الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام القانوني للمناصب العليا

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري

إعداد الطّالبين:

- بوسعيد فؤاد
- لنصاري اسها

إشراف الأستاذ:

- الليل أحمد

لجنة المناقشة

عدو عبد القادر	أستاذ	جامعة أحمد دراية أدرار	رئيسا
الليل أحمد	أستاذ مساعد " أ "	جامعة أحمد دراية أدرار	مقررا ومشرفا
بن زيطة عبد الهادي	أستاذ محاضر" أ "	جامعة أحمد دراية أدرار	مناقشا

الموسم الجامعي 2021/2020م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعـــة أدرار	Université - Adrar
كلية الحقوق والعلوم السياسية	Faculté de droit et sciences politiques
قســم الحقــوق	Département de droit

نموذج التصريح الشرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أدناه،

1. الطالب (ة): بوسعيد فؤاد .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100758368 والصادر بتاريخ: 2016/05/16 عن: أدرار .....

2. الطالب (ة): لنحاري إسما .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100757856 والصادر بتاريخ: 2016/05/16 عن: أدرار .....

المسجل بكليـة: .....الحقـوق والعلـوم السياسيـة..... قســم: .....الحقـــــوق.....

والمكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج (مذكرة ماستر) تخصص: قانون إداري .....

عنوانها: النظام القانوني للمساعدة الطبية .....

.....

.....

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

أدرار في: 2021/06/03

إمضاء الطالب 01: .....

إمضاء الطالب 02: .....

الإهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله. أهدي ثمرة عملي هدا إلي من قال فيهما الله "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

/ الإسراء 24الآية

إلي والداي الكريمين الذين قاما بالكثير من أجلي وتحقيق حلمهم أي الوصول إلي هذه المرحلة

إلي الأعز في هذه الدنيا إخواني وأخواتي وأحبتي

وإلي كل من الأهل والأقارب من بعيد وقريب

إلي من علمني حرفا شققت به الطريق من المستوى الابتدائي إلي المستوى العالي إلي معلمي وأساتذتي الأفاضل

قواد

الإهداء

الحمد لله رب العالمين الذي أنعم علينا بهذه النعمة ووفقنا في هذا العمل المنجز، وما توفيقنا الى بفضله

نحمده ونشكره حمداً لا منتهى له أما بعد:

-الى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة ...الى نبي الرحمة ونور العالمين صلى الله عليه وسلم

-الى ملاكي في الحياة...الى معنى الحب والحنان الى سر الوجود الى من كان دعائها سر نجاحي الى سندي وقوتي بعد الله سبحانه وتعالى "أمي الغالية".

-الى من سخر حياته من أجلنا أنا وإخوتي وعلمنا درب الحياة وفتح أعيننا نحو الآفاق التي كنا نجهلها " أبي العزيز".

-الى الذين ساندوني ووقفوا الى جانبي إخوتي.

-الى كل فرد من عائلتي .

-الى كل من يفرح لسعادتي ويهتم بنجاحي...

-الى كل طالب علم بذل ما في وسعه ابتغاء مرضاة الله ورضوانه.

إسـرا

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم المرسلين وآله وصحبه و التابعين

أولاً فإن الحمد والشكر لله عز وجل الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل.

كما نتوجه بالشكر لأستاذنا المحترم الليل أحمد على إشرافه وتأطيره هذا العمل المتواضع، وحرصه على تقديم التوجيهات والنصائح وبذله لجهد كبير معنا

وشكر خاص إلى الأستاذ عبد الهادي بن زيطة على المساعدة التي قدمها،

الى أساتذة كلية الحقوق الذين كان لهم فضل تزويدنا بالمعارف المـــقررة في الدراسة

كذلك نشكر كل من ساعدنا ووقف معنا سواء من قريب أو بعيد.

المقدمة

تحتل الوظيفة العمومية أهمية كبيرة وبالغة بين جميع موضوعات القانون الإداري، وباعتبار الدولة شخصا معنويا فهي بالضرورة في حاجة لأشخاص يمثلونها ويتحدثون باسمها وكان هذا من نصيب الموظفين الذين يساهمون في عمل دائم ومستمر في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية.[1]

ومن أجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام وضمان تأطير النشاطات الإدارية في المؤسسات والإدارات العمومية وجد ما يعرف بالمناصب العليا أو المناصب النوعية أو التأطيرية، والتي تعتبر امتيازاً تمنحه السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين فيها لمن تريد من الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط عامة إضافة لشروط خاصة تحددها القوانين الخاصة، والتي تتميز بالطابع الإداري الخالي إلى حد كبير من الطابع السياسي.

حيث تعتبر هذه المناصب العليا إحدى الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في التسيير الجيد للموارد البشرية وفي تنفيذ المخططات أو البرامج المختلفة للدولة ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من طرفها، عن طريق أعوانها العموميين والموكلة إليهم هذه المناصب العليا، وذلك عن طريق السهر على تطبيق قوانين الدولة كاملة دون إكراه. ذلكم أن المسؤولية كما نعلم تكليف الغاية منه المنفعة العامة والتفاني في خدمة الوطن بإخلاص وصدق.

أهمية الدراسة:

وبناءً على المعطيات المشار إليها أعلاه فإن أهمية الدراسة تكمن في كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالنظام القانوني للمناصب العليا، الذي يعتبر ذو أهمية بالغة سواء من الناحية النظرية أو من الناحية العملية، إضافة إلى الوقوف على كل صغيرة وكبيرة حول هذا الموضوع، حتى تتضح العديد من النقاط المبهمة بالنسبة للكثير من أهل الاختصاص أو غيرهم.

أهداف الدراسة:

[1] بلعيدي حنان، بوزنينة فايزة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في ظل الأمر رقم 06-03، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019، ص أ.

أما عن أهداف الدراسة والتي تم استنتاجها من خلال دراستنا لهذا الموضوع تكمن في:

- تحديد مفهوم المناصب العليا وتمييزها عن الوظائف العليا على اعتبار أنه في الكثير من الأحيان يتم الخلط بين هذين المصطلحين من حيث التسميات المتداولة في التعريف بهما، بالرغم من أن الغاية أو الهدف منهما واحد يتجلى في التسيير الحسن للمرافق العمومية ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من طرف الدولة.
- تحديد شروط وإجراءات التعيين في هذه المناصب العليا وما يترتب عن ذلك من آثار قانونية.

أسباب الدراسة:

واختيارنا لموضوع هذا البحث والمعنون بالنظام القانوني للمناصب العليا من بين العديد من المواضيع الأخرى المقترحة علينا يعود لعدة أسباب منها:

- الميول لمقياس الوظيفة العمومية، والرغبة لشغل مثل هكذا مناصب في المستقبل.
- تخصصنا في القانون الإداري والذي يعتبر من بين الأسباب المؤدية لاختيار هذا الموضوع.
- أهمية الموضوع والذي يتسم ببعض الغموض والإبهام لدى الموظفين وذلك من ناحية شروط واليات التعيين في المناصب العليا، على اعتبار أن التعيين فيها هو امتياز وليس حق للموظف.

الإشكالية:

وبناءً على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

- فيما يتمثل النظام القانوني للمناصب العليا؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

- ماهي المناصب العليا، وما الهدف منها؟ وماهي شروط وآليات التعيين والإنهاء منها؟
- فيما تتمثل الآثار القانونية المترتبة على التعيين في المناصب العليا؟

المنهج المتبع:

وللإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج التحليلي وذلك من خلال شرح وتحليل بعض النصوص القانونية المتعلقة بالمناصب العليا، واعتمدنا أيضا المنهج الوصفي من خلال وصف المناصب العليا والآثار القانونية التي تسري على شاغليها.

الدراسات السابقة:

لم يخص هذا الموضوع بدراسة خاصة و متخصصة، وإنما كانت هذه الجهود سطحية، وأكثرها متعلقة بالوظائف العليا، إلا أن هناك مقال علمي للأستاذ بن أحمد علي بعنوان الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، حيث يعتبر هذا المقال من الإسهامات القانونية في هذا الموضوع.

صعوبات الدراسة:

فمن بين العقبات التي اعترضتنا خلال دراستنا لهذا الموضوع:

- قلة المراجع المتخصصة في الموضوع.
- كذلك الاختصار والإيجاز الشديد حول موضوع الدراسة سواء بالنسبة للمقالات أو الرسائل العلمية، مما أدى لصعوبة الحصول على القدر الكافي من المعلومات حول موضوع الدراسة.

خطة البحث:

وللإجابة على التساؤلات المطروحة أعلاه قسمنا موضوع البحث إلى فصلين حيث جاءت الخطة كالتالي:

الفصل الأول: تناول الإطار المفاهيمي للمناصب العليا، وقسمنا هذ الفصل إلى مبحثين، جاء المبحث الأول بعنوان مفهوم المناصب العليا، والمبحث الثاني بعنوان التعيين في المناصب العليا.

أما الفصل الثاني: فتضمن الضمانات القانونية ونهاية مهام شاغلي المناصب العليا، وقسمنا هذا الفصل كذلك لمبحثين، حمل المبحث الأول عنوان حقوق و التزامات شاغلي المناصب العليا، أما المبحث الثاني فجاء بعنوان الوضعيات القانونية الأساسية ونهاية مهام شاغلي المناصب العليا.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا.

يقصد بالوظيفة العمومية من الناحية الشكلية، مجموعة من الموظفين يشغلون مهاما داخل الإدارة العمومية ولها أهمية كبرى أنها توفر خدمة عامة.[1]

أما من الناحية الموضوعية، تعني النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل لها من مهام و اختصاصات[2].

ومن المعلوم أن الدولة لا تمارس تسيير ومراقبة أعمالها بنفسها كونها شخصية اعتبارية، بل توكلها لمواطنين جزائريين تربطهم بها علاقات وظيفية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية، حيث أن المناصب العليا بوجه عام عبارة عن مقصورة للقيادة، وللمناصب العليا ما يميزها ويتجلى ذلك من خلال تعريفها، وأنواعها، وشروط وإجراءات التعيين فيها.[3]

وسنتناول ما سبق بتفصيل أكثر فيما يلي بحيث نتعرض لمفهوم المناصب العليا من خلال **(المبحث الأول)** والى التعيين في المناصب العليا في **(المبحث الثاني)**.

---

[1] عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 8.

[2] رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017، ص313 .

[3] بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجلفة ،2011، ص160.

المبحث الأول: مفهوم المناصب العليا.

لا تعد المناصب العليا حقا مكتسبا لمترشح عن الآخر بل هي امتياز بيد السلطة المختصة تمنحه لمن تشاء من الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط معينة، إدارية خالية إلى حد كبير من السياسة.

وسنتطرق من خلال هذا المبحث الى تعريف المناصب العليا (**المطلب الاول)** وأنواعها **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: تعريف المناصب العليا.

كثيراً ما يتم الخلط بين مفهومي المناصب العليا و الوظائف العليا في الدولة لدرجة اعتبارهما مترادفان وان لهما مدلولا واحد، ومن أجل الوقوف على الحقيقة يجب معرفة المقصود بالمناصب العليا **(الفرع الأول)** والتمييز بين المناصب العليا و الوظائف العليا **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: المقصود بالمناصب العليا.

لم تعط جل التشريعات المتتالية التي عرفتها البلاد والمتعلقة بقانون الوظيفة العمومية تعريفا للمناصب العليا، عدى ما ذهبت إليه بعض مواد القانون العام للعامل رقم 78-12 وما تضمنته بنود الفصل الثالث من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.[1]

وعلى ذلك وقبل التعرض لتعريف المناصب العليا يجب أن نعرض تسلسلا لما تناوله المشرع الجزائري من خلال القوانين المختلفة للوظيفة العمومية.

البند الأول: الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966.

لم يعرف المشرع المناصب العليا في هذا الأمر وإنما اهتم بضمانات أضفاها على شاغلي تلك المناصب وهو ما تجلى في بيان الأسباب وصلب الأمر نفسه.

جاء في المادة 10 من هذا الأمر إمكانية إحداث وظائف نوعية تشتمل على مسؤوليات خاصة بصورة استثنائية في الإدارات و المصالح والجماعات المحلية و

[1] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص159، 161، 162.

الهيئات العمومية، و تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة.[1]

وما يفهم من نص المادة 10 من هذا الأمر هو أن آلية إحداث تلك الوظائف و المتمثلة في القوانين الأساسية الخاصة تحسم الأمر في أن المقصود هنا هو المناصب العليا وليس الوظائف العليا. ضف إلى ذلك أن التعيين في المناصب العليا لا يكون الا من نصيب الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط الخاصة التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة.[2]

البند الثاني: القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

لم يعط المشرع أي تعريف للمناصب العليا بموجب هذا القانون، الا أنه أشار ضمنا أن هذه المناصب لا تسند الا لمن تتوفر فيهم شروط تتمثل في الكفاءة والنزاهة والالتزام، وذلك مضمون المادة 38 من الدستور الجزائري لسنة 1976 والتي جاء فيها: " تتاح المسؤوليات في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والالتزام ويعيشون من أجرتهم ليس غير ولا يتعاطون بصفة غير مباشرة أو عن طريق وسطاء أي نشاط اخر يدر عليهم مالا ".[3]

وجاء في مضمون المادة 120من القانون 78-12 أن التعيين في المناصب العليا لا يكون الا للعمال الذين تتوفر فيهم المقاييس المنصوص عليها في المادة 38 من الدستور الجزائري لسنة 1976. وبالرجوع للمادة 119 من القانون الأساسي العام للعامل نجدها تنص على أن الإطارات العليا للمؤسسة المستخدمة هم العمال المثبتون في المناصب العليا التابعة لها.[4]

---

[1] المادة 10 من الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966، الصفحة 542.

[2] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص 163.

[3] المادة 38 من الأمر 76-97، المؤرخ في 30 ذو القعدة 1396، الموافق ل 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور في الجردة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976، الصفحة 1292.

[4] المواد 119، 120، من القانون رقم 78-12 ،المؤرخ في 1 رمضان 1398، الموافق ل 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد 32،المؤرخة في8 أوت 1978،صفحة 724.

البند الثالث: المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

عالج المشرع المناصب العليا في المرسوم 85-59 من خلال المواد 09 و10 دون التعرض لتعريفها، حيث أشارت المادة 9 من نفس المرسوم على إمكانية إحداث مناصب عليا في المؤسسات و الإدارات العمومية و فيما يتبعها من المؤسسات و الهيئات العمومية الأخرى زيادة على مناصب العمل والوظائف المذكورة في المادة 7 أعلاه، كما حصرت المادة مسألة التعيين في هذه المناصب للموظفين التابعين للأسلاك وللعمال المنتدبين للمؤسسة والذين تتوفر فيهم بعض الشروط المحددة.

في حين أن المادة 10 من نفس المرسوم اشارة إلى كيفيات إحداث مناصب العمل والوظائف والأسلاك المذكورة في المادتين 7 و9 على أن تتم بمرسوم فيما يخص المناصب والوظائف والأسلاك المشترك، وبموجب القانون الأساسي الخاص فيما يهم المناصب والوظائف والأسلاك التي تختص بها المؤسسة أو الإدارة المعنية.[1]

البند الرابع: الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 يعتبر الوحيد من بين القوانين التي عرفتها الجزائر في هذا المجال الذي أعطى تعريفا للمناصب و الوظائف العليا وخصهما بفصل كامل.

جاء في المادة 10من الأمر 06-03 ما نصه: " زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا.

[1] المواد09، 10، من المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 01 رجب 1405، الموافق ل 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد13، المؤرخة في 24 مارس 1985، الصفحة333.

