

علاقة الموظف العمومي بالدولة في التشريع الجزائري.

The relationship of the public servant with the state in Algerian legislation

جمال قروف *

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

d.guerrouf@univ-skikda.dz

تاريخ القبول: 2022/11/02

تاريخ المراجعة: 2022/10/10

تاريخ الإيداع: 2021/10/03

ملخص:

إن علاقة الموظف العمومية بالدولة في التشريع الجزائري بصفة عامة، وبالإدارة والسلطة السياسية سواء كانت تشريعية أو تنفيذية بصفة خاصة أصبحت مسألة ضرورية ومهمة للغاية، ذلك أن تحديد تلك العلاقة يحتاج من جهة لترك نوع من المرونة للإدارة في التصرف، ومن جهة أخرى يجب أن ينسجم ذلك ويتناسب مع التحولات السياسية، فما هي إذن طبيعة العلاقة التي تحكم الموظف العمومي بالدولة في التشريع الجزائري؟ إن تلك الرابطة تعد علاقة قانونية أساسية من دون استبعاد العلاقة التعاقدية، كما أن هناك علاقة تبعية ومنافسة وتأثير بين السلطة السياسية والوظيفة العمومية، وبالنتيجة توصلت من خلال هذه الدراسة إلى أن تحسين العلاقة بين الإدارة والموظف العمومي يمر في النهاية بضرورة احترام القانون.

الكلمات المفتاحية: موظف؛ إدارة؛ سلطة سياسية؛ علاقة.

Abstract:

The public employee's relationship with the state in Algerian legislation in general, and with Administration and political authority, whether legislative or executive in particular, has become a very necessary and important issue, because defining this relationship needs on the one hand to leave a kind of flexibility for management to act, and on the other hand it must be consistent with political transformation, so what then is the nature of the relationship that governs the public servant in the state in Algerian legislation? That association is a basic legal relationship without excluding the contractual relationship, as there is a relationship of dependency, competition and influence between the political authority and the public function, and as a result, through this study, I concluded that improving the relationship between the administration and the public official passes in the end the need to respect the law.

Keywords: Officer; Management; political authority; Relationship.

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.

فالوظيفة العمومية ضرورية في حياة الإنسان ليس من الناحية الاقتصادية فحسب بل من الناحية الاجتماعية أيضا، لأنها تشكل رقي الإنسان وتسمح له بإظهار مؤهلاته البدنية والعقلية، وتوفر له الراحة النفسية بما يمنح له مزايا مادية ومعنوية. كما تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر مكانة مرموقة باعتبارها أداة ومظهر من مظاهر ممارسة السلطة العامة في الدولة.

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 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.

فما هي طبيعة العلاقة التي تحكم الموظف العمومي بالدولة في التشريع الجزائري؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية منها:

- ما هي علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية في التشريع الجزائري؟

- ما هي علاقة الموظف العمومي بالسلطة السياسية في الدولة؟

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 وتدخلاتها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، فالوظيفة العمومية هي أداة أساسية لإنجاح السياسة العمومية، لذلك فإن هذه الدراسة تستمد أهميتها من كونها تبرز طبيعة العلاقة التي تحكم الموظف العمومي بالدولة في التشريع الجزائري.

إن طبيعة الرابطة القانونية بين الموظف والدولة تتحدد حسب النظام القانوني الذي يختاره المشرع الجزائري ويخضع له الموظف العمومي.

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 سأدرس العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالدولة في التشريع الجزائري بالتطرق في النقطة الأولى لعلاقة

الموظف العمومي بالإدارة، وفي النقطة الثانية لعلاقة الموظف العمومي بالسلطة السياسية في الدولة.⁽¹⁾

¹ سليمان محمد الطماوي، نشاط الإدارة، المرافق العامة، الأموال العامة، الموظفون، وسائل الإدارة، المسؤولية الإدارية، مصر، دار الفكر العربي، 1952، ص 170. أحسن بلونة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، بين النظري والتطبيقي، الجزائر، دار هومه، 2019، ص 72.

1- علاقة الموظف العمومي بالإدارة:

إن طبيعة الرابطة القانونية بين الموظف والإدارة تتحدد حسب النظام القانوني الذي يختاره المشرع الجزائري ويخضع له الموظف العمومي، حيث يخضع الموظفون العموميون لنظام إداري محدد بموجب تشريعات تحدد كيفية توظيفهم وترقيتهم وتأديبهم.

ولهذا فإن مركز الموظف العمومي محدد ومنظم سلفا، وبالتالي فالعلاقة هي علاقة قانونية لائحية أي تحكمها القوانين والتشريعات الموضوعة مسبقا، والتي تنظم ذلك المركز القانوني⁽¹⁾، والتي لا دخل للإدارة والموظف في تحديده، فالإدارة ملتزمة بتطبيق تلك النصوص التي تنظم المركز الوظيفي وتحترمها، والموظف مطالب بالخضوع لها.

لذلك فقد ذهب المشرع الجزائري منذ الوهلة الأولى بالأمر 66-133⁽²⁾ في المادة 04 إلى النص على ما يلي:

"تحدد القواعد العامة لتنظيم وظائف مختلف الهيئات تطبيقا لهذا القانون الأساسي، فيما يخص مجموع الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة 01، وتحدد المراسيم المتضمنة للقوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق هذا القانون الأساسي المتعلق بكل هيئة من الموظفين."

وبتطبيق المادة 06 من نفس الأمر يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية أي لائحية.

أما المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية⁽³⁾، فإنه نص في

المادة 05 منه على ما يلي:

"يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء مدة التجربة تسمية الموظف ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة."

