأن ذلك مخالف لمبدأ المساواة بين المواطنين في توليهم للوظائف العمومية لأن المبدأ هو المساواة، لكن المشرع الجزائري يترك قدر من السلطة للإدارة العمومية تمارسها من أجل السير الحسن تحقيقا للمصلحة العامة، حيث نصت المادة 77 من الأمر 06-03، على أنه: "يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ونظرا لخصوصية بعض الأسلاك شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه."

2.3 مبدأ السلطة الرئاسية:

يحكم تسيير الوظيفة العمومية مبدأ تقليدي هو مبدأ السلطة، الذي بمقتضاه يوضع الموظفون العموميون تحت سلطة رؤساء يسمون عليهم ويلزمون بطاعتهم، حيث يتولى هؤلاء الرؤساء توجيه الموظفين في أدائهم لنشاطهم الإداري، واتخاذ القرارات المتعلقة بوضعيتهم المهنية، ولهم في ذلك سلطة تقديرية واسعة، ويجد مفهوم السلطة في الوظيفة العمومية تفسيره القانوني في قاعدة "التدرج الإداري"، وبموجب هذا التسلسل أو الهرم أو التدرج نجد أن كل عون داخل السلم الإداري يكون تابع لعون آخر يعلوه درجة. ومن إيجابيات نظام التدرج الإداري، تكريسه لوحدة القيادة الإدارية، وتسهيل ممارسة السلطة الإدارية بوجود تسلسل للسلم الإداري. أما سلبيات التدرج الإداري هي عدم القدرة على تحديد المسؤوليات وتلاشيها، نظرا لأن كل رئيس مسؤول عن أعمال مرؤوسه وهو تابع له، وفي الأخير يتحمل الرئيس الذي يكون على رأس السلم الإداري المسؤولية التي تعود في النهاية للدولة.

3.3 مبدأ الدائمة:

عرف هذا المبدأ قديما، ومضمونه يستدعي أن يسخر الموظف كل حياته للوظيفة العمومية، بما يتطابق مع مبدأ حسن سير المرافق العمومية باستمرار وانتظام واطراد. ويعرف مبدأ الدائمة بأنه: "مجموعة من الخطوات التي تجعل التوظيف العام عملا له قيمة مدى الحياة، مع فتح الباب لاجتذاب الرجال والنساء ذوي المقدرة والخلق."²²

وتبرز خصائص هذا المبدأ في:

- فتح المجال أمام الراغبين في الدخول للوظيفة العمومية على أساس المسابقات.
- يستقطب أفضل الراغبين في التوظيف.
- يضمن مسار مهني مستقر.
- يسمح للموظف بالتطور من خلال التكوين وتجديد المعارف.
- تمكين الإدارة من موظفين متخصصين.
- يأخذ بنظام التقاعد كتأمين اجتماعي.

وبالرجوع للمشرع الجزائري فقد أخذ بهذا المبدأ في الأمر 06-03 في المادة 04 منه، والتي أشارت إلى أنه:

"يعتبر موظف عام كل عون عين في وظيفة دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري."

المبادئ التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر

وعليه فإن الاعتماد على مبدأ الدائمة في الوظيفة العمومية هو من جهة لضمان حسن سير الإدارة العمومية باستمرار وانتظام واطراد، ومن جهة أخرى استكمالاً لمبدأ المساواة والجدارة.

4.3 مبدأ الجدارة:

مبدأ الجدارة هو اختيار أكفأ الأشخاص لتولي الوظيفة الشاغرة، وذلك يقتضي وضع معايير موضوعية لقياس الكفاءة والاستحقاق.²³

ولمبدأ الجدارة عدة مميزات يمكن أن نذكر منها:

- أن التعيين يتم وفق الكفاءة والمقدرة.

- عدم التمييز بين الموظفين.

- الاختيار يكون على أسس ومعايير موضوعية وفق أسلوب المسابقة.

- نشر وشهر كل المعطيات المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة.

- أن الترقية تكون على أساس الجدارة.