المناصب العليا هي مناصب عليا للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية."[1]

وعليه و ما يكن قوله حول التعريف الذي جاءت به المادة 10 من الأمر 06-03 أنه لم يكن تعريفا شاملا و كافيا للمناصب العليا، حيث أن التركيز الأكبر في تلك المادة كان حول الهدف من المناصب العليا، فرأينا أن نتقدم بهذا التعريف: تعتبر المناصب العليا امتيازا وليس حقا مكتسبا لمترشح عن الآخر، تمنحها السلطة المخولة لها صلاحية التعيين والإنهاء للموظفين المثبتين الذين تتوفر فيهم بالإضافة للشروط العامة، شروطا خاصة تحددها القوانين الخاصة، غير أنه و استثناءً يمكن أن يتم التعيين في هذه المناصب لغير الموظفين، و تنقسم المناصب العليا إلى مناصب عليا ذات طابع هيكلي و مناصب عليا ذات طابع وظيفي، وتهدف لضمان تأطير النشاطات الإدارية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

الفرع الثاني: التمييز بين المناصب العليا و الوظائف العليا.

بعد أن رأينا تعريف المناصب العليا والذي تم التطرق إليه فقط في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، دون غيره من القوانين التي سبقته، وجب علينا أن نميز بين هذه المناصب و بين الوظائف العليا على اعتبار أنه كثيراً ما يتم الخلط بين هذين المصطلحين و اعتبارهما مترادفان، و أن شروط وإجراءات التعيين فيهما والإنهاء منهما واحدة، فكان لزاما علينا أن نبين و نوضح أهم الفروقات بين هذين المصطلحين و ذلك من خلال النقاط التالية:

البند الأول: من حيث التعريف.

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات

[1] المادة 10 من الأمر 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية ى1427، الموافق ل 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، الصفحة 3.

العمومية.[1] حيث يمكن أن تحدث زيادة على مناصب العمل والوظائف والأسلاك مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى.[2]

أما الوظائف العليا فتعرف بأنها تلك المهام القيادية التي تسندها السلطة التنفيذية بحكم ما خوله لها الدستور إلى مواطنين أكفاء يتمتعون بسيرة محمودة وماضي سياسي نظيف، ويعتنقون نفس السياسة الأيديولوجية للسلطة الحاكمة ومستعدون لتطبيق برامجها بكل إتقان وقناعة تامة.[3]

البند الثاني: من حيث الإنشاء.

بالنسبة للمناصب العليا فتنقسم الى نوعين، مناصب عليا ذات طابع هيكلي تنشأ بمقتضى النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية، ومناصب عليا ذات طابع وظيفي تنشأ عن طريق القوانين الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين،[4] مع الضمان لكل منها بالتكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية.[5]

أما الوظائف العليا فتنشأ في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد

---

[1] بن زيطة عبد الهادي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية غير منشورة، ألقيت على طلبة السنة الثالثة حقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية – قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018 – 2019، ص 15.

[2] هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 120.

[3] – سالم مريم، المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خضرة بسكرة، 2012 – 2013، ص 48، 49.

[4] سعودي عزيزة، وافي حياة، النظام القانوني للوظائف العليا للدولة في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار،2019-2020،ص15.

[5] بسر العربي، النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر، مذكرة تخرج تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2017-2018، ص14.

قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة و المؤسسات العمومية المعدل و المتمم ويعود التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.[1]

البند الثالث: من حيث الأنواع و الأصناف.

المناصب العليا تصنف إلى مناصب عليا ذات طابع هيكلي و مناصب عليا ذات طابع وظيفي ويختلفان من حيث آلية الإنشاء كما أشرنا سابقا.[2]

أما الوظائف العليا فتصنف إلى صنفين هما، وظائف عليا للدولة تابعة لرئاسة الجمهورية مثل مدير الدراسات، ووظائف عليا تابعة للإدارات و المؤسسات و الهيئات العمومية مثل الوظائف العليا لدى وزارة الثقافة.[3]

البند الرابع: من حيث شروط الالتحاق.

تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم، أما بالنسبة للتعيين في الوظائف العليا فيعود إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.[4]

البند الخامس: من حيث التصنيف و الراتب.

بالنسبة لشاغلي المناصب العليا فيستفيدوا بالإضافة إلى الراتب المرتبط برتبتهم من نقاط استدلالية إضافية وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

أما بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا فيحدد نظام الرواتب المتعلق بهم عن طريق التنظيم.[5]

المطلب الثاني: أنواع المناصب العليا.

أشار المشرع من خلال نص المادة 10 فقرة 2 من الأمر 06-03 إلى أنواع المناصب العليا وذلك بقوله " المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع

---

[1] رشيد حباني، دليل الموظف العمومي دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2012، ص23.

[2] عبد الحكيم سواكر، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المناصب العليا، الوظائف العليا)، سلسلة مطويات قانونية، ديسمبر 2019، ص2.

[3] عبد الحكيم سواكر، المرجع نفسه، ص2.

[4] سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 39.

[5] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 16.

هيكلي أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ." [1]

وعليه و من خلال ما سبق فإن المناصب العليا تكون ذات طابع هيكلي (الفرع الأول) أو ذات طابع وظيفي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

هي تلك المناصب العليا التي تنشأ بموجب النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، مثال ذلك المنصب العالي رئيس مصلحة، رئيس مكتب، رئيس قسم فرعي...الخ.[2]

وعليه وما يمكن قوله عن هذه المناصب، أن المعيار الفاصل في تحديدها وتصنيفها بأنها ذات طابع هيكلي وليس وظيفي، راجع بالأساس إلى كيفية أو أداة إنشائها، و المتمثلة في النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية.

وسوف نقدم بعض الأمثلة عن المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، منها:

ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 13- 159 المؤرخ في 15 أفريل 2013، الذي يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، حيث جاء في المادة 2 من هذا المرسوم" تحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية كما يأتي: أمين عام، رئيس مصلحة، ورئيس مكتب." [3]

---

[1] المادة 10 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

[2] عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص2.

[3] المادة 2 من المرسوم التنفيذي 13-159 المؤرخ في 04 جمادى الثانية 1434،الموافق ل 15 أفريل 2013، يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية وشروط الإلتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الإستدلالية المرتبطة بها، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 23، المؤرخة في 28 أفريل 2013، الصفحة 15.

كذلك ما ورد في المادة 16و17 من المرسوم التنفيذي 11-381 المؤرخ في 21 نوفمبر 2011 المتعلق بمصالح المراقبة المالية، حيث يعتبر رئيس المكتب و رئيس الفرع من بين المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.[1]

من بين تلك المناصب كذلك الأمين العام للبلديات التي يساوي عدد سكانها100.000 نسمة أو يقل عنه وذلك ما جاء في المادة 19 من المرسوم التنفيذي 16- 320 المؤرخ في 13 ديسمبر 2016 يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية.[2]

الأمين العام للدائرة وملحق بالديوان، طبقا لما نصت عليه المادة 2 من المرسوم 17- 60 المؤرخ في 05 فبراير 2017، الذي يحدد قائمة المناصب العليا في الإدارة العامة للولاية وشروط التعيين فيها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، حيث يعتبر المنصبان السابقان مناصب عليا ذات طابع هيكلي .[3]

ومن بين هذه المناصب كذلك:

مساعد مراقب المالية بالنسبة للمصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية.

رئيس مفتشية الضرائب بالنسبة للهياكل المحلية للإدارة الجبائية .

رئيس مفتشية مساعد بالنسبة لمفتشية الوظيفة العمومية.

مفتش جهوي مساعد للعمل بالنسبة للمفتشية العامة للعمل.[4]

وعليه فإن عن هذا النوع من المناصب العليا يكون خاص بالهيكل التنظيمي لكل مؤسسة أو إدارة حسب التنظيم والتقسيم الذي اختارته مراعية في ذلك احتياجاتها

---

[1] المادة 16 و17 من المرسوم التنفيذي 11-381 المؤرخ في 25 ذو الحجة 1432، الموافق ل 21 نوفمبر 2011، يتعلق بمصالح المراقبة المالية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 64، المؤرخة في 27 نوفمبر 2011، الصفحة 19.

[2] المادة 19 من المرسوم التنفيذي 16-320 المؤرخ في 13 ربيع الأول 1438، الموافق ل 13 ديسمبر 2016، يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 17، المؤرخة في 15 مارس 2017، الصفحة 12.

[3] المادة 2 من المرسوم التنفيذي 17-60، المؤرخ في 08 جمادى الأولى 1438، الموافق ل 05 فبراير 2017، يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية وشروط التعيين فيها، وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 7، المؤرخة في 07 فبراير 2017، الصفحة 4.

[4] التعليمة الوزارية المشتركة المؤرخة في 31 ماي 2008،المحددة للتدابير الانتقالية للمناصب العليا الهيكلية للمصالح اللامركزية وغير الممركزة في الدولة في شبكة الزيادات الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم الرئاسي 07-307، المؤرخ في 29 سبتمبر2007، الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية.

البشرية والمادية والمهام المرتبطة بها، فيتم تقسيم الإدارة إلى مديريات على رأسها المدير أو مصالح لها رئيس، و المصلحة لها مكاتب (رئيس مكتب) الذي بدوره قد يتفرع إلى فروع (رئيس فرع) وغيرها.

الفرع الثاني: المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.

وهي المناصب العليا التي تنشأ بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم مختلف رتب وأسلاك الموظفين العموميين مثال ذلك المنصب العالي رئيس قطاع في الوظيفة العمومية، إطار شبه طبي في قطاع الصحة العمومية...الخ.[1]

وبالنسبة لهذا النوع من المناصب العليا كذلك، فإن المعيار الفاصل في تصنيفها أنها ذات طابع وظيفي وليس هيكلي يرجع للقوانين الأساسية الخاصة برتب وأسلاك الموظفين العموميين.

تجدر الإشارة إلى أن تحديد عدد هذه المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بالنسبة لكل إدارة يكون بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والسلطة المعنية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.[2] مثال ذلك ما نصت عليه المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ديسمبر 2017، والذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية بقولها: " يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية بموجب مداولة المجلس الشعبي البلدي أو الولائي حسب الحالة، طبقا لهذا القرار."

ويشترط في فتح المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بالنسبة لكل شعبة توفر تعداد حقيقي يستوفي شروط التعيين المنصوص عليها بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 3 من القرار الوزاري المشترك السابق الذكر.[3]

---

[1] عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص2.

[2] تعليمة رقم 9 المؤرخة في 14 جانفي 2008 تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا، ص54.

[3] المادة 2 و3 من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 2 ربيع الثاني 1439، الموافق ل 21 ديسمبر 2017، يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 8، المؤرخة في 7 فبراير 2018.

وعلى ذلك سوف نعرض بعض الأمثلة المختلفة عن المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي والتي من بينها:

المنصب العالي للمكلف بمهمة تحويل الأشخاص المحبوسين بالنسبة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون.[1]

ما جاء في المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 غشت 2016 يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير ممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن و العمران، حيث يعتبر من هذه المناصب كل من: منسق المشاريع، رئيس مهمة، رئيس مشروع تقني، مكلف بتحديد مواقع البرامج مكلف بمتابعة البرامج المحلية.[2]

في مجال المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي التابعة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي يعتبر كل من مسؤول برامج الإعلام والاتصال في شعبة الإعلام العلمي والتكنولوجي، ومكلف بالدراسات في شعبة إدارة البحث، ورئيس حظيرة و رئيس مخزن ورئيس مطعم في شعبة الصيانة و الخدمات، مناصب عليا ذات طابع وظيفي وذلك طبقا لما تضمنته المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 يوليو 2016، يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين لأسلاك مستخدمي دعم البحث بعنوان المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي التابعة لوزارة التعليم العالي.[3]

وفي آخر هذا المطلب لابد من التنبيه إلى أمر مهم وهو عدم إمكانية الجمع بين المنصب العالي ذو الطابع الهيكلي والمنصب العالي ذو الطابع الوظيفي، وهو

---

[1] عنبر حكيم، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر بين المسؤولية والامتياز، مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، 2018-2019، ص13.

[2] المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 8 ذي القعدة 1437، الموافق ل 11 غشت 2016، يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير الممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 75، المؤرخة في 21 دسيمبر2016.

[3] المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 شوال 1437، الموافق ل 26 يوليو 2016، يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين لأسلاك مستخدمي دعم البحث، بعنوان المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

ما أكدته مصالح الوظيف العمومي في مراسلتها، وبعبارة أخرى فقد أوضحت ذات المصالح أنه لا يمكن الجمع بين منصبين نوعيين.[1]

المبحث الثاني: التعيين في المناصب العليا.

يعد التعيين عمل إجرائي وشكلي يحدد المركز القانوني للموظف السامي وتقوم به السلطة الإدارية المختصة قانونا بالتعيين بعد توفر الشروط القانونية، والتعيين في المناصب العليا لا يخول لغير الموظفين إلا استثناءً.[2]

وللتعيين في هذه المناصب لابد من توفر بعض الشروط (المطلب الأول) ثم الخضوع لإجراءات معينة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: شروط التعيين في المناصب العليا.

نظراً للطبيعة الخاصة للتعيين في المناصب العليا أحاطها المشرع بشروط عامة (الفرع الأول) تتمثل في التمتع بالجنسية الجزائرية، التمتع بالحقوق المدنية و السياسية، السن القانوني، وأن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية، التمتع باللياقة الصحية. وأخرى خاصة (الفرع الثاني).[3]

الفرع الأول: الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا.

علمنا فيما مضى أن المنصب العالي لا يسند إلا لمن كانت له صفة موظف تتوفر فيه شروط مبينة تحددها القوانين الخاصة رغم وجود استثناء على ذلك سنوضحه لاحقا، ولا تأتي صفة الانتماء هاته للوظيفة التي تعرض على المترشح إلا باستيفاء شروط عامة تتمثل في :

[1] المراسلة رقم 500 المؤرخة في 06 أوت 2018، عدم إمكانية الجمع بين المنصب العالي الهيكلي والوظيفي.

[2] بلعيدي حنان، بوزنينة فايزة، المرجع السابق، ص36.

[3] بلعيدي حنان، بوزنينة فايزة، المرجع نفسه، ص37.

البند الأول: الجنسية الجزائرية.

فلا يمكن لمن لا يحمل الجنسية الجزائرية الالتحاق بالوظائف العمومية،[1] فتعد الجنسية هي العلاقة والرابطة السياسية والقانونية التي تقوم بين الشخص والدولة التي ينتمي إليها، و هي وصف في الفرد تفيد انتسابه إلى دولة معينة.[2]

وقد ذكر الدكتور سليمان الطماوي أن الدولة تفرض جنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها.[3] فمعظم الدول تفرض قوانينها على كل من يريد أن يلتحق بالوظائف العامة أن ينتمي إلى جنسيتها باعتباره يمثل سلطة الدولة وسيادتها عبر مختلف إداراتها ومؤسساتها العمومية.[4] إلا أن بعض الدول تطبق مبدأ المساواة في الدخول إلى الوظيفة العامة على المواطنين وعلى الأجانب كالولايات المتحدة الأمريكية تسعى للتعاون مع المختصين والتقنين الأجانب.[5]

وحتى يتمكن الموظف العام من المساهمة في الحياة السياسية على نحو يتماشى والصالح العام، حصر المشرع الجزائري التوظيف للمواطنين وحدهم دون الأجانب.[6]

غير أن هذا الشرط يرد عليه استثناء يتمثل في إمكانية توظيف الأجانب عن طريق التعاقد في بعض الرتب والمناصب التي تتطلب مؤهلات عالية كالأساتذة الباحثين أو الأطباء الاختصاصين.[7] ولم يشترط المشرع أن تكون الجنسية أصلية أو مكتسبة وانما فقط يكفي إثبات الجنسية الجزائرية.[8]

---

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص19.