ولهذا سأتناول علاقة الموظف العمومي بالإدارة بالتطرق لطبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة وفقا للأمر 06-03⁽⁴⁾، والآثار المترتبة عن العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة وفقا للأمر 06-03، وكذلك نهاية العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة.

1.1- طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة وفقا للأمر 06-03:

بالرجوع للأمر 06-03 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإنه

نص في المادة 04 منه:

¹ أحمد سنه، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 51.

علي خطار شطناوي، القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، دار وائل للنشر، 2009، ص 26.

سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص 53.

عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الجزائر، جسر للنشر والتوزيع، 2015، ص 106.

² الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1966.

³ المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

⁴ الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

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

وتضيف المادة 07 منه على أنه:

"يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية."

من خلال ما تقدم فإن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية، أي أن النصوص القانونية هي التي تحكم العلاقة بين الطرفين، وبالتالي أي تدخل من طرفي العلاقة بخصوص النشاط المراد تحقيقه يجب أن يستند لهذه القواعد، فالإدارة والموظف كل منهما ملزم بالتصرف وفقا لهذه النصوص، أي مجمل التشريع القانوني الذي ينظم هذه الوظيفة.

ولهذا فالنظام القانوني هو الذي حدد النصوص التي تحكم هذه العلاقة سلفا، فالموظف عندما يلتحق بالمنصب الذي عين فيه، والذي يفترض أنه المركز القانوني لهذا المنصب الذي هو محدد مسبقا، وبالتالي لا مجال للتصرف خارج هذا المركز القانوني، حيث ومنذ لحظة قبول الالتحاق بالمنصب الوظيفي أصبح خاضعا لهذا التشريع، فإرادته تظهر فقط منذ لحظة موافقته على الالتحاق بهذه الوظيفة.

2.1- الآثار المترتبة عن العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة وفقا للأمر 06-03:

لما كانت العلاقة بين الموظف والإدارة تنظيمية قانونية لائحية فإنه يترتب على ذلك عدة آثار⁽¹⁾ جوهرية منها:

أ- كون القانون هو الذي يحدد ويوضح المسار المهني للموظف العمومي، وذلك منذ لحظة التحاقه بالوظيفة العمومية إلى غاية خروجه منها.

ب- أن وضعية الموظف العمومي تحددها قواعد عامة يتضمنها نظام أساسي، أي يحددها قانون أو تنظيم، وليس عقد مبرم بين الإدارة والموظف العمومي.

ت- الوضعية المنبثقة عن القانون الأساسي للوظيفة العمومية يجب أن تطبق على كافة الموظفين العموميين الذين يوجدون في نفس الصنف.

ث- إن هذا الوضع يترتب عليه حق الإدارة في وضع وتعديل اللوائح والقوانين المنظمة للوظيفة العمومية، مع عدم إمكانية المساس بالمركز القانوني للموظف العمومي أو بحقوقه المهنية والمالية.

ج- يعد غير مشروع كل اتفاق بين الإدارة والموظف يخالف القوانين واللوائح لكونهما قواعد أمرة متعلقة بالنظام العام، لأن ذلك يعتبر مساسا بمبدأ المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات.

¹ أنس جعفر، الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، مصر، دار النهضة العربية، 2009، ص33.

محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016-2015، ص43.

أحمد سنه، المرجع السابق، ص46.

سلوى تيشات، المرجع السابق، ص55.

رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الجزائر، الجزائر، 2011-2012، ص95.

محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، ص45.

ح- ما يتمتع به الموظف من حقوق وواجبات هو جزء من النظام القانوني للوظيفة، والذي تحدد بغض النظر عن يلتحق بالوظيفة.

خ- امتناع الموظف عن ممارسة أي عمل أو تصرف من شأنه عرقلة السير الحسن للنشاط الإداري المتمثل في تقديم المرافق العامة للخدمة العمومية.

د- هذا الإطار يؤدي إلى تنظيم استقالة الموظف إذا ما رغب في ذلك، حيث لا يسمح له، حتى وإن كانت حقا من الحقوق، اللجوء إليها في أي الوقت، وإنما هذه المسألة تم تنظيمها بما يحافظ على استمرارية السير الحسن للمرفق العام.

ذ- المنازعات الناجمة عن الوظيفة العمومية هي منازعات متعلقة بالمشروعية، أي مدى تطبيق الإدارة العمومية للقانون بشكل صحيح، وهي في ذلك تخضع لقواعد القانون الإداري، ولاختصاص الهيئات القضائية الإدارية.

ر- يكتسب العون الإداري صفة الموظف العمومي بمجرد الترسيم أو التثبيت، غير أن العديد من الموظفين العموميين لا يخضعون للأمر 03-06، مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة بهم: كالقضاة، والمستخدمون المدنيون والعسكريون للدفاع الوطني، ومستخدمو البرلمان.

3.1 - نهاية العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة:

نصت المادة 216 من الأمر 03-06 على حالات تنتهي على إثرها العلاقة الوظيفية⁽¹⁾، وبالتالي يفقد العون العمومي تبعاً لها صفة الموظف العمومي، وقد جاء فيها أنه ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

1.3.1 - فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها:

نصت المادة 18 من قانون الجنسية الجزائري الأمر 01-05⁽²⁾ على أربعة حالات لفقدان هي: الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية، وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، الجزائري ولو كان قاصراً الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية. المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية، الجزائري الذي يعلن عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 17.