ولمبدأ الجدارة عدة تطبيقات في الوظيفة العمومية في الجزائر سواء في التقييم²⁴ والتنقيط في المواد من 97 إلى 103 من الأمر 03-06، وأيضاً في مجال الترقية المواد من 106 إلى 110 من نفس الأمر.

وعليه فإن تطبيق مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري، ويحقق المصلحة العامة، لأنه من دون موظف كفء فإن الإدارة تعجز عن تحقيق أهدافها.²⁵

4. خاتمة:

لقد واكب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 03-06 المتغيرات المتسارعة عن طريق تجسيده لمجموعة من المبادئ سواء كانت ذات خلفية دستورية كمبدأ المساواة، ومبادئ الديمقراطية، ومبدأ أن التوظيف هو نشاط سياسي، كما استند على مجموعة من المبادئ الإدارية كمبدأ السلطة التقديرية للإدارة، ومبدأ السلطة الرئاسية، ومبدأ الدائمة، ومبدأ الجدارة والهدف من كل ذلك هو الوصول إلى عصنة قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، وعليه ومن خلال ما تقدم توصلت لمجموعة من النتائج والاقتراحات.

النتائج:

- رغم اختلاف الدول في أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية واختلافها في تحديد المبادئ التي تحكم تنظيم الوظيفة العمومية، إلا أنها تشترك في ظاهرة تزايد الموظفين، وهذه الظاهرة أصبحت ظاهرة عالمية خاصة بعد أن أصبحت الدولة تتدخل في النشاطات التجارية والمالية، وحاجة الشعوب إلى إشباع حاجاتها المتزايدة، وبالتالي أصبح المواطن لا يمكنه الاستغناء عن الموظف العمومي.

- تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر مكانة مرموقة باعتبارها أداة ومظهر من مظاهر ممارسة السلطة العامة في الدولة.

- أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية تقوم على مبدأ المساواة والديمومة والشفافية والجدارة في تولي الوظائف العمومية على أساس الكفاءة والاستحقاق والتنافس والمهارة والمهبة.

- لقد جاء الأمر 03-06 كدافع جديد للوظيفة العمومية في الجزائر، فقد قنن وصيغ صياغة قانونية وفقاً لمجموعة من المبادئ العامة سواء كانت دستورية أو إدارية.

- من خلال تكريس مبادئ دستورية وإدارية اعترف المشرع الجزائري بخصوصية قطاع الوظيفة عن القطاع الخاص.

- من خلال تجسيد المبادئ العامة يصبح قانون الوظيفة العمومية يلعب دور هام في تنظيم الإدارة.

- لقد أخذ القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالكثير من المقومات والمبادئ التي تؤدي إلى فاعلية الإدارة العمومية، وتطويرها نحو الأفضل، ولكنها غير كافية.

الاقتراحات:

- بالرغم من الإرادة السياسية للدولة للنهوض بقطاع الوظيفة العمومية، والتي ترجمتها مختلف مسارات الإصلاح منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وذلك بإدخال والارتكاز والاستناد على مجموعة من المبادئ سواء كانت دستورية أو إدارية، ما زالت الوظيفة العمومية في الجزائر تعاني من مظاهر البيروقراطية والبطء والجمود، بالإضافة إلى غياب نظرة مستقبلية في التسيير تسمح لها بمواكبة المتغيرات.

- إن إعادة النظر في نظام الوظيفة العمومية لاسيما تجسيد عمليا للمبادئ العامة التي لها خلفية دستورية أو إدارية أصبح ضرورة ملحة من أجل تحقيق العصرية.

- نقترح بالإضافة إلى المبادئ المشار إليها إضافة مبادئ أخرى في إعادة تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر كمبدأ الشفافية والعلانية في التوظيف، ومبدأ حسن الاختيار، ومبدأ الثقة، ومبدأ الفاعلية، ومبدأ المنافسة، ومبدأ الخلق الحسن، ومبدأ جودة الأداء.