[2] سعودي عزيزة، وافي حياة، المرجع السابق، ص 28.

[3] سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص286.

[4] نواف كنعان، القانون الاداري، دار الثقافة، الأردن، 2009، ص49.

[5] علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012، ص218.

[6] عنبر حكيم، المرجع السابق، ص39.

[7] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص19.

[8] عنبر حكيم، المرجع السابق، ص39.

البند الثاني: شرط السن القانوني.

لقد حدد الأمر 06-03 شرط السن القانوني بأن لا يقل عن 18 سنة كاملة عند التوظيف.[1]

وهذا السن يتفق مع حقوق المواطن في التعليم الأساسي الإجباري وكذلك مع استفادته من التمهين ابتداء من 16 سنة وكذلك يتفق مع سن الرشد الجزائي على اعتبار أن الموظف قد تترتب في حقه المسؤولية الجزائية.[2]

ويمكن القول أن هذا الشرط لا يمكن الاعتماد عليه كمعيار في تحديد السن الواجب توافرها لتولي المناصب العليا، وذلك لأن سن العطاء بالنسبة للإطارات العليا يكون بعد اجتياز الموظفون خبرة في حياتهم السياسية والاقتصادية والثقافية وتعلموا أبجديات العمل الإداري.[3]

البند الثالث: أن تتوافر في المترشح للوظائف العمومية الأهلية والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات التي يقتضيها الالتحاق بمنصب الشغل المطلوب.

ويقصد به أن يكون المتقدم لوظيفة ما يتمتع بالأهلية والقدرة البدنية والعقلية الملائمة لها، حيث أن بعض الرتب تتطلب تأهيلا بدنيا عاليا ولياقة صحية جيدة.[4]

وما هو متفق عليه هو اشتراط خلو المترشح من الأمراض المزمنة والمعدية والعاهات الجسدية أو العقلية والتي قد تؤدي به للغيابات المتكررة، الأمر الذي من شأنه أن يعيق سير وخدمة المرفق والصالح العام، وعادة يتم معاينة المترشحين للوظائف العامة عن طريق لجنة طبية.[5]

وينبغي التذكير أنه يمكن أن تكون هناك بعض الشروط الخاصة التي تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة، على اعتبار أن لكل وظيفة شروطها وطبيعتها

---

[1] المادة 78 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

[2] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص19.

[3] علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص42.

[4] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 19.

[5] طارق المجدوب، الإدارة العامة-العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري-، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2002،ص 307.

الخاصة. ولا يكفي توافر القدرة البدنية بل وجب أن تلازمها القدرة الذهنية والتي تعتبر مكملة لها وذلك من أجل تقديم أحسن وأفضل الخدمات للمرفق و للصالح العام[1]

البند الرابع: إثبات الوضعية القانونية إزاء الخدمة الوطنية.

بحكم اجبارية الخدمة الوطنية لكل مواطن جزائري الذكور دون الإناث الا الذين رخص لهم القانون عدم تأديتها.[2]

حيث تدخل الخدمة الوطنية تحت عنوان الأعباء العامة ذات الطابع الوطني، وتؤدى بالشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي لمدة 12 شهرا بصفة مستمرة.[3]

إذ لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو الخاص أو الترخيص له بممارسة نشاط حر أو مزاولة مهنة، إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية.[4]

فعلى المواطن أن يثبت وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية ويكون ذلك بثلاثة طرق، إما تأدية واجب الخدمة الوطنية، أو إعفاءه منها، أو تأجيل الخدمة الوطنية لسبب قانوني، وتثبت إحدى الحالات المذكورة بوثيقة تسلم من السلطات العسكرية المختصة بحيث تدرج في ملف المترشح.[5]

البند الخامس: التمتع بالحقوق المدنية.

الحقوق المدنية وهي تلك الحقوق المقترنة بالشخص الطبيعي كحق الانتخاب وحق الترشح وحق تولي الوظائف العامة، وبالرغم من ذلك قد يحرم بعض الأشخاص من هذا الحق وذلك بسبب ارتكابهم لإحدى الحالات المنصوص عليها في قانون العقوبات، وذلك بعد صدور حكم قضائي أو عقوبة تكميلية في حقهم.[6] وبالتالي ينجم عن فقدان الحقوق المدنية عدم أهلية الشخص لتولي الوظيفة العامة لأنه في حالة عدم حرمانه من الترشح للوظيفة يعتبر ذلك تناقض في المراكز

---

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص98، 99.

[2] عنبر حكيم، المرجع السابق، ص42.

[3] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص97.

[4] المادة 7 من القانون 14-06، المؤرخ في 13 شوال 1435، الموافق ل 09 أوت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 48و المؤرخة في 10 أوت 2014، الصفحة 4.

[5] سعودي عزيزة، وافي حياة، المرجع السابق، ص32.

[6] عنبر حكيم، المرجع السابق، ص40.

القانونية.[1] ويتم إثبات شرط التمتع بالحقوق المدنية بصحيفة السوابق التي يحصل عليها من الجهات المختصة، فإذا كان قد صدرت ضده أحكام سابقة فيجب أن يثبت رد اعتباره.[2]

البند السادس: خلو شهادة السوابق العدلية من ملاحظات تتنافى مع الوظائف العمومية.

يقصد بهذا الشرط خلو صحيفة السوابق القضائية من الأفعال التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة.[3]

وباعتبار أن للوظائف أسرار وأمانات وواجبات فإنه لا يمكن أن يؤتمن عليها صاحب السوابق العدلية، ضف الى أن نظرة وشعور وثقة المواطن ستتأثر عند رؤيتها لصاحب السوابق وهو يلتحق بالوظيفة العامة.[4] إلا أن هذا الشرط يطبق في بعض الأسلاك الخاصة، إذ أن تعميمه قد يؤدي إلى حرمان بعض الأشخاص من الالتحاق بالوظائف العمومية وبالتالي خرق المبدأ الدستوري القائل بالمساواة في تولي الوظائف العمومية. كما يمكن إضافة بعض الشروط التي تعتبر شروطا تنظيمية وأغلبها حالات عملية، ومنها أن لا يكون المترشح لوظيفة عمومية قد كان محلا للعزل أو التسريح قبل ذلك.[5]

الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتعيين في المناصب العليا.

لا يكفي للالتحاق بالمناصب العليا توافر تلك الشروط العامة المنصوص عليها في الأمر 06-03 والتي سبق وأشرنا لها، وإنما يلزم توافر بعض الشروط الخاصة والتي لم ترد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وإنما ترك المشرع أمر تحديدها للقوانين الأساسية الخاصة وهذا نظرا لطبيعة وخصوصية هذه المناصب و هو ما نصت عليه المادة 12 من الأمر 06-03 بقولها " تحدد شروط التعيين في

---

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 97.

[2] عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة – دراسة مقارنة – مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون ذكر سنة النشر، ص74.

[3] سعودي عزيزة، وافي حياة، المرجع السابق، ص31.

[4] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 96.

[5] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص20.

المناصب العليا عن طريق التنظيم."[1] وسوف نوضح بالتفصيل هذه الشروط الخاصة من خلال هذا الفرع. حيث نظمت المادة 12 السالفة الذكر مسألة تحديد شروط التعيين في المناصب العليا. بحيث نعرج على شرحها وفقا للبيان الآتي:

تحدد شروط التعيين في المناصب العليا الهيكلية عن طريق التنظيم الذي قد يكون النص التنظيمي نفسه الذي يحدد إنشاء هذه المناصب العليا أو نص تنظيمي آخر والذي عادة ما يكون في شكل مرسوم تنفيذي. أما بالنسبة للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي فشروط التعيين فيها تحددها القوانين الأساسية الخاصة التي أنشأتها.[2]

حيث يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط والشكليات قصد التعيين في المناصب العليا. يمكن أن نوجزها في الأتي:

- أن يكون المعني موظفا، باستثناء المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع يمكن شغلها بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف.
- أن تتوفر في الموظف الشروط القانونية المطلوبة في الرتبة والأقدمية المنصوص عليها في النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية أو القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلاك الموظفين العموميين.
- توفر المنصب ضمن الهيكل التنظيمي بالنسبة للمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، وصدور القرار الوزاري المشترك الذي يعدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، حيث أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال التعيين في مثل هذه المناصب قبل صدور هذه القرارات الوزارية المشتركة.
- الاقتراح من السلطة الادارية المختصة، حيث أن التعيين في هذه المناصب ليس حقا للموظف بل يكون الاقتراح من السلطة الإدارية بصفة مباشرة بناء على تقييم

[1] المادة 12 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

[2] عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 2.

الموظف أو بناء على طلب هذا الأخير وموافقة السلطة الإدارية المختصة على ذلك.[1]

وقبل اللجوء لإعطاء أمثلة عن هذه الشروط الخاصة لابد من الإشارة إلى شروط تعتبر ضرورية و لازمة بل وقد تكون المعيار الفاصل لتعيين مترشح على حساب الآخر في المنصب العالي من قبل السلطة المختصة، وبالرغم من عدم النص عليها الا أنه يمكن استخلاصها واستنتاجها من الامر 06-03، حيث أنه من غير المعقول تصور عدم توافرها في من يشغل منصب عالي وذلك نظرا لطبيعة وخصوصية هذا المنصب الذي يقتضي ضرورة توافرها، وتتمثل هذه الشروط في شرط الكفاءة والذي نستخلصه من مبدأ الجدارة المنصوص عليه في الامر 06-03، وشرط النزاهة والالتزام الذي نستنتجه أيضا من الالتزامات المفروضة على الموظف والمنصوص عليها أيضا في الأمر 06-03، ويمكن شرح وتوضيح هذه الشروط كالتالي:

البند الأول: شرط الكفاءة.

عرفت المجموعة المهنية الفرنسية الكفاءة المهنية بأنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول.[2]

كما يمكن أن تعرف الكفاءة على أنها أسلوب اختيار الموظفين العموميون وتسيير حياتهم الوظيفية والاحتفاظ بهم على أساس الموضوعية قوامها القدرة والصلاحية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية.[3]

البند الثاني: النزاهة.

عرفت النزاهة في قاموس Larousse بأنها الإخلاص والهدف والأمانة، فمن الزاوية التاريخية اعتبرت النزاهة في بادئ الأمر قاعدة أدبية ثم أصبحت النصوص

---

[1] عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص2.

[2] بلعيدي حنان، بوزنينة فايزة، المرجع السابق، ص37.

[3] قالي زكرياء، مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2019-2020، ص 10.

القانونية تأكد عليها كشرط خاص، اذ أنه من المنطقي والضروري أن يتحلى الموظف وخاصة شاغل المنصب العالي بالأمانة والاخلاص والنزاهة في تأدية المهام وتنفيذ الأهداف العامة للدولة.[1] وتتمثل عدم النزاهة في اختلاس أموال الدولة والرشوة والنفوذ باستغلال الوظيفة وهذه الأفعال يعاقب عليها القانون[2].

البند الثالث: شرط الالتزام.

ويتمثل هذا الشرط في عدم التغيب عن العمل والقيام به بصفة مرضية.[3] وأن يؤدي شاغل المنصب العالي عمله ملتزما بما هو واجب عليه كالالتزام، بالسر المهني وواجب التحفظ.

كما تعتبر الخبرة المهنية أو الأقدمية أحد الشروط الأساسية الخاصة الواجب توافرها في المترشح للمنصب أو الوظيفة العليا. حيث وبالرجوع للمرسوم التنفيذي 90-226 نجد أن المشرع يشترط للتعيين في الوظائف العليا أقدمية قدرها 5 سنوات على الأقل في المؤسسات أو الادارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية.[4]

أما بالنسبة للمناصب العليا فإن الأمر يختلف وهو ما سوف نوضحه بإعطاء أمثلة عن بعض الشروط الخاصة وفقا للتالي:

أولا: بالنسبة للمعهد الوطني للتكوين العالي للموسيقى.

1: يشترط في رؤساء المصالح للتعيين في هذه المناصب العليا أن يكونوا متصرفين إداريين أو رتبة معادلة لها حاصلين على شهادة التعليم العالي مع خبرة قدرها سنتان مهنية بهذه الصفة.[5]

ثانيا: ما جاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 نوفمبر 2013، يحدد التصنيف النموذجي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكذا شروط

---

[1] بلعيدي حنان، بوزنينة فايزة، المرجع السابق، ص37.

[2] سعودي عزيزة، وافي حياة، المرجع السابق، ص33.

[3] عبد العزيز السيد الجوهري ، المرجع السابق، ص79.

[4] ا لمادة 21 من المرسوم التنفيذي 90-226، المؤرخ في3 محرم 1411، الموافق ل 25 يوليو 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المنشور في الجريدة الرسمية عدد31، المؤرخة في 28 يوليو 1990، الصفحة 1023.

[5] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص173.

الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها الخاضعة لوصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

1: بالنسبة للمنصب العالي أمين عام، يشترط للظفر به مايلي:

- متصرف رئيسي للبحث على الأقل أو رتبة معادلة لها، يثبت خمس (5) سنوات من الخدمة العلمية بهذه الصفة،
- متصرف البحث من المستوى الثاني أو الأول أو رتبة معادلة، يثبت عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2: بالنسبة للمنصب العالي رئيس مصلحة إدارية للمركز يشرط للالتحاق به ما يلي:

- متصرف رئيسي للبحث على الأقل أو رتبة معادلة، يثبت سنتين (2) من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،
- متصرف البحث من المستوى الثاني أو الأول أو رتبة معادلة، يثبت سبع (7) من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.[1]

ثالثا: بالنسبة للمؤسسة العمومية (المدرسة العليا)، جاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 سبتمبر 2019، الذي يحدد تصنيف المدرسة العليا وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها.

1: بالنسبة للمنصب العالي رئيس قسم يشترط للالتحاق به أن يكون المترشح أستاذ باحث مرسم له أعلى رتبة.

2: بالنسبة للمنصب العالي رئيس فرع الخدمات الجامعية، يشترط للالتحاق به ما يلي:

- ملحق رئيسي للإدارة أو رتبة معادلة، يثبت خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،
- ملحق إدارة أو رتبة معادلة، يثبت ثماني (8) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.[1]

[1] القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 15 محرم 1435، الموافق ل 19 نوفمبر 2013، يحدد التصنيف النموذجي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكذا شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها، الخاضعة لوصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المنشور في الجريدة الرسمية عدد30، المؤرخة في 21 ماي 2014، الصفحة 27,28,29.

رابعا: بالنسبة للمراكز الجهوية للأرشيف القضائي.

1: المنصب العالي رئيس قسم الإدارة و الوسائل من شروط الالتحاق به ما يلي:

- متصرف رئيسي على الأقل أو رتبة معادلة، يثبت ثلاث (3) من الأقدمية بصفة موظف،
- متصرف محلل أو متصرف أو رتبة معادلة، يثبت أربع (4) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2: المنصب العالي رئيس قسم الإعلام الآلي من شروط الالتحاق به:

- مهندس رئيسي في الإعلام الآلي على الأقل يثبت ثلاث (3) سنوات من الأقدمية بصفة موظف،
- مهندس دولة في الإعلام الآلي يثبت أربع (4) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.[2]

خامسا: المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية.