كما نصت المادة 22 على حالات سحب أو التجريد من الجنسية من مكتسبها، من دون الجزائريين الذين لديهم الجنسية الأصلية، وتتمثل في: إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر، إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من 05 سنوات سجناً من أجل جنائية، إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضررة بمصالح الدولة الجزائرية، ويعلن فقدان الجنسية والتجريد منها بمرسوم.

¹ سعد نواف العززي، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، مصر، دار المطبوعات الجامعية، 2007، ص 337. سعاد الشرفاوي، القانون الإداري، مصر، دار النهضة العربية، 2009، ص 549.

عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 163.

² الأمر 01-05 المؤرخ في 27/02/2005 المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ في 10/12/1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج ر عدد 15، المؤرخة في 27/02/2005.

2.3.1- فقدان الحقوق المدنية:

إن فقدان الحقوق المدنية يكون تنفيذًا لحكم قضائي بعقوبة تكميلية تقضي بمنع الموظف من مباشرة مهامه الوظيفية، حيث نصت المادة 09 من قانون العقوبات على العقوبات⁽¹⁾ التكميلية، والتي من بينها: الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط.

وقد نصت المادة 112 من نفس القانون على أنه: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين، وكان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات، فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر، ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي حرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14، ومن تولي أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشرة سنوات على الأكثر."

كما نصت المادة 302 فقرة 03 من قانون العقوبات على أنه: "وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر."

وبالرجوع للمادة 14 من قانون العقوبات نجدها قد نصت على أنه: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 09 مكرر 01، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه."

وبالاستناد لنص المادة 09 مكرر 01 من قانون العقوبات، فإن العقوبات التكميلية التي تؤدي إلى التسريح، والمتعلقة بالحرمان من ممارسة الحقوق المدنية تتمثل في: العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، الحرمان من حق التدريس وإدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذًا أو مدرسًا أو مراقبًا.

3.1.3 - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية:

ينظر إلى الاستقالة على أنها: "عملية إدارية تبدأ بتقديم طلب من الموظف، وتنتهي خدمته بالقرار الصادر بقبول الاستقالة"⁽²⁾.

¹ الأمر 66-156، المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 10 جوان 1966، ج ر عدد 49، المؤرخة في 11 جوان 1966، المعدل والمتمم.

² الطاهر بوشيبة، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص 239.

حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، عمان، الأردن، وائل للنشر والتوزيع، 2003، ص 171.

المنشور رقم 05 ك خ/م ع وع/2004، المؤرخ في 10 فيفري 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث أجاز المنشور للمستقبل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها.

منشور رقم 09 ك خ/م ع وع/2006، المؤرخ في 29/04/2006، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، أشار إلى احتساب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة موظف قبل الاستقالة.

البرقية رقم 509 ك خ/م ع وع/2011، المؤرخة في 18 أبريل 2011، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة.

كما تعني الاستقالة: "ترك الموظف لوظيفته بحريته وبصفة نهائية، وذلك بموجب طلب مقدم من الموظف إلى جهة الإدارة يعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية." (1)

وقد نصت المادة 217 من الأمر 03-06، على أن الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

فمن خلال ما تقدم فإن للاستقالة عدة شروط منها(2): أن يكون طلب الاستقالة مكتوب، ألا يكون طلب الاستقالة مقيدا أو مشروطا، أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة، -أن يستمر الموظف في أداء مهام وظيفته بعد تقديم طلب الاستقالة إلى أن يتسلم القرار بقبول الاستقالة أو رفضها، أن تبت الإدارة في طلب الاستقالة خلال شهرين من تاريخ تقديمها، أن يكون البث في طلب الاستقالة من قبل الجهة التي تملك صلاحية التعيين.

وما ينبغي التنبيه إليه أن الموظف المستقيل له الحق في الدخول للوظيفة العمومية من جديد، ما دام خرج منها بطريقة قانونية، وهذا ما جاء في المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004(3)، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، وهو ما تم تأكيده في البرقية رقم 509 المؤرخة في 18 أبريل 2011(4)، كما تحتسب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة موظف قبل الاستقالة.(5)

4.3.1 - العزل:

إن المادة 184 من نفس الأمر 03-06 كيفت تغيب الموظف العمومي مدة 15 يوما متتالية على الأقل بأنه إهمال للمنصب، ونصت له على إجراء العزل(6) بعد الاعتذار، حيث نصت على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها الصلاحيات التعيين(7) إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الاعتذار، وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم."

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010، ص 215.

² عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، دراسة مقارنة، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2004، ص 148.

³ المنشور رقم 05 ك/م ع وع/2004، المؤرخ في 10 فيفري 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث أجاز المنشور للمستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها.

⁴ البرقية رقم 509 ك/م ع وع/2011، المؤرخة في 18 أبريل 2011، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة.

⁵ منشور رقم 09 ك/م ع وع/2006، المؤرخ في 2006/04/29، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، أشار إلى احتساب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة موظف قبل الاستقالة.

⁶ المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

نواف بن خالد فائز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم للحصول على درجة ماجستير، قسم العدالة الجنائية، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2003، ص 116.

⁷ سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 224.

مراسلة رقم 15118/م ع وع/2017، المؤرخة في 2017/12/31، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالهيئة التي لها الصلاحيات إصدار الاعتذار بسبب إهمال المنصب.

قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية، مؤرخ في 2002/05/27، ملف رقم 005587. قضية (وزير المالية) ضد (م ف)، مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، ص 178.