5. قائمة المراجع:

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

2 عبد الرحمان تقيدة، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2003.

3 سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص30.

4 إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي، الصادر عن الجمعية التأسيسية الوطنية الفرنسية في 26 أوت 1789.

5 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10/12/1948.

6 الدستور الجزائري المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

7 الدستور الجزائري المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، ج ر عدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

8 فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2003-2004، ص09.

رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03-06، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الجزائر، الجزائر، 2011-2012، ص15.

موسى مصطفى شحادة، مبدأ المساواة أمام تولى الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري، مجلة الشريعة والقانون، العدد السادس عشر، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، 2002، ص147.

عز الدين عبده، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2001-2002، ص09.

هاشمي خربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010، ص130.

- ⁹ التعديل الدستوري 2016 بموجب القانون 01-16، المؤرخ في 2016/03/06، ج ر عدد 14، المؤرخة في 20016/03/07.
- ¹⁰ التعديل الدستوري بموجب المرسوم الرئاسي 442-20، المؤرخ في 2020/12/30، ج ر عدد 82، المؤرخة في 2020/12/30.
- ¹¹ القانون 12-78 المؤرخ في 02 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، المؤرخة في 08 أوت 1978، الملغى بالقانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، المؤرخة في 25 أفريل 1990.
- ¹² المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.
- ¹³ المرسوم الرئاسي 305-07 المؤرخ في 2007/04/29 الذي يعدل المرسوم التنفيذي 228-90 المؤرخ في 1990/07/25، الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر عدد 61، المؤرخة في 2007/09/30.
- تعليمية رقم 08/م ع وع/2008، المؤرخة في 14 جانفي 2008، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بتطبيق تدابير رفع رواتب شاغلي الوظائف العليا في الدولة، طبقا للمرسوم الرئاسي 305-07.
- المرسوم الرئاسي 306-07 المؤرخ في 2007/04/29 الذي يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج ر عدد 61، المؤرخة في 2007/09/30.
- المرسوم الرئاسي 307-07 المؤرخ في 2007/04/29 الذي يحدد كفاءات منح زيادة استدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 61، المؤرخة في 2007/09/30.
- تعليمية رئيس الحكومة رقم 09، المؤرخة في 14 جانفي 2008، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا، طبقا للمرسوم الرئاسي 307-07.
- منشور رقم 26 ك خ/م ع وع/2006، المؤرخ في 2006/11/26، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بتسيير المسار المهني في السلك الأصلي للإطارات الشاغلين لمناصب عليا لدى الهيئات والإدارات العمومية.
- المرسوم الرئاسي 307-91 المؤرخ في 1991/09/07، المتعلق بكفاءات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة وظائف عليا، ج ر عدد 43، المؤرخة في 1991/09/18.
- المرسوم الرئاسي 240-99 المؤرخ في 1999/10/27، المتعلق بكيفية التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر عدد 76، المؤرخة في 1999/10/31، الملغى بالمرسوم الرئاسي 39-20، المؤرخ في 02 فيفري 2020، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر عدد 06، المؤرخة في 02 فيفري 2020.
- ¹⁴ سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 66.
- أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص شريعة وقانون، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2016-2017، ص 65.
- منشور رقم 05 ك خ/م ع وع/2006، المؤرخ في 2006/04/10، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بدفتر الشروط المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
- برقية رقم 12/م ع وع/2011، المؤرخة في 2011/01/05، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتضمن إمكانية استعمال