جاء في المادة 3 من المرسوم التنفيذي 17-60 ما يلي "يعين الأمناء العامون للدوائر من بين:

- الموظفين المرسمين الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة متصرف رئيسي، مهندس رئيسي أو رتبة معادلة لها الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة،
- الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة متصرف، مهندس دولة أو رتبة معادلة لها، الذين يثبتون ست (6) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة".[3]

---

[1] القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 محرم 1441، الموافق ل 12 سبتمبر 2019، يحدد تصنيف المدرسة العليا وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 67، المؤرخة في 10 نوفمبر 2019، الصفحة 29، 36، 39.

[2] القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15 ربيع الثاني 1442، الموافق ل 1ديسمبر 2020، يحدد تصنيف المراكز الجهوية للأرشيف القضائي وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها، المنشور في الجريدة الرسمية عدد05، المؤرخة في20 جانفي 2020، الصفحة 16، 17.

[3] المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-60، المؤرخ في 5 فبراير 2017، السابق ذكره.

المطلب الثاني : إجراءات وآثار التعيين في المناصب العليا.

بعدما رأينا الشروط الواجب توافرها في المترشح من أجل الالتحاق بالمنصب العالي، سوف نبين إجراءات التعيين في هذا المنصب (الفرع الأول)، وما يترتب على ذلك من آثار (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إجراءات التعيين في المناصب العليا.

إن التعيين في المناصب العليا ليس حقا للموظف، بل هو امتياز تمنحه السلطة الإدارية للموظف بصفة مباشرة بناء على تقييمه أو بناء على طلبه وموافقة السلطة الإدارية المختصة على ذلك.[1]

والتعيين في المناصب العليا يكون بمقتضى قرار، والذي يأتي في الدرجة الثانية بعد المرسوم الرئاسي والمرسوم التنفيذي، وهو نمط من الأنماط الجاري بها العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة، والقرار بخلاف المرسوم يخضع لشكلية معينة تتمثل في العناصر التالية:

- تعيين الجهة الصادر فيها القرار.
- ذكر النصوص القانونية المؤسس عليها.
- الإشارة في صلب القرار للسلك الذي ينتمي إليه المترشح.
- وجوب ذكر الجهة المقترحة للمترشح.
- تعيين المنصب المقترح مع توضيح لطابع التعيين (أعني تكليف أو إنابة أو مدة محددة...).

وتجدر الإشارة إلى أن قرارات التسمية في المناصب العليا و الوظائف النوعية بوجه عام تصدر على شكل مشروع يحال مع الوثائق الإدارية الإثباتية إلى مصالح المراقبة الوظيفية العمومية والمراقبة المالية للتأشيرة عليه، ولن يصبح قرارا نهائيا إلا بعد تلك الإجراءات والإمضاء عليه من طرف السلطة التي لها حق التعيين في ذلك المنصب.[2]

و للإيضاح أكثر نورد الأمثلة التالية:

---

[1] عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص2.

[2] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص 182.

●جاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 سبتمبر 2019، الذي يحدد تصنيف المدرسة العليا وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها أن المدير و المدير المساعد و رئيس القسم والأمين العام ومدير المكتبة، يتم تعيينهم بمقتضى قرار من قبل وزير التعليم العالي والبحث العلمي، بعد توفر شروط معينة في المترشح كل حسب المنصب العالي الذي ينشده، وأن المناصب العليا رئيس مصلحة لدى نائب مدير المالية والوسائل ورئيس مصلحة لدى المكتبة يتم تعيينهم بمقرر من مدير المدرسة.[1]

●وجاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول ديسمبر 2020، الذي يحدد تصنيف المراكز الجهوية للأرشيف القضائي وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها، أن المدير ورئيس قسم الإدارة والوسائل ورئيس قسم الإعلام الآلي، يتم تعيينهم بمقتضى قرار من وزير العدل حافظ الأختام، إذا ما استوفوا الشروط القانونية المنصوص عليها، أما المنصب العالي رئيس مصلحة الموظفين، ومصلحة المالية والوسائل فيتم تعيينهم بمقرر من مدير المركز.[2]

●جاء في المرسوم التنفيذي رقم 17-60 المؤرخ في 5 فبراير 2017، الذي يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية وشروط التعيين فيها، وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، أن التعيين في المناصب العليا التالية: أمين عام دائرة، ملحق بالديوان، رئيس مصلحة، رئيس مكتب، يتم بموجب قرار من الوالي المختص إقليميا ما لم ينص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك.[3]

والتعيين في المناصب العليا كأصل عام يتم من بين الموظفين المنتمين إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية، غير أنه قد يتم التعيين كذلك في المناصب العليا من بين الموظفين غير المنتمين للمؤسسة أو الإدارة العمومية وذلك عن طريق الانتداب لشغل منصب عالي، بحيث يتم انتداب الموظف لشغل المنصب العالي أولا ليتم التكفل به في الرتبة الأصلية بصفة أولية والتعيين في المنصب العالي بصفة لاحقة.

---

[1] القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 سبتمبر 2019، السابق ذكره.

[2] القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1ديسمبر 2020، السابق ذكره.

[3] المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 17-60، المؤرخ في 5 فبراير 2017، السابق ذكره.

غير أنه قد يتم شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف مثل مهندس مسير لمكتب الدراسات، فهو إطار مؤهل ليست له صفة الموظف كونه يزاول مهنة حرة، ويتم ذلك في شكل صيغة تعاقد. ولا يتم اللجوء لهذه الحالة إلا في حالة غياب البديل من بين الموظفين المؤهلين.[1]

وما يمكن قوله عن هذه الحالة الاستثنائية أنه نظراً لخصوصية بعض المناصب العليا، مثل المنصب العالي الخاص بمتابعة مشاريع البناء والأشغال العمومية و الدراسات، فإنها تتطلب خبرة أو صفة معينة قد لا تتوافر في الموظفين المؤهلين، مثالها مهندس أو تقني سامي وغير ذلك، الأمر الذي يبرر ويتيح إمكانية اللجوء والاستعانة بمثل هكذا إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف من أجل ضمان السير الحسن للمرافق و المؤسسات العمومية والحفاظ على الصالح العام.

وفي آخر هذا الفرع ينبغي التنبيه لمسألة هامة وهي أن المناصب العليا لا تتطلب فتح مناصب مالية سواء اكتست طابعا هيكليا أو وظيفيا، فهي تضم زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط بالرتبة التي ينتمي إليها الموظف المعني.[2]

الفرع الثاني: آثار التعيين في المناصب العليا.

إن التعيين في المناصب العليا ينتج عنه عدة آثار قانونية منها:

- إن قرار التعيين يؤدي لإنشاء مراكز قانونية أو تعديلها أو إلغائها،
- عدم إمكانية الطعن في قرار التعيين في المنصب العالي على اعتبار أن التعيين فيها هو امتياز بيد السلطة المختصة وليس حقا للموظف، وذلك بعد استيفاء الشروط المنصوص عليها،
- أن التعيين في المنصب العالي يرتب عدة حقوق والتزامات على شاغل هذا المنصب،
- إمكانية الإنهاء من المهام من قبل السلطة المختصة بالتعيين لأي سبب تراه يتلاءم وقناعتها دون أخذ رأي الطرف الثاني،

[1] عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 2.

[2] المراسلة رقم 7038 المؤرخة في 04 أكتوبر 2016، المناصب العليا الهيكلية أو الوظيفية لا تتطلب فتح مناصب مالية.

- عند الإنهاء من المهام يعاد دمج الموظف في رتبته الأصلية،
- الاستفادة من الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا والتي تضاف إلى الراتب المرتبط برتبتهم،
- الالتزام بالسر المهني،
- الخضوع للسلطة السلمية،
- عدم الجمع بين منصبين نوعيين وعدم الجمع بين وظيفتين.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية ونهاية مهام شاغلي المناصب العليا.

كما رأينا سابقا أن التعيين في المناصب العليا يوجب توفر الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية، بالإضافة إلى شروط خاصة ترك المشرع أمر تحديدها للتنظيم ، فبعد صدور قرار تعيين المترشح في المنصب العالي فإن ذلك ينجم عليه مجموعة من الآثار القانونية المتمثلة في استئثاره بالعديد من الحقوق بغرض حمايته وتمكينه من أداء مهامه على أحسن وأكمل وجه، وفي مقابل ذلك يكون على عاتقه مجموعة من الواجبات التي يجب عليه احترامها والتقييد بها سواء بمناسبة مباشرة مهامه أو خارج ذلك. علاوة على استفادته من الوضعيات القانونية الأساسية لما لها من أهمية في حياته المهنية.

وكما هو معروف أن لكل بداية نهاية فإن نهاية العلاقة الوظيفية لأصحاب المناصب العليا تكون من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بناء على أسباب حددها القانون، أو وفقا لسلطتها التقديرية، على اعتبار أن التعيين في هذه المناصب هو امتياز وليس حقا للموظف.

وسوف نوضح ما سبق بالتفصيل من خلال مبحثين، (المبحث الأول) يتضمن حقوق والتزامات شاغلي المناصب العليا، و (المبحث الثاني) يتضمن الوضعيات القانونية الأساسية ونهاية مهام شاغلي المناصب العليا.

المبحث الأول: حقوق والتزامات شاغلي المناصب العليا.

يستفيد شاغلوا المناصب العليا شأنهم شأن الموظف العادي من الحقوق والضمانات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المطلب الأول) وفي مقابل ذلك يلزمون بمجموعة من الواجبات أو الالتزامات (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حقوق شاغلي المناصب العليا.

على اعتبار أن أصحاب المناصب العليا هم في الأصل موظفين، فبالتالي يسري عليهم ما يسري على الموظف من حقوق وضمانات قانونية.

فبالنسبة للضمانات القانونية فإن الأمر 06-03 حمل مجموعة ضمانات يتمتع بها الموظف وتتمثل في :

- حرية الرأي: هذه الحرية مكرسة بموجب الدستور من خلال المادة 51 التي تنص على أنه " لا مساس بحرمة حرية الرأي." [1] ونصت المادة 26 من الأمر 06-03 على أن " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه." [2]
- حظر التمييز بين الموظفين لأي سبب كان: تحقيقا لمبدأ المساواة والذي يعتبر من أهم مبادئ القانون ويحظى بأهمية كبيرة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي فإنه لا يجوز للإدارة تطبيقا لهذا المبدأ أن تمييز بين الموظفين بسبب ما أبدوه من آراء أو تصنيفهم على هذا الأساس، كما لا يجوز لها التمييز بينهم على أساس الجنس أو الأصل أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.[3] ودل على ضمانة عدم التمييز المادة 37 من الدستور بقولها " كل

[1] المادة 51 من الدستور الجزائري لسنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي 96-438، المؤرخ في 26 رجب 1417، الموافق ل 7 ديسمبر 1996، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 76، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442، الموافق ل 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المنشور في الجريدة الرسمية عدد82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

[2] المادة 26 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

[3] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 119- 120.

المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي. "[1] وتجسد مبدأ المساواة في المادة 27 من الأمر 06-03.

- عدم تأثير الانتماء لنقابة أو جمعية أو حزب سياسي على الحياة المهنية: يضمن الدستور بموجب المواد 69 الحق النقابي، والمادة 53 حق إنشاء الجمعيات والمادة 57 حق إنشاء الأحزاب السياسية. ويكفل التشريع الاجتماعي للموظف الانتماء لأي تنظيم نقابي ينشط في إطار القانون، وبالتالي إذا ثبت أن الموظف ينتمي لتنظيم نقابي أو جمعية أو حزب سياسي، فإن ذلك لا يؤثر على حياته الوظيفية. وهو ما أقرته المواد 28 و 29 من الأمر 06-03.[2] إذن فشاغل المنصب العالي له الحق في الانتماء لنقابة أو جمعية أو حزب سياسي لكن شريطة أن لا يؤثر انتمائه على استمرارية المرفق العام. غير أنه ولاعتبارات خاصة تتعلق ببعض الوظائف قد يمنع المشرع الانتماء مثلا للجمعيات إلا برخصة مكتوبة من السلطة المؤهلة.[3]

أما عن حقوق أصحاب المناصب العليا، فلهم الصلاحية في التمتع بمجموعة من الحقوق الوارد ذكرها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الفرع الأول)، كما أنه يمكن أن تنص بعض القوانين الأساسية الخاصة على حقوق أخرى غير تلك المنصوص عليها في الأمر 06-03 (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحقوق الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يكفل الدستور والتشريع للموظف مجموعة من الحقوق لأداء مهامه الوظيفية، وهذه الحقوق المقررة للموظف قد تكون مالية وغير مالية، وفيما يلي سنتطرق إلى هذه الحقوق:

---

[1] المادة 37 من الدستور الجزائري لسنة 1996، السابق ذكره.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 120.

[3] عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 120.

البند الأول: الحق في التكوين. من أجل تحسين المستوى المعيشي وتجديد المعارف المهنية بصفة دورية لابد من اللجوء للتكوين والذي يعتبر حق موضوعي للموظف نصت عليه المادة 38 من الأمر 06-03، ونظرا لأهميته البالغة ففي بعض الحالات يتم ربط بعض الترقيات بإلزامية التكوين.[1]

البند الثاني: الحق النقابي. وهو حق مكرس دستوريا بموجب المادة 62 كما أشرنا سابقا والمادة 35 من الأمر 06-03، وهو حق جماعي الهدف منه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين العموميين.[2]

البند الثالث: الحق في العطل. حيث تعتبر العطلة ضرورية للموظف بهدف الاستراحة وتجديد النفس بما يسمح للموظف بالاستمرارية في أداء الخدمة على أحسن وجه. وقد ورد ذكر هذا الحق في المادة 39 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. غير أنه عمليا وبالنظر لضغط العمل وللظروف الصعبة في الإدارة، فإن شاغلي المناصب العليا في العديد من الأحيان لا يستفيدون من عطلهم بشكل كامل، فمثلا إذا كان للموظف في الجنوب الحق في العطلة لمدة 50 يوما، فإن رئيس مصلحة مثلا قد يستفيد من عطلة لمدة شهر وهذا بسبب الضغوطات المهنية وكثرة الانشغالات والالتزامات.

البند الرابع: الحق في الخدمات الاجتماعية. من أجل المساهمة في تحسين وتطوير حياة ومعيشة الموظفين ماديا ومعنويا فإنهم يستفيدون من الخدمات الاجتماعية طبقا للتشريع المعمول به وذلك ما نصت عليه المادة 34 من الأمر 06-03.

البند الخامس: الحق في المشاركة في اللجان. قد يشارك شاغلوا المناصب العليا في اللجان المتساوية الأعضاء أو اللجان التقنية أو لجان الطعن بصفتهم أعضاء أو رؤساء لها، بهدف تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات وهو ما نصت عليه المادة 62 من الأمر 06-03.[3]

---

[1] بن عائشة نبيلة، مطبوعة في الوظيفة العمومية، لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2021/2020، ص27.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 124.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص28، 29، 30.

البند السادس: الحق في ظروف عمل مواتية. وذلك بتوفير ظروف معقولة لأداء المهام على أحسن وأكمل وجه بعيدا عن كل المخاطر.[1] نظراً لكون أن الموظف يمضي الساعات الطوال في موقع العمل، وهو ما تم تكريسه بموجب المادة 37 من الأمر 06-03.[2]

البند السابع: الحق في التقاعد. يستفيد شاغل المنصب العالي من حقه في التقاعد متى استوفى الشروط المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، وهو ما تضمنته المادة 33 من الأمر 06-03. وسوف نؤجل شرح الحق في التقاعد لحين الحديث عن انتهاء مهام شاغل المنصب العالي بسبب الإحالة على التقاعد وما يترتب عن ذلك آثار.