5.3.1 - التسريح:

التسريح يتم عن طريق قرار إداري صادر عن الهيئة أو المؤسسة الإدارية، نتيجة ارتكاب الموظف لأخطاء تأديبية من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 من الأمر 03-06، والتي تتطلب عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح حسب نص المادة 163 من نفس الأمر، وذلك بعد مراعاة الأشكال والإجراءات المتمثلة في التوقيف، وإخطاره في أجل لا يتعدى 15 يوما بما نسب إليه من وقائع، وحق الإطلاع على الملف، والمثول أمام مجلس التأديب، وحق الدفاع، وتسبب قرار التسريح⁽¹⁾، وتبليغه بالعقوبة التأديبية، مع مراعاة أيضا حق الموظف العمومي في الطعن في العقوبة التأديبية⁽²⁾، ويترتب على قرار التسريح إنهاء العلاقة الوظيفية، وعدم إمكانية التحاق المعني في المستقبل بالوظيفة مع احتفاظه بحقوقه المنصوص عليها في التشريع المنظم للوظيفة العمومية، أي حقه في التقاعد وفي التعويضات، حيث نصت المادة 185 من الأمر 03-06 على أنه: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

6.3.1 - الإحالة على التقاعد:

الإحالة على التقاعد هي: "قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف العام، متى بلغ الموظف سنا معيناً أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حد معيناً، وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة على أن تخصص له راتباً تقاعدياً."⁽³⁾

¹ سميرة سعدي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003، ص155.

² عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011، ص71.

سميرة سعدي، المرجع السابق، ص43.

فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الجزائر، الجزائر، ص80.

مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص13.

فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013-2014، ص87.

رمضان غنائي، "عن موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء"، مجلة مجلس الدولة، العدد 06، 2005، ص43.

³ حمدي سليمان القبيلات، المرجع السابق، ص23.

لقد اتخذت الجزائر إجراءات عديدة لتنظيم التقاعد ، وذلك بسنها للعديد من النصوص القانونية والتعديلات والتعليمات والمراسلات⁽¹⁾، التي حرصت على إنشاء منظومة تقاعد تضمن حقوق تقاعدية بشكل أفضل تكفي الجزائري لسد حاجياته عند نهاية الخدمة، حيث نصت المادة 33 من الأمر 03-06 على أنه: "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به."

7.3.1 - الوفاة:

من الطبيعي أن تنتهي العلاقة الوظيفية ب وفاة الموظف⁽²⁾، وقد نص نظام التقاعد على أنه إذا توفي الموظف أثناء وجوده بالخدمة أو خارجها فيعطى لعائلته أو ذوي الحقوق راتبا قاعديا من الراتب الأصلي⁽³⁾. يقصد بمعاش ذوي الحقوق أو معاش الخلف أو معاش الأيولة، وهي تلك المبالغ المالية التي يستفيد منها أفراد الأسرة أو ذوي الحقوق الذين كانوا يعتمدون على راتب المتوفي في حياته، والهدف من ذلك هو حماية الأسرة من المخاطر الاقتصادية التي تهدد استقرارها نتيجة وفاة الموظف، وأيضا تجسيدا لفكرة الضمان الاجتماعي⁽⁴⁾.

2- علاقة الموظف العمومي بالسلطة السياسية في الدولة:

لقد ارتبط تطور وجود نظام للوظيفة العمومية بمرحلة من مراحل تطور جهاز الدولة، فعندما تكونت الدولة بالمفهوم السياسي كانت الاعتبارات السياسية هي الأساس في التوظيف والترقية والاستمرار في الوظيفة العمومية⁽⁵⁾، ولهذا سندرس علاقة الموظف العمومي بالسلطة السياسية في الدولة بالتطرق لتبعية الوظيفة العمومية للسلطة السياسية، ومنافسة الوظيفة العمومية للسلطة السياسية.

1.2- تبعية الوظيفة العمومية للسلطة السياسية:

¹ قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم ب: الأمر 96-18 المؤرخ في 06 جوان 1996، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996. الأمر 97-13 المؤرخ في 31 جوان 1997، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، المؤرخة في 04 جوان 1997. قانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 24 مارس 1999. القانون 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، يعدل ويتمم القانون 83-12، المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر رقم 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016. المرسوم الرئاسي 01-199، المؤرخ في 23 جوان 2001، يتم ويعدل المرسوم 83-83، المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج ر عدد 40، المؤرخة في 25 جوان 2001. المرسوم التنفيذي 20-107، المؤرخ في 30/04/2020، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانوني للتقاعد، ج ر عدد 27، المؤرخة في 06 ماي 2020. تعليمية وزارية مشتركة رقم 64/م ع و/1996، المؤرخة في 24/06/1996، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتضمنة إجراءات الإحالة على التقاعد.

تعليمية رقم 13/م ع و/2014، المؤرخة في 05/11/2014، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، التي تحدد كفاءات احتساب مدة الخدمة الوطنية في التقاعد تنفيذا للقانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.

مراسلة رقم 192/م ع و/2015، المؤرخة في 22/03/2015، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، متضمنة إحالة موظف على التقاعد قبل أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

² المرسوم التنفيذي 16-80، المؤرخ في 24/04/2016، الذي يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج ر عدد 12، المؤرخة في 28/04/2016.

³ محمد علي الخلايلة، المرجع السابق، ص 168.

⁴ حسين جعيجع، المرجع السابق، ص 131.

⁵ فاطمة الزهراء الفاسي، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2001.

