الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

بعنوان:

المناصب العليا في الوظيفة العمومية

من تقديم الطالب:

بن شيخ عبد الله

تحت إشراف الأستاذة:

موساوي مليكة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة الأصلية	الصفة
د. سعيد دالي	جامعة يحي فارس بالمدية	رئيسا
د. مليكة موساوي	جامعة يحي فارس بالمدية	مشرفا ومقررا
د. نزهة شبايكي	جامعة يحي فارس بالمدية	مناقشا

السنة الدراسية 2024/2023

الشـــــكر

الحمد لله على توفيقه واحسانه، والحمد لله على فضله وانعامه، والحمد لله على جوده وإكرامه،

اما بعد، اشكر الله عز وجل الذي مدني بعونه ووهبني من فضله ومكنني من انجاز هذا العمل،

كما أتقدم بجزيل الشكر للأستاذة الفاضلة " **موساوي مليكة** " التي قامت بالإشراف على مذكرة تخرجي ولم تبخل علي بنصائحها وارشاداتها القيمة

فكانت نعم الموجه والمرشد،

كما لا يفوتني ان أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان الى كل من قدم لي يد العون في انجاز هذا العمل سواء من قريب او بعيد حتى ولو بكلمة طيبة،

وبالمناسبة أتقدم بشكر لجنة المناقشة كل باسمه وصفته على تقييمهم لمجهوداتي المبذولة في انجاز هذا العمل،

ولله الشكر في اول الامر وآخره.

الإهـــــداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما رسول الله صلى الله عليه وسلم

« رضا الله في رضا الوالدين، وسخط الله في سخط الوالدين»

إلى أعز الناس وأقربهم الى قلبي والدتي العزيزة ووالدي العزيز اللذان كانا عونا وسندا لي

وكان لدعائهما المبارك عظيم الأثر في درب حياتي حتى أصل الى ما أنا عليه اليوم،

وإلى من قال فيهما رسول الله صلى الله عليه وسلم

«من كان له ثلاث بنات، أو ثلاث أخوات، أو ابنتان، أو أختان، فأحسن صحبتهن، واتقى الله فيهن فله الجنة»

إلى أخواتي الفضليات من ترقى مكانتهن مصاف الوالدين، إلى من ساندنني لتخطي كل

الصعاب وبلوغي هذا المكان ما كان ليحدث لولا دعمهن المستمر لي،

إلى كل من علمني حرفا وأرشدني وأنار طريقي،

إلى أقاربي، زملائي، أصدقائي وكل من تربطهم بي صلة.

قائمة المختصرات

الرمز	مدلوله
ج	الجزء
ج ر	الجريدة الرسمية
ص	الصفحة
ص...-...	من الصفحة...الى الصفحة...
ط	الطبعة
ع	العدد
م	المجلد
p	Page (الصفحة)
é	Edition (الطبعة)
n°	Numéro (العدد)
j o	Journal Officiel (الجريدة الرسمية)
Op.cit.	Opera citato : ouvrage cité (مرجع سابق)

قائمة الجداول والأشكال

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	شروط تقلد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي لشعبة الإدارة العامة	41-40
02	الزيادة في النقطة الإستدلالية في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي وذات الطابع الهيكلي على مستوى المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة لسنة 2024	49
03	الزيادة في النقطة الإستدلالية في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي وذات الطابع الهيكلي على مستوى المؤسسات العمومية لسنة 2024	50
04	الزيادة في النقطة الإستدلالية لسنة 2024 لموظف في رتبة متصرف رئيسي يشغل منصب عالي رئيس مكتب في الإدارة المركزية	51
05	وتيرة الترقية في الدرجة في الوظيفة العمومية	52

مـقـدمـة

مـــقـــدمـــة

لقد دفعت التطورات الحاصلة في العالم إلى خروج الدولة من الغطاء التقليدي لوظائفها تحت شعار الحفاظ على أمن الأفراد والمواطنين من الأخطار الخارجية وإكتفائها بمجال الدفاع والأمن والعدالة، وجعلتها تنفتح أكثر على المجالات الأخرى التي كانت سابقا حكرا على القطاع الخاص، الأمر الذي انعكس على زيادة المسؤوليات والالتزامات الملقاة على عاتقها نتيجة زيادة حاجيات الأفراد المتنوعة في مختلف الأصعدة الإجتماعية، الإقتصادية، الثقافية، العلمية... وغيرها.

ارتبط تطور نظام الوظيفة العمومية بتطور الدولة، بحيث تعد العمود الفقري لكافة المؤسسات العامة في الدولة، ويتم تسييرها من طرف أشخاص يطلق عليهم تسمية " الموظفين العموميين "، يعد الموظفون إحدى وسائل الدولة لتنفيذ سياستها، والمسؤولون عن تحقيق أهدافها، والعمل باسمها ولحسابها في كل ما تضطلع به من مسؤوليات وما تباشره من سلطات، فتقاس قدرة الدولة بمدى قدرة موظفيها على أداء الاعمال المنوطة بهم، لأنهم حجر الأساس في بناء جهازها الإداري، إذ لا يمكنها أن تمارس مهامها ووظائفها دونهم، فهي شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص طبيعيين للتعبير عن إرادتها.