البند الثامن: الحق في الإضراب. هو حق معترف به للموظف باستثناء بعض الأشخاص الممنوعين من ممارسة هذا الحق لاعتبارات خاصة، وبالرجوع للمادة 43 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي تضمنت قائمة لبعض الأشخاص الذين يمنعون من استعمال حق الإضراب، نجد عدم ذكر شاغلي المناصب العليا في هذه القائمة. لكن وبالرغم من ذلك فإنه من غير المعقول أن يلجأ شاغل المنصب العالي للإضراب ذلك لأن الأصل في التعيين في المناصب العليا قائم على مبدأ الولاء، لأنه غالبا لا يعين في المنصب العالي إلا الموظفين المواليين للدولة و للإدارة، فبالتالي من غير المعقول أن يتم تعيين موظف في منصب عالي من قبل الإدارة من جهة ثم يقوم بالإضراب من جهة أخرى، فهذا يعتبر تناقض، فمادام أن الموظف قبل بالتعيين في المنصب العالي فعليه أن يقبل بعدم اللجوء للإضراب استناداً لمبدأ الولاء.[3]

البند التاسع: الحق في الراتب والحق في الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمنصب العالي. إن غالبية التشريعات المختلفة والمتعلقة بالوظيفة العمومية تؤكد على أهمية

---

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 30.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص128.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 29.

الحق في الراتب وذلك من خلال وضع العديد من الضمانات القانونية لحمايته باعتباره من أهم الحقوق المالية المعترف بها للموظف مقابل أداءه للخدمة.[1] وهو ما نصت عليه المادة 32 من الأمر 06-03 بقولها: " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب."[2] أما عن الزيادة الاستدلالية، فيستفيد شاغلي المناصب العليا إضافة إلى الراتب المرتبط برتبتهم من نقاط استدلالية إضافية تعكس المقابل المالي الممنوح لهم في إطار ممارسة أو تقلد المنصب العالي.[3] وهو ما نصت عليه المادة 14 من الأمر 06-03 بقولها: "يستفيد شاغلوا المناصب العليا، إضافة إلى الراتب المرتبط برتبتهم من نقاط استدلالية إضافية وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم."[4] وبالفعل صدر المرسوم 07-307 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا سواء في المؤسسات والإدارات العمومية أو في المصالح المركزية وغير الممركزة و اللامركزية في الدولة. وفي نفس السياق ومن أجل التطبيق السليم للمرسوم الرئاسي 07-307 صدرت التعليمة رقم 9 المؤرخة في 14 جانفي 2008 الخاصة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات أصحاب المناصب العليا، لتبيان كيفية دفع رواتبهم.[5]

أولا: الزيادة الاستدلالية الخاصة بالمناصب العليا في المصالح المركزية وغير الممركزة و اللامركزية في الدولة.

في ظل النظام الجديد للمرتبات، تتم الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي والمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي للمصالح المركزية وغير الممركزة و اللامركزية في الدولة، في إطار شبكة تتشكل من أربعة عشر (14) مستوى من الزيادات مع حد أدنى قدره 25 نقطة وحد أقصى قدره 705 نقاط.

---

[1] سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر،2008، ص 69.

[2] المادة 32 من الامر 06-03، السابق ذكره.

[3] ضهراوي عبد الكريم، شافعي عبد الله، الحقوق المالية للموظف، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2015-216، ص 42.

[4] المادة 14 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

[5] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص 188، 189.

ويوافق هذ التقسيم مختلف مستويات المسؤولية المرتبطة بالمناصب العليا.

تتمثل شبكة الزيادة الاستدلالية كما يأتي:

المستويات	الزيادات الاستدلالية	المبالغ (دج)
1	25	1125
2	35	1575
3	45	2025
4	55	2475
5	75	3375
6	105	4725
7	145	6525
8	195	8775
9	255	11475
10	325	14625
11	405	18225
12	495	22275
13	595	26775
14	705	31725

تحدد الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا للمصالح المركزية والغير ممركزة و اللامركزية في الدولة بموجب نصوص تنظيمية، بعد أخذ الرأي التقني المسبق للجنة المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المعدل والمتمم، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، و المشكلة من: المدير العام للوظيفة العمومية رئيسا، بالإضافة إلى ممثل عن وزارة المالية، ممثلا عن المؤسسة أو الوزارة المعنية.[1]

ونصت المادة 4 من المرسوم الرئاسي 07-307 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، على أنه: " تحدد الزيادة الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه، بالاستناد إلى ما يأتي:

مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب العالي، أهمية المسؤوليات

[1] التعليمة رقم 9 المؤرخة في 14 جانفي 2008، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا.

المرتبطة بالمنصب العالي، طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي."

ثانيا: الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا في المؤسسات العمومية.

نصت المادة 7 من المرسوم الرئاسي 07-307 على أن : "يستفيد شاغلوا المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكذا كل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من زيادة استدلالية تنتج عن تصنيف المؤسسة والمستوى السلمي للمنصب المشغول."[1]

وقد حددت المادة 8 من نفس المرسوم شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا في المؤسسات العمومية السالفة الذكر، حيث تشمل ثلاثة أصناف أ، ب، ج حسب حجم المؤسسة ومجال اختصاصها وطبيعة مهامها. وتتمثل فيما يأتي:

الأصناف	المستويات السلمية / الأقسام	م	م,	م-1	م-2	م-3
أ	1	1200	720	432	259	156
	2	1008	605	363	218	131
	3	847	508	305	183	110
	4	711	427	256	154	92
ب	1	597	358	215	129	
	2	502	301	181	108	
	3	422	253	152	91	
ج	1	354	212	127	76	
	2	297	178	107	64	
	3	250	150	90	54	

وتقع شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا في المؤسسات العمومية ضمن مجال يتراوح بين 54 و 1200 نقطة استدلالية.

[1] المواد 04، 07 من المرسوم الرئاسي 07-307، المؤرخ في 17 رمضان 1428، الموافق ل29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والادارات العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007، الصفحة 15.

ويتم تصنيف المؤسسات العمومية على أساس المعايير التالية: طبيعة ومحتوى مهام المؤسسة، الاختصاص الإقليمي للمؤسسة.

أما بالنسبة لكيفيات دفع مرتبات شاغلي المناصب العليا، فإنه تطبيقا للمادة 2 من المرسوم الرئاسي 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يستفيد شاغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته.

ويشتمل الراتب على العناصر الاتية:

- الراتب المطابق لرتبة الانتماء،
- العلاوات والتعويضات المرتبطة بالرتبة باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة كما هو محدد في المادة 19 من المرسوم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.
- الزيادة الاستدلالية.

وتحول الزيادة الاستدلالية دون الاستفادة من جميع العلاوات أو التعويضات المرتبطة بشغل المنصب العالي، لاسيما منها تعويض المسؤولية وتعويض التمثيل.[1]

ثالثا: راتب شاغلي المناصب العليا التي تصنف أو تصنف وتدفع رواتبها استنادا إلى وظائف عليا في الدولة.

هي نوع خاص من المناصب العليا، وهي مهمة جدا لكن لا يمكن تصنيفها وظيفة عليا، لأن هذه الأخيرة تعتبر منصب سياسي أكثر منه إداري، أما المنصب العالي فهو منصب تقني، وعليه وبالنظر للأهمية البالغة لهذه المناصب فإن شاغلها يتقاضى نفس الراتب الذي يتقاضاه شاغل الوظيفة العليا، ومن أمثلتها على مستوى الولاية، المراقب المالي، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية، أمين خزينة الولاية.[2]

إذن وفي إطار الحفاظ على الحقوق المكتسبة للمعنيين من جهة، وحرصا على ضمان الانسجام في تطبيق التدابير المتعلقة بطريقة دفع رواتبهم من جهة أخرى يستفيد شاغلوا المناصب العليا المصنفة أو المصنفة والتي تدفع رواتبهم استنادا إلى

[1] التعليمة رقم 9 المؤرخة في 14 جانفي 2008، السابقة الذكر، ص 55، 56,57.

[2] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص34.

وظائف عليا في الدولة، من جميع عناصر الراتب المرتبط بالوظيفة العليا المرجعية بما في ذلك تثمين تعويض الخبرة المهنية.

وفي هذا الإطار تتم عملية إعادة التصنيف طبقا لأحكام التعليمة 3 المؤرخة في 12 سبتمبر 1990 والمتعلقة بكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي 90-228 المؤرخ في 25 يوليو 1990، المعدل والمتمم، الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

ويخضع مقرر إعادة التصنيف الاستدلالي لتأشيرة المراقب المالي.

ومن المعلوم أن الاستفادة من هذا الترتيب القانوني تحول دون الاستفادة من تعويض المسؤولية أو أي تعويض من نفس الطبيعة.[1]

البند العاشر: الحق في الترقية. تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام، ويقصد بها أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية.[2]

والترقية نوعان، ترقية في الدرجة وترقية في الرتبة، فهذه الأخيرة خاصة بالموظفين المنتمين للمؤسسة أو الإدارة المعنية وهي نتيجة تقدم الموظف في مساره المهني من رتبة الى رتبة أعلى منها وفي نفس السلك. أما الترقية في الدرجات فهي تعكس التقدم الزمني للموظف في مساره المهني وتعبر عن أقدميته المهنية وتتمثل في الانتقال من درجة الى درجة أعلى منها مباشرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة. وتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر دنيا ومتوسطة وقصوى طبقا لنص المادة 11 من المرسوم 07-304 المعدل والمتمم، حيث أن المدة الدنيا تعادل سنتان و6 أشهر، والمدة المتوسطة 3 سنوات، والمدة القصوى 3 سنوات و 6 أشهر. ويستفيد الموظف صاحب المنصب العالي من ترقية قانونية على أساس المدة الدنيا دون تنقيط وخارج النسب المنصوص عليها في الجدول وهذا طبقا لما جاء في المادة 14 من المرسوم

[1] التعليمة رقم 9 المؤرخة في 14 جانفي 2008، السابقة الذكر، ص،60.61 .

[2] بلعرابي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة نور البشير، البيض، 2013، ص 23.

الرئاسي 07-304 المعدل والمتمم، بقولها" يستفيد الموظف صاحب المنصب العالي أو وظيفة عليا في الدولة من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا..."[1] ويرجع سبب عدم التنقيط للمهمة الموكلة لصاحبها والتي تتميز بالمسؤولية وضغط العمل وغير ذلك، فيتلقى مقابل ذلك هذا الامتياز المتمثل في الترقية في الدرجة حسب المدة الدنيا، [2] ومن أجل العديد من المزايا أيضا والتي من بينها: الزيادة في الدخل نتيجة الترقية، تحقيق الاستقرار الوظيفي، تعتبر حافزا لشاغل المنصب العالي مما ينعكس بالإيجاب على تأديته لمهامه.[3]

الفرع الثاني: الحقوق الواردة في القوانين الأساسية الخاصة.

إن مجموع الحقوق التي يتمتع بها الموظف لا تستمد وجودها من الأمر 06-03 فقط، بل إلى جانب ذلك تخضع للقوانين الأساسية الخاصة كما تخضع لأحكام النظام الداخلي وهو ما أشارت إليه عديد القوانين الأساسية لقطاعات النشاط المختلفة[4] والتي من بينها:

البند الأول: المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.

حيث نصت المادة 6 منه على أنه: "يخضع موظفو الشرطة للحقوق و الواجبات المنصوص عليها في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، ولأحكام هذا القانون الأساسي الخاص وكذا للأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة في هذا المجال."

ومن بين الحقوق التي جاء بها المرسوم التنفيذي 10-322 ما نصت عليه المادة 38 : " تحمي الدولة موظفي الشرطة مما قد يتعرضون له من كل أنواع الضغط أو التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت

---

[1] طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2016-2017، ص 26، 27.

[2] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 22، 23.

[3] بلعرابي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 34 35.

[4] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص118.

في شخصهم أو في عائلتهم أو ممتلكاتهم، أثناء ممارسة وظائفهم أو بمناسبتها أو بحكم صفتهم.

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الضحية للحصول على التعويض عن الضرر الذي يتسبب فيه مرتكبه.

كما تملك الدولة زيادة على ذلك، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة عن طريق التأسيس عند الحاجة كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة."

ونصت المادة 41 من نفس المرسوم على أنه: " يمكن لموظفي الشرطة أن يستفيدوا من التعويض عن الخسائر التي تتعرض ممتلكاتهم نتيجة حوادث شغب أو اضطرابات أو أثناء أحداث استثنائية، عند التأكد من وجود علاقة سببية بصفتهم شرطة أو بالمصلحة."[1]

البند الثاني: ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432، الموافق ل 6 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية.

نصت المادة 40 منه على أنه: " زيادة على الأوسمة الشرفية والمكافئات المنصوص عليها بموجب أحكام المادتين 112 و 113 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يمكن أن يستفيد الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، بصفة استثنائية، من ترقية لاستحقاق خاص عرفانا بعمل شجاع مثبت قانونا أو نظرا إلى مجهودات استثنائية ساهمت في تحسين اداء الخدمة."

ومن بين الحقوق التي جاء بها هذا المرسوم كذلك وهي الحق في الإيواء و الإطعام عند إقرار الإبقاء قيد الخدمة في حالة الظروف الطارئة، استرداد نفقات

[1] المواد 6و38و41 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322، المؤرخ في 16 محرم 1432، الموافق ل 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرخة في 26 ديسمبر 2010، الصفحة 4.

النقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب في حالة النقل التلقائي لضرورة المصلحة، التزويد عند الحاجة بتجهيزات الوقاية. [1]

البند الثالث: المرسوم التنفيذي رقم 09-393 المؤرخ في 24 نوفمبر 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية. من بين الحقوق التي نص عليها هذا المرسوم أنه يستفيد الممارسون الطبيون العامون في الصحة العمومية طبقا للتشريع المعمول به مما يلي: النقل عندما يكونون ملزمين بعمل ليلي أو مداومة ، خدمات في مجال الإطعام في هياكل الصحة ويكون الإطعام مجانا لمستخدمي المداومة، الاستفادة من حماية خاصة بمناسبة أو أثناء القيام بمهاهم، الاستفادة من رخص الغيابات دون فقدان الرتب للمشاركة في المؤتمرات و الملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية.[2]

المطلب الثاني: التزامات شاغلي المناصب العليا.

لقد تضمن الأمر 06-03 الإعلان عن واجبات الموظف التي تفرزها العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة وبين الدولة عموما.[3] (الفرع الأول)، غير أن النصوص الخاصة التي يتضمنها القانون الأساسي قد تحتوي على واجبات أخرى غير مذكورة وواردة في الأمر 06-03 وهذا من باب أن القانون الأساسي للقطاع هو الأقرب لإقرار ووضع أحكام تناسب مجالا معينا من مجلات النشاط.[4] (الفرع الثاني)

[1] المواد 40,44,45,46 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432 الموافق ل 6 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، المنشور في الجرية الرسمي عدد15 المؤرخة في 9 مارس 2011، الصفحة 4.

[2] المواد 4,5,6 من المرسوم التنفيذي رقم 09-393 المؤرخ في 7 ذي الحجة 1430، الموافق ل 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 70 المؤرخة في 29 نوفمبر 2009، الصفحة 8.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص31.

[4] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 133.

الفرع الأول: الالتزامات المنصوص عليها في الأمر 06-03.