هناك ارتباط عضوي بين الإدارة والسياسة، وذلك نتيجة لتداخل بين النشاط الإداري والسياسي، فالسلطة السياسية هي تلك الهيئة التي تتولى ممارسة الحكم في الدولة، وهي سلطة عامة مستقلة تحتكر سلطة الإكراه بهدف ضمان تنفيذ القوانين التي تضعها، وضمان احترامها، وعدم انتهاكها من الغير⁽¹⁾، وتبرز علاقة التبعية بين الوظيفة العمومية والسلطة السياسية⁽²⁾ بشكل عام من خلال ارتباطها بالجهاز التنفيذي والجهاز التشريعي.

1.1.2- الوظيفة العمومية والسلطة التشريعية:

يخضع موظفو المجلس الشعبي الوطني للقانون الأساسي الخاص بموظفي المجلس الشعبي الوطني، الصادر بموجب لائحة المؤرخة 2010/03/02⁽³⁾، ويخضع موظفي مجلس الأمة للائحة المؤرخة 2010/03/11، المتضمنة القانون الأساسي لخاص بموظفي مجلس الأمة⁽⁴⁾، كما يخضع مستخدمو البرلمان لنص خاص، وهو القانون العضوي 99-02 المؤرخ في 08/03/1999، المحدد لتنظيم المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة وعملهما وكذا العلاقة الوظيفية بينهما وبين الحكومة⁽⁵⁾، المعدل بموجب القانون العضوي 16-02 المؤرخ في 25/08/2016⁽⁶⁾، حيث نصت المادة 102 من التعديل أنه: "تضبط كل غرفة من البرلمان القانون الأساسي الخاص لموظفيها وتصادق عليه".

وقد نصت المادة 136 من التعديل الدستوري 2020⁽⁷⁾ أنه لكل من الوزير الأول والنواب وأعضاء مجلس الأمة حق المبادرة بالقوانين، تكون اقتراحات القوانين قابلة للمناقشة، إذا قدمها عشرون (20) نائبا أو عشرون (20) عضوا في مجلس الأمة في المسائل المنصوص عليها في المادة 137، و تعرض مشاريع القوانين على مجلس الوزراء، بعد رأي مجلس الدولة، ثم يودعها الوزير الأول، حسب الحالة، مكتب المجلس الشعبي الوطني أو مكتب مجلس الأمة، زيادة على ذلك فقد أشارت المادة 141 أنه إضافة إلى المجالات المخصصة للقوانين العضوية بموجب الدستور، يشرع البرلمان بقوانين عضوية في المجالات الآتية: - تنظيم السلطات العمومية، و عملها،.....

وتظهر تبعية الوظيفة العمومية للسلطة التشريعية من خلال عدة مظاهر منها: أن الهيئة التشريعية هي التي تحدد القواعد القانونية التي تفرض على الوظيفة العمومية في نشاطها، والتي يطلق عليها: "مبدأ الشرعية"، كما يختص البرلمان بتحديد الضمانات الأساسية لموظفي الدولة، وهذا تطبيقا لنص المادة 122 من دستور 1996⁽⁸⁾ بقولها: "يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصه له الدستور وكذلك في المجالات الآتية: فقرة 26: الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، ونشير أن المادة 140 فقرة 25 من التعديل الدستوري 2016⁽⁹⁾ قد عدلت المادة 122 من دستور 1996 المشار إليها أعلاه، وهذا ما جاء كذلك في المادة 139 من التعديل الدستوري 2020، كما تلعب

¹ سعيد بوالشعير، القانون الدستوري والنظم السياسية المقارنة، الطبعة الثالثة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 68.

² فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2003-2004، ص 56.

³ ج ر عدد 37، المؤرخة في 09/06/2010.

⁴ ج ر عدد 36، المؤرخة في 09/06/2010.

⁵ ج ر عدد 15، المؤرخة في 09/03/1999.

⁶ ج ر عدد 50، المؤرخة في 28/08/2016.

⁷ تعديل الدستور الجزائري، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30/12/2020، ج ر عدد 82، المؤرخة في 30/12/2020.

⁸ دستور الجزائر المؤرخ 28/11/1996 المعدل والمتمم، الصادر بالمرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ 07/12/1996، ج ر عدد 76، المؤرخة في 08/12/1996.

⁹ تعديل الدستور الجزائري 2016 بموجب القانون 16-01، المؤرخ في 06/03/2016، ج ر عدد 14، المؤرخة في 07/03/2016.

السلطة التشريعية دور أساسي في خلق المناصب الإدارية، وكذا التخصيصات المالية بميزانية الدولة، وتمارس السلطة التشريعية رقابتها على الهياكل الإدارية في الوظيفة العمومية، كذلك تبرز الرقابة غير المباشرة للسلطة التشريعية عن طريق الوزراء بفعل مسؤولياتهم السياسية التي تثار بمناسبة ممارسة نشاط مصالحهم الوزارية أمام البرلمان، حيث نصت الملة 151 من التعديل الدستوري 2020 أنه يمكن لأعضاء البرلمان استجواب الحكومة في إحدى قضايا الساعة، كما نصت الملة 152 يمكن لأعضاء البرلمان أن يوجهوا أي سؤال شفوي أو كتابي إلى أي عضو في الحكومة، ويعقد كل من المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة بالتداول جلسة أسبوعية تخصص لأجوبة الحكومة على الأسئلة الشفوية للنواب وأعضاء مجلس الأمة، وإذا رأت أي من الغرفتين أن جواب عضو الحكومة، شفويا كان أو كتابيا، يبرر إجراء مناقشة، تجري المناقشة حسب الشروط التي ينص عليها النظام الداخلي للمجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، زيادة على ذلك فقد نصت الملة 153 من نفس التعديل الدستوري أنه يمكن للمجلس الشعبي الوطني لدى مناقشته بيان السياسة العامة، أن يصوت على ملتمس رقابة ينصب على مسؤولية الحكومة، وإذا صادق المجلس الشعبي الوطني على ملتمس الرقابة، يقدم الوزير الأول استقالة الحكومة إلى رئيس الجمهورية حسب نص المادة 155.