- اللغة الفرنسية في الإجابة على كافة أسئلة الاختبارات الكتابية للمسابقات والامتحانات المهنية.
- الطاهر بوشيبية، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص11.
- المرسوم التنفيذي 12-194، المؤرخ في 25/04/2012، الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكفاءات إجرائها، ج ر عدد 26، المؤرخة في 3 ماي 2012.
- التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013، صادرة عن الوزارة الأولى، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- منشور رقم 22 ك خ/م ع ع/ع/2005، المؤرخ في 17 ماي 2005، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية.
- منشور رقم 28 ك خ/م ع ع/ع/2003، المؤرخ في 07 أكتوبر 2003، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بتوثيق الشهادة.
- قرار مؤرخ في 05 ديسمبر 2019 يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، المؤرخة في 01 مارس 2020.
- منشور رقم 07/م ع ع/ع/2011، المؤرخ في 28/04/2011، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
- مراسلة رقم 186/م ع ع/ع/2014، المؤرخ في 20/02/2014، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بالغياب في المقابلة (مسابقة على أساس الشهادة) تقصي صاحبها.
- منشور رقم 03 ك خ/م ع ع/ع/2007، المؤرخ في 09 ماي 2007، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بإشهار مسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الأنترنت.
- سميرة سعدي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، ص105.
- صلاح أحمد السيد جودة، رقابة مجلس الدولة على إجراءات وطرق التعيين في الوظائف العامة بين النظرية والتطبيق، الكتاب الثاني، دار النهضة العربية، مصر، 2009، ص166.
- 15 حيث نصت المادة 69 من التعديل الدستوري 2020، المرجع السابق، على أنه:
"الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون....."
- كما نصت المادة 70 من نفس التعديل الدستوري على أنه:
"الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون.
- يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة."
- 16 القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، المؤرخة في 06 جوان 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36، المؤرخة في 12 جوان 1996.

- منشور رقم 07/م ع وع/1991، المؤرخ في 03/06/1991، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متعلق بتطبيق قانون رقم 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- مذكرة وزارية رقم 239، صادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مؤرخة في 11/08/1993، تذكر بالإجراءات القانونية والتنظيمية وبكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- التعليم رقم 166/م ع وع/1995، المؤرخة في 25/04/1995، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الخاصة بتنصيب وتطوير التشاور والمحددة لمجالات وإطار ممارسة الحق النقابي.
- منشور رقم 09/م ع وع/1997، المؤرخ في 17/05/1997، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتضمن التمثيل النقابي.
- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، قانون المؤسسات، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2003-2004، ص 77.
- أحمد سنه، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 98.
- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013، ص 155.
- صلاح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب، دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2012، ص 15.
- عبد الرحمان خليفي، ممارسة حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2005، ص 12.
- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، ج ر عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990، معدل ومتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68، المؤرخة في 25/12/1991، المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- أحمد سنه، المرجع السابق، ص 107.
- التعليم رقم 08/م ع وع/2004، المؤرخة في 05 أوت 2004، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب.
- المنشور الوزاري المشترك رقم 07 ك خ/م ع وع/ المؤرخ في 05 أكتوبر 2004، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بكيفيات إجراء الخصم من المرتبات نتيجة أيام الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.
- 17 رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 44.
- 18 المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 44، المؤرخة في 30 جويلية 2020.
- 19 الأمر 05-01 المؤرخ في 27/02/2005 المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ 10/12/1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج ر عدد 15، المؤرخة في 27/02/2005.
- 20 نصت المادة 78 من الأمر 06-03، المرجع السابق، على أنه:
- "تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة (18) سنة كاملة."

- 21 المرسوم التنفيذي 20-194، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميون وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 43، المؤرخة في 28/07/2020.
- مراسلة رقم 5704/م ع وع/2013، المؤرخة في 11/05/2013، بخصوص التكوين قبل الترقية.
- مراسلة صادرة عن الوزير الأول رقم 1517، المؤرخة في 31/12/2014، بخصوص تنفيذ التعليمات 198 المؤرخة في 13/08/2014، المتعلقة بالتكوين وتحسين المستوى والرسكلة.
- 22 فاطمة الزهراء فيرم، المرجع السابق، ص 22.
- 23 رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 23.
- شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014، ص 12.
- 24 المرسوم التنفيذي 19-165، المؤرخ في 27 ماي 2019، يحدد كفاءات تقييم الموظف، ج ر عدد 37، المؤرخة في 09 جوان 2019.
- 25 سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 34.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 87.