القاعدة العامة هي أن كل حق يقابله واجب وبدونه لا يمكن أن يكون، والعلاقة هنا طردية متلازمة، فإذا كان للموظف حقوق كرسها هذا الأمر فثمة واجبات يتعين على الموظف الاضطلاع بها وقد تم تفصيلها في المواد من 40 إلى 55 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، [1] ركز فيها على الجوانب التالية:

البند الأول: واجب احترام سلطة الدولة. بما أن الموظف يمارس مجموعة مهام لها صلة وثيقة بالخدمة العمومية وبالمصلحة العامة وتعكس صورة الدولة وجب عليه احترام سلطتها عند قيامه بأي تصرف باعتباره عون من أعوانها ويعمل تحت سلطتها وفي مصالحها.[2] وهو ما نصت عليه المادة 40 من الأمر 06-03 بقولها: " يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها." [3]

البند الثاني: واجب القيام بالمهام بأمانة ودون تحيز.

انطلاقا من هذا الواجب صار من غير الممكن بالنسبة للموظف الذي يعمل في مكتب الانتخابات أن يقف موقفا سلبا تجاه مترشح كونه ليس من ذويه مثلا، ولا يمكن للموظف أن يعهد بعمله لغيره أو أن يوكله ليحل محله، كل ذلك يدخل تحت عنوان التصرفات المحظورة.[4] أو بعبارة أخرى ممارسة المهام دون تحيز أي دون توظيف لأي نزعة سواء كانت حزبية أو نقابية أو عرقية أو مرتبطة بالجنس أو أي اعتبار اخر مع تأديتها بكل أمانة.[5]

البند الثالث: واجب تحمل مسؤولية التنفيذ. يفرض هذا الواجب على الموظف بحكم صفته وبحكم المهام المنوطة به أن يتحمل كامل المسؤولية عن ما يصدر عنه من

[1] دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2010، ص 18.

[2] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 31.

[3] المادة 40 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

[4] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 134.

[5] دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 18.

تصرفات وهو ما نصت عليه المادة 47 من الامر 06-03 وهذا ضمانا لعدم تعسف الموظف وقيامه بمهامه خدمة للصالح العام.[1]

البند الرابع: اجتناب كل فعل يتنافى وطبيعة الوظيفة. سواء داخل مكان العمل أو خارجه على أن يتحلى الموظف بكل ما يليق بمقامه كموظف عون للدولة وخادما لها.[2]

البند الخامس: واجب الالتزام بالسر المهني. إن قاعدة الالتزام بالسر المهني قاعدة عامة تجب على كل موظف أو غير موظف في خدمة الدولة فهي لا تحد من حرية الرأي والتعبير بشيء، على اعتبار أنهما مضمونتان بموجب الدستور لكن في حدود احترام واجب التحفظ.[3] فالموظف مطالب بعدم الكشف عن محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة عمل إداري، ولا يعفى من المسؤولية إلا بأمر مكتوب صادر عن السلطة السلمية.[4]

البند السادس: واجب المحافظة على الوثائق الإدارية. إن الوثائق الإدارية تمثل ذاكرة الموظف العمومي لما لها من أهمية باعتبارها ترتب حقوق و التزامات وبالتالي وجب المحافظة عليها وذلك بصيانتها وحمايتها بالصورة اللائقة، مع المنع من إخفاء أي وثيقة أو سند مالي تحت طائلة التعرض للعقوبات التأديبية.[5]

البند السابع: واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة أو المؤسسة. حيث يجب على الموظف بصفة عامة وشاغل المنصب العالي بصفة خاصة أن يتخذ كل التدابير اللازمة من أجل المحافظة على ممتلكات الإدارة وذلك بصيانتها واستعمالها فيما هو مسموح به قانونا مع المنع من استعمالها لأغراض شخصية.[6]

---

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص136.

[2] دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 19.

[3] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص195.

[4] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 32.

[5] دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 21.

[6] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص 192، 193.

البند الثامن: واجب التعامل بأدب واحترام. ويقتضي وجوب ظهور الموظف بمظهر اللياقة وحسن الأدب والاحترام مع جميع الموظفين سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين أو مواطنين زائرين للمرفق ودون مماطلة.[1]

البند التاسع: واجب التحفظ. إن حرية الرأي المعترف بها للموظف عموما يقابلها واجب التحفظ الذي يفرض على الموظف وخاصة شاغل المنصب العالي عدم توجيه الانتقادات للسلطات العمومية والتقليل من مركزها وشأنها وتجريح سياستها باعتباره أحد أعوانها ويعمل لديها وفي مصالحها، ونص على هذا الواجب المادة 26 من الأمر 06-03.[2]

البند العاشر: التفرغ للوظيفة. إن هذا الالتزام يقتضي من الموظف عدم ممارسة أي نشاط مربح خارج إدارته المستخدمة باسمه أو باسم شخص آخر، داخل الوطن أو خارجه، وذلك من أجل ضمان تفرغه الكامل وتوفيره للجهد الكافي للوظيفة التي عين فيها من أجل أداء المهام على أكمل وجه.[3]

وعليه يمكن القول أن شاغل المنصب العالي يجب أن يكون مسؤول في عمله أكثر من الموظف العادي، فالموظف العادي مثلا يعمل لمدة 8 ساعات بينما شاغل المنصب العالي قد يزيد عن ذلك وهذا نظرا للضغوطات ولطبيعة المهام المنوطة به والتي تقتضي ذلك، فيجب عليه تقبل ذلك وعدم الاحتجاج بضغط العمل. وبعبارة أخرى يجب أن يكون شاغل المنصب العالي يكون أكثر التزاما وصرامة في العمل.

الفرع الثاني: الالتزامات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة.

كما هو الحال بالنسبة للحقوق والتي قلنا سابقا أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على حقوق أخرى غير تلك المنصوص عليها في الأمر 06-03، الأمر نفسه ينطبق على الواجبات أو الالتزامات، وهو ما سوف نوضحه من خلال هذا الفرع بإعطاء أمثلة عن تلك الواجبات الواردة في القوانين الأساسية الخاصة والتي من بينها:

---

[1] دمان ذبيح عاشور، المرجع السابق، ص 21.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 138.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 34.

البند الأول: المرسوم التنفيذي 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون.

والذي حمل جملة من الواجبات مراعيا فيها خصوصية القطاع وطبيعة الوظيفة منها: ما جاء في المادة 9 منه " يدعى الموظفون الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بإدارة السجون الموجودون في الخدمة للعمل في أي وقت نهارا أو ليلا وحتى خارج المدة القانونية للعمل."

وألزمت المادة 11 من نفس المرسوم كل من المدير ونائب المدير ورئيس مصلحة الاحتباس، ورئيس مصلحة الأمن، ورئيس مصلحة كتابة الضبط القضائية، بالإقامة داخل المؤسسة التي يمارسون مهامهم فيها، وعندما يتعذر ذلك ينبغي عليهم وعلى كل الموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الإقامة في إقليم الولاية التي يتواجد بها مكان عملهم.

ونصت المادة 23 من المرسوم 08-167 على عدم امكانية الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون من الانخراط في حزب سياسي أو جمعية ذات طابع نقابي.[1]

البند الثاني: كذلك من بين الواجبات الخاصة ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني.

حيث ألزمت الفقرة الثالثة من المادة 23 من المرسوم التنفيذي 10-322 وجوب أداء موظفي الشرطة فترة عمل في ولايات الجنوب يتم تحديدها بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

وجاء في المادة 26 من نفس المرسوم أنه لا يمكن لموظفي الشرطة عقد زواج دون حصولهم على رخصة كتابية مسبقة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويتعين عليهم التصريح بأي تغيير يطرأ على حالتهم العائلية .

[1] المواد 9، 11، 23، من المرسوم التنفيذي رقم 08-167، المؤرخ في 3جمادى الثانية 1429، الموافق ل07 يونيو 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 30 المؤرخة في 11 يونيو 2008، الصفحة 6.

كذلك لا يمكن لموظفي الشرطة مغادرة التراب الوطني الا برخصة كتابية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهو ما ورد في المادة 33.[1]

البند الثالث: المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 6 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية.

نصت المادة 26 منه على ما يلي: " لا يمكن الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية استعمال صفتهم لفائدة حزب سياسي أو جماعة ذات طابع ديني.

ويمنع عليهم القيام بأي شكل من أشكال الدعوة إلى الدين أو التعبير أثناء الخدمة بأي طريقة كانت عن آرائهم السياسية أو الأيديولوجية ."

ومنعت المادة 28 من المرسوم 11-106 على الموظفين المنتمين لأسلاك الحماية المدنية من اللجوء للإضراب أو إلى أي شكل آخر من أشكال التوقف عن العمل منعا قاطعا.

وكذلك يمنع على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية من مغادرة التراب الوطني إلا برخصة كتابية مسبقة من السلطة السلمية. وهذا ما ورد في المادة 31.[2]

المبحث الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية ونهاية مهام شاغلي المناصب العليا.

يستفيد الموظف من كل الوضعيات القانونية الأساسية والمنصوص عليها في الأمر 06-03 وذلك من أجل التكفل بمختلف الحالات التي يتعرض لها في مساره المهني، بينما يختلف الأمر بالنسبة لشاغلي المناصب العليا وهو ما سوف نوضحه أكثر في (المطلب الأول).

[1] المواد 23، 26، 33، من المرسوم التنفيذي رقم 10-322، السابق ذكره.

[2] المواد 26، 28، 31، من المرسوم التنفيذي رقم 11-106، السابق ذكره

ثم نأتي للحديث عن نهاية العلاقة الوظيفية بالنسبة لشاغل المنصب العالي والتي تعتبر حتمية ولا خروج عنها، والتي قد تكون حسب طرق مختلفة نص عليها الأمر 06-03 (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الوضعيات القانونية الأساسية لشاغلي المناصب العليا.

يقصد بالوضعيات القانونية الأساسية مختلف الأوضاع التي يكون عليها الموظف خلال مساره المهني والتي تعتبر قانونية، أي أن كل موظف قد يكون محلا لوضعية واحدة على الأقل من هذه الوضعيات. وقد حددتها المادة 127 من الأمر 06-03.[1]، بينما بالنسبة لشاغلي المناصب العليا، فلا يستفيدون من كل الوضعيات المنصوص عليه في الامر 06-03 وذلك نظراً لطبيعة المنصب العالي، فهناك وضعيات تتماشى وشغل المنصب العالي (الفرع الأول)، بينما هناك وضعيات لا تتماشى مع شغل المنصب العالي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الوضعيات القانونية الأساسية التي تتماشى مع شغل المنصب العالي

البند الأول: وضعية القيام بالخدمة.

يقصد بوضعية القيام بالخدمة مزاولة أو مباشرة الموظف العام لمهامه وصلاحياته المطابقة لمنصب العمل الذي يشغله والذي عين فيه.[2]

كما يقصد بوضعية القيام بالخدمة ممارسة الموظف لمهامه فعليا اما بصفته شاغلا لرتبته، متربصا، أو مرسما، أو شاغلا لمنصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية أو يشغل وظيفة عليا.

وتتضمن هذ الوضعية حالة القيام بالخدمة، التي تعني تعيين الموظف في إدارة غير تلك التي يفترض أن ينتمي لها أصلا، وحالة أخرى تسمى الوضع تحت التصرف، والتي تعني وضع الموظف تحت تصرف جمعية وطنية. وعليه لا يمكن لشاغل المنصب العالي أن يكون محلا لإحدى الحالتين السابقتين، لأن مهام المنصب العالي تتطلب الحضور والتفرغ لها والقيام بها فعليا لدى المؤسسة المعنية.

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص35.

[2] رجيمي مسعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، وحركة نقله، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة بسكرة، 2016، ص8.

ويعد في وضعية القيام بالخدمة أيضا: الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني، الموجودة في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد 208 إلى 212 و215 من الأمر 06-03، الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط، الذي استدعي في إطار الاحتياط، الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.[1]

ويستفيد الموظف الموجود في وضعية القيام بالخدمة من الحقوق التي يقررها التشريع المعمول به، ويخضع كذلك للتقييم من قبل رئيسه الإداري.[2]

وعليه فإن شاغل المنصب العالي يفترض فيه أنه يمارس مهامه فعليا لدى الإدارة أو المؤسسة التي عين فيها في هذا المنصب العالي.[3]

البند الثاني: وضعية الانتداب.

عرفت المادة 133 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الانتداب بأنه: " حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ."[4]

ومن خلال هذا التعريف يمكن القول أن شاغل المنصب العالي لا يمكنه الاستفادة من هذه الوضعية، وذلك بسبب أنها تتنافى أيضا مع شغل المنصب العالي، فالإدارة مثلا عند تعيينها لموظف في منصب عالي، فهي تعينه من أجل العمل لديها في مؤسستها، وبالتالي من غير المتصور أن يتم تعيين موظف في منصب عالي ثم يطلب الاستفادة من الانتداب فهذا غير معقول وهذا يعتبر تناقض، لكن هذا لا يعني أنه ليس له الحق في الاستفادة من هكذا وضعية وإنما له ذلك، لكن ذلك يكون في رتبته الأصلية، وعليه فإنه في حالة استفادته من هذه الوضعية فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين ستنهي مهامه من المنصب العالي، لأن

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص35.

[2] بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، سنة ثالثة ليسانس ل م د، تخصص قانون عام بكلية الحقوق، قسم قانون عام، جامعة بومرداس، 2017-2018، ص125.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 35.

[4] المادة 133 من الأمر 06-03 السابق ذكره.

غايتها عند تعيينها له في ذلك المنصب كان من أجل الاستفادة منه لصالح الإدارة أو المؤسسة المعنية كما أشرنا .[1]

غير أن هناك حالة وحيدة والتي يمكن لشاغل المنصب العالي أن يستفيد فيها من الانتداب، وهي حالة الانتداب من أجل التكوين، وبطبيعة الحال تكون استفادته من هكذا وضعية لصالح مؤسسته، ويختلف الانتداب من أجل التكوين عن الانتداب من أجل ممارسة مهام، في أن الانتداب من أجل التكوين يبقى فيه الموظف مرتبطا بالوضعية السابقة له ارتباطا كليا، مثلا موظف شاغل لرتبة معينة يبقى شاغل لها ويبقى مرتبط بمؤسسته الأصلية، بينما الانتداب من أجل ممارسة المهام لا يوجد فيه ارتباط لأنه في هذه الحالة سوف يقوم الموظف بتغيير مؤسسته كليا، وإمكانية شغله لرتبة جديدة ومهام جديدة.[2]

الفرع الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية التي تتنافى وشغل المنصب العالي.

نظراً لخصوصية المناصب العليا وطبيعة المهام المنوطة بشاغليها فإنها تقتضي عدم استفادة شاغل المنصب العالي من بعض الوضعيات القانونية الأساسية باعتبار أنها تتنافى وشغل المنصب العالي، وهذه الوضعيات هي:

البند الأول: وضعية الموظف في حالة خارج الإطار.

تعد وضعية خارج الإطار من الوضعيات الجديدة التي أتى بها الأمر 06-03 حيث يؤديها الموظف بصفة مؤقتة خارج وظيفته الأصلية.[3]

عرفت المادة 140 من الأمر 06-03 الوضعية خارج الإطار بأنها: "الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار وظيفة لا تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية."[4]

و يتقاضى الموظف الموجود في هذه الوضعية راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية، ويتم تقييمه من هذه الأخيرة.[1]

---

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 43.

[2] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 44.

[3] قديري مريم، الوضعيات القانونية والأساسية للموظف وحركات نقله، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص17.

[4] المادة 14 من الأمر 06-03، السابق ذكره.

البند الثاني: وضعية الخدمة الوطنية.