2.1.2- الوظيفة العمومية والسلطة التنفيذية:

إن 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 وسياساتها المالية، لأن الدولة هي من تتحمل الأعباء والتكاليف، ويجب عليها مراعاة ذلك، لتجنب الاختلال في ميزانيتها. فتبعية الوظيفة العمومية والإدارة للحكومة ضرورية، وذلك في إطار إنشاء السلطة التنفيذية، كما أن الإدارة تهتم بما تهتم به الحكومة في تنفيذ القوانين، بالإضافة إلى حل المشاكل وانشغالات المواطنين اليومية، وبالتالي فالحكومة بشكل خاص والسلطة التنفيذية بشكل عام تكون متصلة وعلى دراية بمختلف المسائل عن طريق الإدارة. لهذا فقد نصت المادة 86 من التعديل الدستوري 2020 على أن يمارس رئيس الجمهورية السلطة السلمية في الحدود المثبتة في الدستور، ولهذا تبرز وتتجلى تبعية الإدارة والوظيفة العمومية للسلطة التنفيذية من خلال المادتين 92 و104 من نفس التعديل، فعلى رأس الوظيفة العمومية وبمناسبة التعيينات في المجال العسكري والمدني، يمارس رئيس الجمهورية تأثيره في الوظيفة العمومية على أساس هذه التعيينات، وذلك من خلال الصلاحيات الممنوحة له في الدستور.

كما يوجد على رأس الهيئة الإدارية الوزير الأول الذي يعين في عديد من وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية، ودون المساس بأحكام المادتين 92، 104⁽¹⁾، وهذا تطبيقا لنص المادة 112⁽²⁾ من التعديل الدستوري 2020.

بالإضافة إلى كل ذلك فإن عدد كبير من الموظفين العموميين يوجدون على مستوى المصالح الوزارية تحت سلطة الوزراء، والذين يحملون في آن واحد الصفة الإدارية والسياسية، وذلك من خلال السلم أو التسلسل أو التدرج الإداري.

2.2- منافسة الوظيفة العمومية للسلطة السياسية:

إذا كانت تبعية الوظيفة العمومية للسلطة السياسية أمرا مشروعا، فإن هذه التبعية لم تعد مطلقة بما تتمتع به الوظيفة العمومية من آليات ووسائل تنافس وتتفوق بها على السلطة السياسية.

1.2.2- آليات منافسة الوظيفة العمومية للسلطة السياسية:

إذا كان البرلمانيون وأعضاء الحكومة لا يتمتعون بالاستقرار نتيجة التغيير الذي يشملهم بانتهاء مهامهم وعهدتهم، فإن الوظيفة والإدارة العمومية لا تتغير نتيجة لعدم ارتباطها بالتقلبات السياسية أو بانتخاب نواب البرلمان، فأعاونها يمارسون وظائفهم بشكل دائم ومستقر ومستمر إلى غاية خروجهم من الوظيفة العمومية بالتقاعد أو لأسباب أخرى، وهم في ذلك يتمتعون بأعراف وعادات ويضعون تقاليد من شأنها إعاقة السير الحسن للنشاط الحكومي أو التشريعي، الأمر الذي قد يفشل أية إرادة سياسية سواء كانت وزارية أو برلمانية.

¹ حيث نصت المادة 92 من التعديل الدستوري 2020، المرجع السابق، على أنه:

"يعين رئيس الجمهورية لا سيما في الوظائف والمهام الآتية:

*الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور.

*الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة.

*التعيينات التي تتم في مجلس الوزراء باقتراح من الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة.

*الرئيس الأول للمحكمة العليا.

*رئيس مجلس الدولة.

*الأمين العام للحكومة.

*محافظ بنك الجزائر.

*القضاة.

*مسؤولو أجهزة الأمن.

*الولاية.

*الأعضاء المسيرين لسلطات الضبط.

ويعين رئيس الجمهورية سفراء الجمهورية والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج، وينهي مهامهم،

ويتسلم أوراق اعتماد الممثلين الدبلوماسيين الأجانب وأوراق إنهاء مهامهم.

بالإضافة إلى الوظائف المنصوص عليها في الحالتين 4 و5 أعلاه، يحدد قانون عضوي الوظائف القضائية الأخرى التي يعين فيها رئيس الجمهورية.

كما نصت المادة 104 من نفس التعديل الدستوري، على أنه: "يعين رئيس الجمهورية أعضاء الحكومة بعد اقتراح من الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة".

² نصت المادة 112 من التعديل الدستوري 2020، المرجع نفسه، على أنه: "يمارس الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة، زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، الصلاحيات الآتية:.....

*يعين في الوظائف المدنية للدولة التي لا تندرج ضمن سلطة التعيين لرئيس الجمهورية أو تلك التي يفوضها له هذا الأخير.

*يسهر على حسن سير الإدارة العمومية والمرافق العمومية.

كما أن تعطيل وإعاقة النشاطات الوزارية البرلمانية، يؤدي إلى اعتبار موظفي الدولة المتخصصين الجهة الوحيدة والتي من شأنها التحكم في ذلك، وهو ما يستلزم ويستدعي اللجوء لموظفي الدولة لإعداد القرارات الوزارية، والمشاريع، والاقتراحات البرلمانية، والقوانين، والتي بإمكانهم تغيير مضمونها والتحكم فيها بالشكل الذي يبعدها عن غرضها ويغير الهدف منها، ويمكن أن يصل الأمر إلى إفشالها عن طريق وضع عوائق لتطبيقها ميدانيا.