إهتمت معظم دول العالم ومن بينها الجزائر بنظام تسيير المرافق العامة مركزين خاصة على الأعوان المكلفين بهذه العملية، بطريقة تضمن من جهة حسن سير مصالح الدولة ومن جهة أخرى عدم المساس بحقوق هاته الفئة، حيث أصبحت الوظيفة العمومية مصطلحا يرادف عمل المرافق العمومية الخاضعة لهذا النظام من خلال تشكيلها لأحد أوجه مشاركة الأفراد في تسيير الحياة العامة، فقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أحقية المواطنين في تقلد الوظائف العمومية على أساس المساواة وذلك انطلاقا من الإعلان العالمي لحقوق الانسان سنة 1948 والذي نص على حق التوظيف والمساواة في تولي الوظائف العمومية في الدولة [1]، وهو ما تبنته الجزائر كغيرها من الدول في أسمى تشريعاتها وهو الدستور، حيث نصت الدساتير الجزائرية ابتداء من دستور 1976 على أن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين بالتساوي وبدون أي شرط ما عدى الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية [2] وهذا في اطار تبنى الجزائر للنظام الاشتراكي، وصولا الى التعديل الدستوري

---

(1) المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

(2) أنظر المادة 44 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (ج ر، ع 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976).

لسنة 1989 الذي مهد للتخلي تدريجيا عن النظام الاشتراكي وتبنى الرأسمالية بشكل نسبي [1]، الذي تلاه دستور 1996 وآخر تعديلاته لسنة 2020 الذي نص في المادة 40 منه على تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة وفق الشروط التي يحددها القانون [2].

إضافة للنصوص الدستورية صدرت العديد من النصوص القانونية في مجال الوظيفة العمومية التي تتعلق بالحياة الوظيفية للأفراد الشاغلين لوظائف على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، مما يحقق نوعا من التنظيم في هذا المجال نظرا لإرتباطه بالعنصر البشري، وفي هذا الإطار قامت الدول ببناء نظامها الإداري في الوظيفة العمومية على ركيزتين أساسيتين وهما اتخاذ القرار وتطبيقه، فكان اتخاذ القرار موكل الى الموظفين السامين في الدولة سواء تعلق الأمر برئيس الدولة، الوزراء ومن في مصافهم (شاغلي الوظائف العليا في الدولة) ومن ثم تجسيده في الواقع العملي من قبل مجموع الموظفين المكلفين بالتنفيذ بصفة عامة.

إن نشاط المرافق العمومية قائم أساسا على نظام اتخاذ القرار وتطبيقه لكن بطابع خاص نوعا ما، هذا الأخير يسمح بتطبيق السياسات العمومية ابتداء من طرف صناع القرار وصولا الى موظفي التنفيذ الذين تتخللهم مجموعة من المناصب تضمن التناسق والسلاسة وكذلك تقوم بعملية الإشراف على مجموع الموظفين في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، وهي ما تعرف بالمناصب العليا في مجال الوظيفة العمومية.

تعد المناصب العليا نظاما خاصا بالتسيير الإداري على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية يتمتع بإطار قانوني خاص يحكمه، والذي ينظم مختلف الجوانب المتعلقة به من حيث تقلد هاته المناصب والشروط المرتبطة بها وكذلك أنواعها والمهام المكونة لها في مختلف القطاعات العمومية على حسب اختلافها.

تتجلى **أهمية** موضوع المناصب العليا في الكشف عن العديد من النقاط التي لا يزال يسودها بعض الغموض مثل كيفية تقلد هاته المناصب والإجراءات المتبعة في ذلك، والشروط الخاصة المطلوبة للظفر بمنصب عال، إضافة الى البحث حول المعايير المكرسة في الشخص الشاغل للمنصب العالي

---

[1] أنظر المادة 48 من التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (ج ر، ع 09، المؤرخة في 01 مارس 1989).

[2] المادة 67 من التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (ج ر، ع 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020).

ومدى ارتباطها بعنصري الكفاءة والجدارة من عدمه، بالإضافة الى البحث عن النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بهذا الشأن وتحليلها من اجل معرفة موقف المشرع الجزائري من هذا النظام وتوجهه فيه، بالإضافة للترسانة القانونية التي أعدها له.