إن أداء الخدمة الوطنية واجب يعنى به كل مواطن بلغ السن القانوني للتجنيد، فمعظم القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية تشترط على المترشح لتولي الوظائف العامة أن يبين ويوضح مركزه اتجاه الخدمة الوطنية، وذلك بتقديم شهادة تبين أداءه لهذا الواجب أو إعفاءه منها، فإذا ما تبين أن الموظف العام موضوع تحت الطلب للخدمة الوطنية، أدرج في وضعية قانونية تسمى وضعية القيام بالخدمة الوطنية.[2]

حيث هي وضعية تسمح للمواطنين الذين تم استدعاؤهم لأداء واجب الخدمة الوطنية، بأداء هذا الالتزام دون أن يساورهم أدنى ترقب أو قلق حول المستقبل الوظيفي، حيث بفضل هذه الوضعية تبقى الصلة قائمة بين الموظف والإدارة ويحتفظ بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد إذا كان مرسما، وبعد انقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.[3]

البند الثالث: وضعية الإحالة على الاستيداع. نصت المادة 145 من الأمر 06-03 على نظام الإحالة على الاستيداع، وهو نظام خاص يؤدي إلى إيقاف الموظف مؤقتا لفترة زمنية عن وظيفته، وتعد هذه الوضعية وسطا بين استمرار الموظف في العمل وبين إنهاء الخدمة، وتنتهي إما بعودته إلى وظيفته أو بإنهاء الخدمة نهائيا، والغرض منه هو معالجة وضع الموظف الذي يلحق به أحد الأسباب التي تبرر إنهاء خدمته، ويقتضي صالح الموظف والصالح العام معا إحالته عندئذ إلى الاستيداع لفترة محدودة بدلا من إصدار قرار بإنهاء خدمته، ويترتب عن هذا التعليق لعلاقة العمل توقيف الراتب وما يتبعه من استفادات اجتماعية والترقية والتقاعد والأقدمية، ويمنع على الموظف في حالة الاستيداع ممارسة أي وظيفة أو نشاط مربح.[4]

---

[1] أعراب نوال، معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، 2015-2016، ص44.

[2] ديف محمد، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019، ص56.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص48.

[4] بن عائشة نبيلة، المرجع السابق، ص 50.

إذن ومن خلال التعاريف السابقة، ما يمكن استنتاجه و قوله عن هذه الوضعيات القانونية الأساسية، هي أنها تتنافى مع وضعية القيام بالخدمة في المنصب العالي على اعتبار أن كلها فيها انقطاع عن ممارسة العمل أو تغيير للمؤسسة ولو لمدة قانونية محددة، وهو ما لا يتماشى مع شغل المنصب العالي، فالإدارة عند تعيينها لموظف ما في منصب عالي يكون ذلك بغرض الاستفادة من خدماته وقدراته لها وليس عليها، فمن غير المعقول ومن غير المتصور أن يتم تعيين موظف في منصب عالي من قبل الإدارة كامتياز له من جهة ثم يطلب إحالته على إحدى الوضعيات القانونية الأساسية والتي لا تتماشى مع ممارسة وشغل المنصب العالي من جهة أخرى فهذا يعتبر تناقض،[1] ومن باب آخر فإن الإدارة ملزمة قبل تعيين الموظف في المنصب العالي أن تراعي مثل هذه الأوضاع فمن غير المنطقي أن تقوم الإدارة بتعيين موظف في منصب عالي وهو لم يؤدي الخدمة الوطنية ولم يعفى منها، فلها الحرية المطلقة في تقدير واختيار الموظف الأنسب لتولي هاته المهمة باعتبار أن التعيين في هذه المناصب هو امتياز وليس حق للموظف، مراعية في ذلك العديد من المبادئ والخصائص والتي من بينها مبدأ الولاء. فالموظف الذي يعين في المنصب العالي عليه أن يقبل بالتنازل عن هذه الوضعيات أي عدم تقديم طلب من أجل استفادته من إحدى الوضعيات القانونية على اعتبار أنها لا تخدم المنصب العالي ولا تنصب في صالح الإدارة. غير أن ذلك لا يعني سقوط حقه في المطالبة بذلك، فحقه يظل قائما لكن ذلك يكون في رتبته الأصلية وليس في المنصب العالي، لأنه في حالة ما تم إحالته على إحدى الوضعيات القانونية الأساسية والتي تنافي شغل المنصب العالي، فإن مصيره هو إنهاء المهام من المنصب العالي من قبل السلطة المختصة لأن ذلك يعتبر تناقض وتنافي مع القيام بالخدمة في المنصب العالي كما أشرنا سابقا.

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص 55.

المطلب الثاني: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا.

تعتبر المناصب العليا في الدولة مهام مؤقتة، صلاحيات التعيين فيها والإنهاء منها امتياز بيد السلطة توكله لمن تشاء، ولها حق إنهائه لأي سبب تراه يتلاءم وقناعتها، دون أخذ رأي الطرف الثاني، وعليه فإن هذه العلاقة الوظيفية قد تنتهي إما بطرق عادية (الفرع الأول)، وإما بطرق غير عادية (الفرع الثاني).[1]

الفرع الأول: النهاية العادية لمهام شاغلي المناصب العليا

ليست العلاقة الوظيفية علاقة أبدية، بل قد تنتهي بتوفر حالة من الحالات المقررة قانونا. وهذه الحالات وقع جمعها في المادة 216 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.[2] ويمكن تقسيمها حسب طبيعتها إلى طرق عادية وغير عادية، ومن خلال هذا الفرع سوف نقوم بدراسة الحالات أو الأسباب العادية لانتهاء مهام شاغلي المناصب العليا.

البند الأول: الإحالة على التقاعد.

بعد مسار مهني حافل ومثمر والذي قد يتعدى 32 سنة من الخدمة الفعلية، يحال الموظف على التقاعد وذلك لعدة أسباب من بينها تراجع قدراته الوظيفية وعدم قدرته على العطاء وغير ذلك، غير أنه يشترط لإحالة الموظف على التقاعد بلوغ سن 60 سنة، على أن تستفيد المرأة من التقاعد بطلب منها وهي في سن 55 سنة، كما يمكن تخفيض سن التقاعد لأصحاب المهن الشاقة، وكذلك للمرأة التي تكون قد ربة 3 أطفال في حدود سنة عن كل طفل، على أن يتم تمديد سن التقاعد بالنسبة لبعض الوظائف ذات التأهيل العالي أو النادر إلى غاية 65 سنة، وذلك من أجل الاستفادة من الخبرات والمهارات التي تتمتع بها الإطارات الشاغلة لهذه المناصب في التكوين والتأطير وغير ذلك.[3] ويحتسب معاش التقاعد على أساس أجرة 5 سنوات الأخيرة التي كان يتقاضاها الموظف، وتتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بمجرد توافر الشروط القانونية. حيث يتم إعداد ملف

[1] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص 183.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص163.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص50.

الموظف يتضمن كافة الوثائق التي تثبت توفره على الشروط لا سيما منها ما تعلق بفترات العمل المقبولة للاحتساب، ويعتبر التقاعد من بين الأسباب العادية لنهاية الحياة المهنية للموظف.[1]

البند الثاني: الاستقالة.

إن الموظف الذي اختار في يوم ما أن يربط العلاقة الوظيفية مع جهة إدارية وقدم ملف بهذا الخصوص، قد يغير موقفه في يوم آخر فيعبر عن إرادته في الانقطاع عن الوظيفة بصفة نهائية وذلك عن طريق الاستقالة.[2]

والاستقالة حق معترف به للموظف، ويمارسه في إطار الشروط القانونية. وهي عملية إدارية يباشرها الموظف بطلب منه يعبر فيه عن رغبته في إنهاء الخدمة قبل سن التقاعد، ولا تعتبر الاستقالة نافذة الا بعد صدور قرار إداري بقبولها.[3]

غير أنه بالنسبة للمناصب العليا، يمكن لشاغل المنصب العالي أن يطلب الاستقالة من المنصب العالي دون طلب الاستقالة من رتبته أو وظيفته الأصلية، وفي هذه الحالة إذا تمت الاستقالة وفقا للشروط المنصوص عليها وتم قبولها من قبل السلطة المعنية فإنه يتم إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائد عن الحاجة.

البند الثالث: الوفاة.

الوفاة وهي مفارقة الروح للجسد وهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل ويمكن أن تكون الوفاة طبيعية لا علاقة لها بالعمل، أو أن تكون متعلقة بحادث عمل أو بمرض. فتعتبر الوفاة الطبيعية التي يتعرض لها الموظف خارج إطار عمله نهاية مؤكدة لحياته العملية مما يعرض أسرة المتوفي إلى بؤس الحاجة والعون، ولذلك جعل المشرع الجزائري خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية، بقصد توفير الحماية اللازمة للأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته.

---

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع نفسه، ص50.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص165.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص50، 51.

سواء كانت الوفاة خارج مكان العمل أو بمناسبة ممارسة العمل والتي قد ينجر عنها بعض التعويضات لعائلة الضحية من قبل الهيئة المستخدمة إذا ثبت أن السبب في الوفاة هو حادث مهني.

الفرع الثاني: النهاية غير العادية لمهام شاغلي المناصب العليا.

ويقصد بذلك الأسباب التي لا يفترض أن تنتهي بها خدمة الموظف في الإدارة إما لخطورتها أو لندرة حدوثها، وهذه الطرق غالبا ما ترتبط بمبرر تأديبي.[1]

البند الأول: الخطأ أثناء ممارسة المهام.

الخطأ بسبب ممارسة المنصب العالي كثيراً ما يكون سببا ينجر عنه إنهاء المهام فوراً دون الإعفاء من العقوبات التأديبية أو المتابعات الجزائية حسب الخطأ وخطورته. وبالنسبة للنظام التأديبي للموظف الخاضع لقانون الوظيفة العمومية، فإنه لا يوجد هنالك نظامين أحدهما يعنى بأصحاب المناصب العليا والآخر لبقية الموظفين، ومن ثم فإن الجميع يخضعون لنظام تأديبي موحد، إلا من استثنى بتنظيم خاص.[2]

وتصنف الأخطاء المهنية الى أربع درجات وتقابلها عقوبات تأديبية مصنفة كذلك لأربع درجات، فقد تنهى مهام شاغل المنصب العالي بسبب ارتكابه لخطأ من هذه الأخطاء المهنية ويتم تعريضه للمسألة التأديبية.[3]

وما قد يفهم من إنهاء المهام حين الخطأ من المنصب العالي وهو ضرورة يقتضيها الحال، إذ يفترض في صاحبها أن يكون مثالاً في الأخلاق والنزاهة والالتزام وأن إعادته لرتبته الأصلية هو توطئة لإحالته أمام اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الموظفين التي تجتمع في جلسة تأديبية لاتخاذ التدابير اللازمة عملا بأحكام المادة 163 من الأمر 06-03.[4]

ومن بين العقوبات التأديبية التي ينجر عنها الإنهاء من المنصب العالي وكذلك نهاية العلاقة الوظيفية بصورة نهائية:

---

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع نفسه، ص52,51,50.

[2] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص185.

[3] بن زيطة، عبد الهادي، المرجع السابق، ص55,56.

[4] بن أحمد علي، المرجع السابق، ص185، 186.

أولا: التسريح. والذي يعتبر عقوبة تأديبية جسيمة، ومن الدرجة الرابعة بناء على خطأ مصنف من نفس الدرجة، ويكون قد ارتكبه الموظف ويكون النطق به من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ومن بين أخطاء الدرجة الرابعة، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من الأمر 06-03، وعليه فإنه لا يحق للموظف الذي تعرض لعقوبة التسريح أن يلتحق مجددا بالوظائف العامة.[1]

ثانيا: العزل. ورد ذكر العزل كسبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية في المادة 216 من الأمر 06-03، فقد يكون العزل بسبب إهمال المنصب وهو نتيجة تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر ويكون ذلك بعد إعذاره مرتين منفصلتين، ويتم العزل بقرار إداري مسبب. وقد يكون العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية أو الجنسية، إذ أن التمتع بالحقوق المدنية يعتبر شرطا من شروط الالتحاق بالوظائف العمومية، لذا فإن الحديث عن فقدان الحقوق المدنية يستلزم الرجوع للأحكام المقررة في قانون العقوبات والتشريعات الأخرى ذات الصلة. وبالعودة للمادة 8 من الأمر 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات، نجدها قد تضمنت صراحة عقوبة تبعية تمثلت في عزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الدولة. كما أن العزل قد يكون بسبب فقدان الجنسية، فالجنسية عموما هي رابطة سياسية بين الفرد والدولة تحمل ولاء لوطن ولشعب ولإقليم، وتؤسس علاقة خاصة ومميزة بين الفرد والدولة، وهذه العلاقة لاشك ستدفعه أكثر على احترام سلطة الدولة، وحسن تنفيذ المهام المنوطة به، والمشاركة في توفير الخدمة العمومية، ولا يتصور بحال من الأحوال أن يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بجنسية الدولة هذا الشعور النبيل والمميز والخاص.[2] وعليه فإن تخلي الموظف عن الجنسية الجزائرية، أو تجريده منها أو فقده لها، سيكون سببا في عزله لأن الجنسية شرط من شروط الالتحاق بالوظائف العمومية.[3] ومن بين أسباب فقد الجنسية

[1] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص52.

[2] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص166.

[3] بن زيطة عبد الهادي، المرجع السابق، ص52.

الجزائرية: الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية و أذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية، كذلك تنازل الأولاد القصر للمتجنس عن الجنسية الجزائرية الممنوحة لهم بين 19 إلى 21 سنة على أن ذلك يتم بشهادة يحررها وزير العدل.[1]

وفي الأخير ينبغي الإشارة إلى أنه يمكن أن يتم إنهاء مهام شاغل المنصب العالي من قبل السلطة المختصة بالتعيين لأي سبب تراه يتلاءم وقناعتها الخاصة، حتى في حالة عدم توفر أحد الأسباب التي تؤدي لإنهاء المهام والتي سبقت الإشارة لها، باعتبار أن التعيين في مثل هكذا مناصب يعتبر امتيازا وليس حق للموظف وبالتالي لا يمكن للموظف الذي تم إنهاء مهامه من المنصب العالي أن يحتج أو يطعن في ذلك.

[1] عمار بوضياف، المرج السابق، ص164.

الخاتمة

وفي ختام الدراسة و بناءً على ما تم تناوله، يمكن القول أن المبدأ العام المتعارف عليه في الالتحاق بالوظائف العمومية، هو مبدأ المساواة وذلك وفقا لشروط مختلفة عامة وخاصة، غير أن الأمر يختلف بالنسبة لتولي المناصب العليا اختلافاً كلياً سواء من حيث مبدأ المساواة أو من حيث آليات وطرق التعيين فيها، إذ أنه وبالنظر لطبيعة المناصب العليا التي تعتبر مناصب نوعية أو تأطيريه، فالدولة تسعى لاختيار أفضل الموظفين وأكفئهم لشغل هذه المناصب العليا والتي تتناسب مع كفاءتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم وفقا لقناعتها، وذلك من أجل تجسيد قاعدة الشخص المناسب في المكان المناسب.

ومن خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني للمناصب العليا تمكنا من معرفة مختلف الشروط والآليات والآثار المترتبة عن التعيين في هذه المناصب، وعلى ذلك توصلنا لاستخلاص النتائج التالية:

1.أن المناصب العليا لا تدخل في خانة الحقوق المكتسبة للموظف، بل هي امتياز تمتلكه السلطة المختصة تمنحه لمن تشاء من الموظفين إذا توفرت بعض الشروط الخاصة المحددة سلفا.