2.2.2- وسائل منافسة الوظيفة العمومية للسلطة السياسية:

تمارس الوظيفة العمومية منافسة للسلطة السياسية بواسطة وسائل، حيث تبدو منافسة الإدارة العمومية لنشاط السلطة التشريعية من خلال اعتماد البرلمانين على نصوص حكومية يتم إعدادها من طرف مصالح إدارية بالوزارات هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن أعضاء البرلمان كثيرا ما يلجئون قبل تقديم اقتراحاتهم بالقوانين إلى أخذ رأي موظفي الدولة بالوزارات.

فضلا على ذلك يمكن ممارسة ضغوطات على البرلمان من طرف بعض تكتلات الموظفين، الذين يمارسون تأثير كبير على بعض الأحزاب.

كما تمارس الإدارة عن طريق موظفيها تأثير كبير على السلطة التنفيذية، من خلال الدور الذي يلعبه الموظفون السامون في مختلف الوزارات خاصة وأن بعضها أصبحت تقنية أكثر منها سياسية.

الخاتمة:

لقد جاء قانون الوظيفة العمومية الأمر 03-06 في إطار محاولة عصرنه الوظيفة العمومية لكونها الأداة الأساسية لتحقيق التطور والتقدم، حيث أشار القانون الأساسي إلى أن طبيعة العلاقة بين الموظف العمومية والإدارة هي علاقة قانونية أساسية لانحائية، أي أنها محكومة ومضبوطة بالنصوص القانونية، ولا مجال لتصرف الإدارة ولا الموظف إلا ضمن هذا الإطار، وذلك سواء في الدخول إلى الوظيفة العمومية أو الخروج منها، مروراً بالمركز القانوني للموظف العمومي، ونظامه التأديبي.

كما أن علاقة الموظف العمومي بالدولة هي علاقة سياسية محكومة بقواعد دستورية وقانونية وتنظيمية، حيث تظهر في إطار ارتباط الموظف العمومي والوظيفة العمومية بالسلطة السياسية في الدولة، من خلال تبعية الوظيفة العمومية لكل من الجهاز التشريعي أو التنفيذي، وهذا ليس معناه أن هذه التبعية هي مطلقة، فلجهاز الوظيفة العمومية من الآليات والوسائل ما يسمح له بمنافسة السلطة السياسية، وذلك لما له من تأثير سواء على البرلمان أو على الجهاز التنفيذي، وعليه ومن خلال هذه الدراسة توصلت إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

النتائج:

- لقد 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 في علاقته بالإدارة.

- بالرغم من الإرادة السياسية للدولة للنهوض بقطاع الوظيفة العمومية من خلال تنظيم العلاقة بين الموظف العمومي بالدولة بصفة عامة وبالإدارة بصفة خاصة، ما زالت الوظيفة العمومية في الجزائر تعاني من مظاهر البيروقراطية والبطء والجمود النسبي.

- إن تحسين العلاقة بين الإدارة والموظف العمومي يمر بضرورة احترام القانون .
- رغم أن المشرع الجزائري انطلق في تنظيمه للوظيفة العمومية واعتمد في العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالإدارة على العلاقة القانونية الأساسية اللاتحفية، إلا أنه لجأ لنظام التعاقد في الوظيفة العمومية الذي لا يمكن الاستغناء عنه لحسن سير المرافق العمومية.
- فئة كبيرة من المواطنين أصبحوا خاضعين لنظام التعاقد، وبالتالي هناك تراجع من السلطة السياسية سواء كانت التشريعية أو التنفيذية عن فكرة دائمية الوظيفة.
- إن علاقة الوظيفة العمومية بالسلطة السياسية هي علاقة تبعية وتنافسية، كما أن هناك ارتباط عضوي بين الإدارة والسياسة، وذلك نتيجة لتداخل بين النشاط الإداري والسياسي.

الاقتراحات:

- إعادة النظر في نظام الوظيفة العمومية لاسيما علاقة الموظف العمومي بالإدارة بصفة خاصة وبالذات بصفة عامة، أصبح ضرورة ملحة من أجل تحقيق عصريّة الإدارة ومرونتها.
- إن القانون الأساسي هو قانون الإدارة وما الموظف إلا أداة في يد الإدارة لتنفيذ السياسة العمومية، وبالتالي يجب تفعيل دور ومساهمة وإشراك الموظفين في تسيير شؤونهم وتحسين ظروف الوظيفة عن طريق نظام الاقتراحات المباشرة.
- يجب إعادة تأهيل الوظيفة العمومية في الجزائر من خلال نظام التعاقد كآلية لإضفاء المرونة على تسيير العنصر البشري وعصريّة الإدارة، وبالتالي محاولة المزج بين العلاقة القانونية الأساسية والعلاقة التعاقدية الاتفاقية.

قائمة المراجع:

1-الكتب:

- أحسن بلونة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، بين النظري والتطبيقي، الجزائر، دار هومه، 2019.
- أنس جعفر، الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، مصر، دار النهضة العربية، 2009.
- حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، عمان، الأردن، وائل للنشر والتوزيع، 2003.
- سعاد الشرقاوي، القانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، 2009.
- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، مصر، دار المطبوعات الجامعية، 2007.
- سعيد بوالشعير، القانون الدستوري والنظم السياسية المقارنة، ط 03، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- سليمان محمد الطماوي، نشاط الإدارة، المرافق العامة، الأموال العامة، الموظفون، وسائل الإدارة، المسؤولية الإدارية، مصر، دار الفكر العربي، 1952.
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2011.
- علي خطار شطناوي، القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، دار وائل للنشر، 2009.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2015.

- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012.
- عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة، دراسة مقارنة، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2004.
- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الجزائر، دار هومه، 2010.
- 2- الأطروحات والرسائل:
- رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03-06، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الجزائر، الجزائر، 2011-2012.
- فاروق خلف، آليات تسوية منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الجزائر، الجزائر، الجزائر.
- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015-2016.
- أحمد سنه، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2005.
- الطاهر بوشيبية، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017.
- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2002-2003.
- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009-2010.
- سميرة سعبيدي، منازعات الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002-2003.
- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2011.
- فاطمة الزهراء فيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، رسالة ماجستير، الإدارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2003-2004.
- فوزية بعلي الشريف، التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2013-2014.
- مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال التوظيف العمومي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012.
- نواف بن خالد فائز العتيبي، العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، بحث

مقدم للحصول على درجة ماجستير، قسم العدالة الجنائية، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2003.

3- المجالات:

- رمضان غنائي، "عن موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء"، مجلة مجلس الدولة، العدد 06، الجزائر، 2005.

4- النصوص القانونية:

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

- تعديل الدستور الجزائري بموجب القانون 01-16، المؤرخ في 06/03/2016، ج ر عدد 14، المؤرخة في 07/03/2016.

- التعديل الدستوري بموجب المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخ في 30/12/2020، ج ر عدد 82، المؤرخة في 30/12/2020.

- القانون العضوي 99-02 المؤرخ في 08/03/1999، المحدد لتنظيم المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة وعملهما وكذا العلاقة الوظيفية بينهما وبين الحكومة، ج ر عدد 15، المؤرخة في 09/03/1999، المعدل بموجب القانون العضوي 16-02 المؤرخ في 25/08/2016، ج ر عدد 50، المؤرخة في 28/08/2016.

- الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 08/06/1966.

- الأمر 66-156، المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 10/06/1966، ج ر عدد 49، المؤرخة في 11/06/1966، المعدل والمتمم.

- قانون 83-12 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 28، المؤرخة في 05/07/1983، المعدل والمتمم ب:

الأمر 96-18 المؤرخ في 06/06/1996، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 42، المؤرخة في 07/07/1996.

الأمر 97-13 مؤرخ في 31/06/1997، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 38، مؤرخة في 04/06/1997

قانون 99-03 المؤرخ في 22/03/1999، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 20، المؤرخة في 24/03/1999

القانون 16-15 المؤرخ في 31/12/2016، يعدل ويتمم القانون 83-12، المؤرخ في 02/06/1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

- الأمر 05-01 المؤرخ في 27/02/2005 المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ في 10/12/1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائري، ج ر عدد 15، المؤرخة في 27/02/2005.

- الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16/07/2006.

- القانون الأساسي الخاص بموظفي المجلس الشعبي الوطني، الصادر بموجب لائحة المؤرخة في 02/03/2010، ج ر عدد 37، المؤرخة في 09/06/2010.

- القانون الأساسي لخاص بموظفي مجلس الأمة، الصادر بموجب لائحة المؤرخة في 11/03/2010، ج ر عدد 36، المؤرخة في 09/06/2010.

- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.
- المرسوم الرئاسي 01-199، المؤرخ في 23 جوان 2001، يتم ويعدل المرسوم 83-617، المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج ر عدد 40، المؤرخة في 25 جوان 2001.
- المرسوم التنفيذي 16-80، المؤرخ في 24/04/2016، الذي يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج ر عدد 12، المؤرخة في 28/04/2016.
- المرسوم التنفيذي رقم 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
- المرسوم التنفيذي 20-107، المؤرخ في 30/04/2020، يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانوني للتقاعد، ج ر عدد 27، المؤرخة في 06 ماي 2020.
- 5- المناشير والتعليمات والبرقيات:
- تعليمة وزارية مشتركة رقم 64/م ع وع/1996، المؤرخة في 24/06/1996، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتضمنة إجراءات الإحالة على التقاعد.
- المنشور رقم 05 ك خ/م ع وع/2004، المؤرخ في 10 فيفري 2004، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، حيث أجاز المنشور للمستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها.
- منشور رقم 09 ك خ/م ع وع/2006، المؤرخ في 29/04/2006، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، أشار إلى احتساب الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة سابقا بصفة موظف قبل الاستقالة.
- البرقية رقم 509 ك خ/م ع وع/2011، المؤرخة في 18 أفريل 2011، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، والموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة العامة.
- تعليمة رقم 13/م ع وع/2014، المؤرخة في 05/11/2014، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، التي تحدد كفاءات احتساب مدة الخدمة الوطنية في التقاعد تنفيذا للقانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية.
- مراسلة رقم 192/م ع وع/2015، المؤرخة في 22/03/2015، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، متضمنة إحالة موظف على التقاعد قبل أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.
- مراسلة رقم 15118/م ع وع/2017، المؤرخة في 31/12/2017، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلقة بالهيئة التي لها صلاحيات إصدار الإعذار بسبب إهمال المنصب.
- 6- المحاضرات:
- فاطمة الزهراء الفاسي، محاضرات ألقيت على طلبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2001.
- 7- المجلات القضائية:- مجلة مجلس الدولة، العدد 05، 2004، والعدد 06، 2005.