2.أن الإنهاء من المناصب العليا قد يكون دون سبب يذكر، على اعتبار أن التعيين فيها هو امتياز بيد السلطة المختصة فلها الحرية الكاملة في التعيين والإنهاء من هذه المناصب وفقا لقناعتها الخاصة.

3. تختلف المناصب العليا عن الوظائف العليا في العديد من النواحي، والتي من بينها أن المناصب العليا تعتبر مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، بينما الوظائف العليا هي ممارسة مسؤولية باسم الدولة من أجل تنفيذ السياسات العمومية، وأن التعيين في الوظائف العليا يكون بمقتضى مرسوم رئاسي، أما التعيين في المناصب العليا فيكون بموجب قرار صادر عن السلطة المختصة.

4.الأصل في التعيين في المناصب العليا، يقتصر على الموظفين الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أنه وبصفة استثنائية قد يتم شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع من قبل إطارات

مؤهلة ليست لها صفة الموظف، على اعتبار أن هذه المناصب تتطلب خبرة أو صفة معينة قد لا تتوفر في الموظف، فيتم الاستعانة بمثل هكذا إطارات عن طريق التعاقد.

5.يستفيد شاغلي المناصب العليا من بعض الحقوق المنصوص عليها في الأمر 06-03، إذ أن التعيين في هذه المناصب قائم على مبدأ الولاء للدولة و الإدارة، فهناك حقوق من غير المعقول أن يمارسها إطار يشغل منصب عالي، والتي من بينها حق الإضراب، وفي مقابل ذلك يلزم صاحب المنصب العالي بكل الالتزامات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على حقوق و التزامات أخرى.

6.يستفيد شاغلي المناصب العليا من الترقية في الدرجات في الرتبة الأصلية حسب المدة الدنيا بقوة القانون، ويستفيدون من زيادة استدلالية مرتبطة بشغل المنصب العالي، على اعتبار أن المناصب العليا ليست مناصب مالية، وإنما هي زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط بالرتبة، ضف إلى ذلك هناك بعض المناصب العليا مصنفة استناداً إلى وظائف عليا وهذا في ما يتعلق بالراتب، فيستفيد شاغل هذا المنصب العالي من نفس الراتب الممنوح لشاغل الوظيفة العليا وذلك راجع للأهمية البالغة لهذه المناصب.

7.لا يستفيد شاغل المنصب العالي من كل الوضعيات القانونية الأساسية المنصوص عليها في الأمر 06-03، لأن هناك بعض الوضعيات تتنافى مع شغل المنصب العالي، وبالتالي يستفيد صاحب المنصب العالي من وضعية القيام بالخدمة ووضعية الانتداب من أجل التكوين فقط.

8.في بعض الحالات عند إنهاء مهام شاغل المنصب العالي أو استقالته من شغل المنصب العالي، يعاد إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد.

وعلى ضوء هذه الدراسة ومن أجل الذهاب نحوى الأفضل والأحسن، ومن أجل سد الثغرات نورد الاقتراحات التالية:

1. باعتبار أن المناصب العليا مناصب مؤقتة وقابلة للإلغاء، وأن سلطة التعيين فيها والانهاء منها بيد السلطة المختصة، لابد من أن يخص أصحابها وخاصة الذين تنهى مهامهم تعسفا بضمانات قانونية تمكنهم من حق اللجوء إلى لجان الطعن، الأمر الذي من شأنه تقييد سلطة الادارة ومنعها من اتخاذ بعض القرارات التعسفية في حق شاغلي المناصب العليا.

2. كذلك يجب أن يتم تقييد سلطة الادارة في اختيار وتعيين الموظفين في المناصب العليا بمعايير قانونية وخاصة لشغل المنصب العالي، كأن يتم اللجوء مثلا لانتخاب الموظفين المترشحين لشغل هذا المنصب، دون أن يترك لها الحرية الواسعة في اختيار من تريد، باعتبار أنها قد تتعسف في اختيار مترشح دون الآخر الأمر الذي من شأنه أن يعود بالسلب على المرفق العمومي.

قائمة المصادر والمراجع

الدساتير:

1. الأمر 76-97 المؤرخ في 30 ذو القعدة 1396، الموافق ل 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
2. الدستور الجزائري لسنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي 96-438، المؤرخ في 26 رجب 1417، الموافق ل 7 ديسمبر 1996، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 76، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442، الموافق ل 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المنشور في الجريدة الرسمية عدد82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

النصوص التشريعية:

1. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد46، المؤرخة في 8 يونيو 1966.
2. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1 رمضان 1398، الموافق ل 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المنشور في الجريدة الرسمية عدد32، المؤرخة في 8 أوت 1978.
3. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427، الموافق ل 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

4. القانون رقم 14-06 المؤرخ في 13 شوال 1435، الموافق ل 9 أوت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 48، المؤرخة في 10 أوت 2014.

المراسيم الرئاسية:

1. المرسوم الرئاسي رقم 07-307، المؤرخ في 17 رمضان 1428، الموافق ل 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 1 رجب 1405، الموافق ل 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

2. المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ 3 محرم 1411، الموافق ل 25 يوليو 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المنشور في الجريدة الرسمية عدد31، المؤرخة في 28 يوليو 1990.

3. المرسوم التنفيذي رقم 08-167 المؤرخ في 3 جمادى الثانية 1429، الموافق ل 7 يونيو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، المنشور في الجريدة الرسمية عدد30، المؤرخة في 11 يونيو 2008.

4. المرسوم التنفيذي رقم 09-393 المؤرخ في 7 ذي الحجة 1430، الموافق ل 24 نوفمبر 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك

الممارسين الطبيين العامين في الصحة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد70، المؤرخة في 29 نوفمبر 2009.

5. المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 16 محرم 1432، الموافق ل 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرخة في 26 ديسمبر 2010.

6. المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432، الموافق ل 6 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد15، المؤرخة في 9 مارس 2011.

7. المرسوم التنفيذي رقم 11-381 المؤرخ في 25 ذو الحجة 1432، الموافق ل 21 نوفمبر 2011، يتعلق بمصالح المراقبة المالية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد64، المؤرخة في 27 نوفمبر 2011.

8. المرسوم التنفيذي رقم 13-159 المؤرخ في 4 جمادى الثانية 1434، الموافق ل 15 أفريل 2013، يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية وشروط الالتحاق بهذه المناصب العليا وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 23، المؤرخة في 28 أفريل 2013.

9. المرسوم التنفيذي رقم 16-320 المؤرخ في 13 ربيع الأول 1438، الموافق ل 13 ديسمبر 2016، يتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 17، المؤرخة في 15 مارس 2017.

10. المرسوم التنفيذي رقم 17-60 المؤرخ في 8 جمادى الأولى 1438، الموافق ل 5 فبراير 2017، يحدد قائمة المناصب العليا للإدارة العامة في الولاية وشروط التعيين فيها وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 7، المؤرخة في 7 فبراير 2017.

القرارات:

1. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15 محرم 1435، الموافق ل 19 نوفمبر 2013، يحدد التصنيف النموذجي للمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي و كذا شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها الخاضعة لوصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 30، المؤرخة في 21 ماي 2014.

2. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 شوال 1437، الموافق ل 26 يوليو 2016، يحدد عدد المناصب العليا للموظفين المنتمين لأسلاك مستخدمي دعم البحث، بعنوان المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

3. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 8 ذي القعدة 1437، الموافق ل 11 غشت 2016، يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان المصالح غير الممركزة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 75، المؤرخة في 21 ديسمبر 2016.

4. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2 ربيع الثاني 1439، الموافق ل 21 ديسمبر 2017، يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة

الجماعات الإقليمية، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 8، المؤرخة في 7 فبراير 2018.

5. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 محرم 1441، الموافق ل 12 سبتمبر 2019، يحدد تصنيف المدرسة العليا و شروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 67، المؤرخة في 10 نوفمبر 2019.

6. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15 ربيع الثاني 1442، الموافق ل 1 ديسمبر 2020، يحدد تصنيف المراكز الجهوية للأرشيف القضائي وشروط الالتحاق بالمناصب العليا التابعة لها، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 5، المؤرخة 20 جانفي 2020.

الوثائق الإدارية:

التعليمات:

1. التعليمة الوزارية المشتركة المؤرخة في 31 ماي 2008، المحددة للتدابير الانتقالية للمناصب العليا الهيكلية للمصالح اللامركزية وغير الممركزة في الدولة في شبكة الزيادات الاستدلالية المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم الرئاسي 07-307، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والادارات العمومية.

2. التعليمة رقم 9 المؤرخة في 14 جانفي 2008، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا.

المراسلات: (المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية.)

1. المراسلة رقم 7038 المؤرخة في 4 أكتوبر 2016، المناصب العليا الهيكلية أو الوظيفية لا تتطلب فتح مناصب مالية.
2. المراسلة رقم 500 المؤرخة في 6 أوت 2018، عدم إمكانية الجمع بين المنصب العالي الهيكلي و الوظيفي.

المراجع:

1. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
2. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
3. طارق المجدوب، الادارة العامة "العملية الادارية والوظيفية العامة والاصلاح الاداري"، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2002.
4. نواف كنعان، القانون الاداري، دار الثقافة، الأردن، 2009.
5. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، مصر 1979.
6. سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر 2008.
7. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
8. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون ذكر سنة النشر.
9. علاء الدين عشي، مدخل القانون الاداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012.

10. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

11. رشيد حباني، دليل الموظف العمومي، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح، 2012.

المذكرات:

1. أعراب نوال، معيز كريمة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2015-2016.

2. بلعيدي حنان، بوزنينة فايزة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019.

3. بسر العربي، النظام القانوني للموظف السامي، مذكرة تخرج تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2017-2018.

4. طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2016-2017.

5. سالم مريم، المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خضرة بسكرة، 2012-2013.

6. سعودي عزيزة، وافي حياة، النظام القانوني للوظائف العليا للدولة في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد أدرار، 2019-2020.

7. علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.

8. عنبر حكيم، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر بين المسؤولية والامتياز، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة،2018-2019.

9. قالي زكرياء، مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2019-2020.

10. قديري مريم، الوضعيات القانونية والأساسية للموظف وحركات نقله، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.

11. رجيمي سعودة، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركات نقله، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بسكرة 2015-2016.

12. ضهراوي عبد الكريم، شافعي عبد الله، الحقوق المالية للموظف العام ومفارقاتها بين مختلف أسلاك قطاع التربية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،

تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2015-2016.

المقالات:

1. بلعرابي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي نور البشير، البيض، 2013.
2. بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجلفة، 2011.
3. رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017.

المحاضرات والمطبوعات:

1. بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العمومية، سنة ثالثة ليسانس ل م د، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، قسم قانون عام، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس، 2017-2018.
2. -بن زيطة عبد الهادي، محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، غير منشورة، أُلقيت على طلبت السنة الثالثة ليسانس ل م د، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018-2019.
3. بن عائشة نبيلة، مطبوعة في الوظيفة العمومية، لطلبة السنة الثالثة ليسانس ل م د، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة خميس مليانة، 2020-2021.

4. عبد الحكيم سواكر، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المناصب العليا، الوظائف العليا)، سلسلة مطويات قانونية، ديسمبر 2019.

فهرس المحتويات

بسملة

إهداء

شكر وعرفان

المقدمة .....أ
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمناصب العليا 4
المبحث الأول: مفهوم المناصب العليا. 5
المطلب الأول: تعريف المناصب العليا. 5
الفرع الأول: المقصود بالمناصب العليا. 5
الفرع الثاني: التمييز بين المناصب العليا و الوظائف العليا. 8
المطلب الثاني: أنواع المناصب العليا 10
الفرع الأول: المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي: 11
الفرع الثاني: المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي: 13
المبحث الثاني: التعيين في المناصب العليا: 15
المطلب الأول: شروط التعيين في المناصب العليا: 15
الفرع الأول: الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا: 15
الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتعيين في المناصب العليا 19
المطلب الثاني : إجراءات وآثار التعيين في المناصب العليا.....25
الفرع الأول: إجراءات التعيين في المناصب العليا.....25
الفرع الثاني: آثار التعيين في المناصب العليا.....27
الفصل الثاني: الضمانات القانونية ونهاية مهام شاغلي المناصب العليا 29
المبحث الأول: حقوق والتزامات شاغلي المناصب العليا 30
المطلب الأول: حقوق شاغلي المناصب العليا 30

الفرع الأول: الحقوق الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 31
الفرع الثاني: الحقوق الواردة في القوانين الأساسية الخاصة..... 39
المطلب الثاني: التزامات شاغلي المناصب العليا..... 41
الفرع الأول: الالتزامات المنصوص عليها في الأمر 06-03 42
الفرع الثاني: الالتزامات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة 44
المبحث الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية ونهاية مهام شاغلي المناصب العليا 46
المطلب الأول: الوضعيات القانونية الأساسية لشاغلي المناصب العليا 47
الفرع الأول: الوضعيات القانونية الأساسية التي تتماشى مع شغل المنصب العالي..... 47
الفرع الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية التي تتنافى وشغل المنصب العالي 49
المطلب الثاني: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا 52
الفرع الأول: النهاية العادية لمهام شاغلي المناصب العليا 52
الفرع الثاني: النهاية الغير عادية لمهام شاغلي المناصب العليا 54
الخاتمة 57
قائمة المصادر والمراجع..... 60

الملخص.

تطرقنا من خلال هذا البحث إلى دراسة شاملة وتحليلية للنظام القانوني للمناصب العليا، حيث تعتبر هذه المناصب امتياز بيد السلطة المختصة تمنحه لمن تشاء من الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط الخاصة المحددة سابقا. وتنقسم المناصب العليا إلى مناصب عليا ذات طابع هيكلي، ومناصب عليا ذات طابع وظيفي. ويتم التعيين في كليهما بموجب قرار صادر عن السلطة المختصة ويترتب على هذا التعيين عدة آثار قانونية منها الحق في الزيادة الاستدلالية المرتبطة بشغل المنصب العالي والحق في الترقية في الدرجات حسب المدة الدنيا بقوة القانون. وفي الأخير يمكن أن يتم انهاء مهام شاغل المنصب العالي بتوفر أحد الأسباب القانونية المنصوص عليها في الأمر 06-03 أو يتم الإنهاء من دون سبب يذكر من قبل السلطة المختصة بالتعيين، دون أن يكون للموظف المنهية مهامه أي حق في الطعن في هذا القرار.

الكلمات المفتاحية:

الوظيفة العمومية ؛ الموظف العام ؛ المنصب العالي؛ الوظيفة العليا؛ حقوق والتزامات شاغل المنصب العالي.

Le résumé.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons examiné une étude exhaustive et analytique du système juridique pour les postes de direction, qui est considéré comme un privilège par l'autorité compétente à accorder aux membres du personnel qui répondent à certaines exigences particulières préalablement définies. Les postes supérieurs sont divisés en postes supérieurs de nature structurelle et postes supérieurs de nature fonctionnelle. Les deux nominations sont faites par décision de l'autorité compétente et ont plusieurs effets juridiques, y compris le droit à l'augmentation de la preuve associée à l'exercice du poste supérieur et le droit à la promotion dans les grades conformément à la période minimale en vigueur de la loi. Enfin, la cessation des fonctions du titulaire du poste de direction peut avoir lieu sur l'une des bases juridiques prévues par l'ordonnance 06-03 ou être résiliée sans aucune raison par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sans droit de recours contre cette décision de l'agent sortant.

les mots clés: Fonction publique; fonctionnaire ; poste élevé ; poste supérieur ; droits et obligations du titulaire du poste élevé.