تم **اختياري** لهذا الموضوع نظرا لعدة أسباب تتراوح ما بين دوافع ذاتية نظرا لاهتمامي بمجال الوظيفة العمومية ومحاولتي التعمق في كافة مواضيعه وتفصيلاته، التي تعد من بين أهمها " المناصب العليا" عبر تكوين إطار مفاهيمي وقانوني لهذه المناصب، وأسباب موضوعية نظرا لتخصصي الذي يدخل في صلبه موضوع الوظيفة العمومية بصفة خاصة والقانون الإداري بصفة عامة، وكذلك القيمة العلمية لدراسة المناصب العليا في مجال الوظيفة العمومية التي لم تلق القدر الذي تستحقه في مجال البحث العلمي، حيث أنها تحمل الكثير في جعبتها خاصة من جانب الجدل القائم في احقية تقلد المناصب العليا ومعايير انتقاء شاغلي المناصب العليا.

تهدف دراستنا للمناصب العليا في الوظيفة العمومية للتطرق للحياة المهنية الخاصة بشاغلي هذه المناصب ابتداء من تاريخ تقلدها الى غاية الانفصال عنها، وتحديد حقوقهم وواجباتهم وذلك عبر دراسة وتحليل النصوص القانونية التي تحكمهم بهدف كشف كل الغموض المحيط بهذه الفئة.

ويمثل **نطاق دراستنا** لموضوع المناصب العليا في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر وذلك في حدود النطاق الزمني منذ صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالإضافة الى مجموعة من النصوص التنظيمية المكملة له والمتعلقة تحديدا بالمناصب العليا في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية المركزية منها والمحلية.

وبناء على ما سبق تطرح اشكاليتنا الآتية:

كيف نظم المشرع الجزائري المناصب العليا وفقا لقانون الوظيفة العمومية؟

حتى نتمكن من الإحاطة بمختلف جوانب موضوعنا قمنا بالاستعانة بالمنهج الوصفي من خلال عملية عرض مختلف المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالمناصب العليا وكذا وصف لمختلف جوانب هذا النظام القانوني، بالإضافة الى المنهج التحليلي الذي يبرز عبر تحليل مختلف النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بموضوع دراستنا بغية استخراج النتائج والتعليق عليها.

ولعل أبرز **الصعوبات** التي صادفتنا في انجاز هذه الدراسة كانت عدم توفر المراجع الخاصة حول موضوع المناصب العليا مما دفعنا الى الاستعانة بالمراجع العامة حول الوظيفة العمومية التي هي أخرى تناولت موضوعنا بصفة عرضية فقط، ومن جهة أخرى ونظرا لتعدد النصوص الأساسية

الخاصة في الجزائر الأمر الذي حال دون تطرقنا الى كافة المناصب العليا على مستوى مختلف القطاعات العمومية واكتفائنا بتقديم جملة من الأمثلة التوضيحية لتقريب المعنى أكثر للقارئ.

وللإجابة على إشكالية دراستنا قمنا بإتباع خطة بحث مقسمة الى فصلين، حيث كان **الفصل الأول** بمثابة مدخل لموضوع المناصب العليا من خلال تناوله لمفهوم المناصب العليا مبينا مختلف تعريفات المصطلحات المرتبطة بهذه الأخيرة وكذا تطوراته من الجانب التشريعي، أما **الفصل الثاني** فقد خصصناه للمسار المهني لأصحاب المناصب العليا انطلاقا من كيفية تقلد هاته المناصب وما يحيط بها من شروط وإجراءات وصولا الى حالات نهاية مهام شاغلي المناصب العليا وهذا كله وفقا لما جاء به المشرع الجزائري في هذا الصدد.

الفصل الأول:

مـفهوم الـمناصب العليا في الـوظيفة الـعمومية

الفصل الأول: مفهوم المناصب العليا في الوظيفة العمومية

تحتل الوظيفة العمومية مكانة خاصة في مسائل القانون الإداري كونها الآلية التي تسمح بتسيير المرافق العمومية عبر الأعوان العموميين [1]، فبُني هذا النظام أساسا على تحقيق أفضل مردودية عمل في الوسط الوظيفي، حيث نلمس من خلال مراجعة التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر انها تميل لهذا الطرح، وما يؤكد ذلك هو الإلمام بكافة التفاصيل المحيطة بالحياة الوظيفية بداية من الدخول اليها الي غاية الخروج منها.

وللحصول على المردودية المبتغاة من الأعوان العمومية كان لابد من تطبيق نظام توجيهي او اشرافي يسمح بقيادتهم لتحقيق الأهداف المسطرة، مما دفع الى ظهور ما يسمى بالمناصب القيادية في الهيئات والمؤسسات العمومية التي تتولى الإشراف وتوجيه مجموع الموظفين، والذي نجد مثاله في المناصب العليا ضمن نظام الوظيفة العمومية، فتم انشاء هذه المناصب مراعاة لخصوصية القطاعات العمومية من جهة ومن جهة أخرى التسيير الحسن للموارد البشرية بما يخدم الصالح العام.

وبالحديث عن المناصب العليا التي يشوبها نوعا ما بعض الغموض، قمنا بالبحث عن تعريفها حتى يتضح معنى هذه الأخيرة مما يتيح لنا التعمق أكثر في خصائصها ومكنوناتها، الا ان الحديث عن المناصب العليا في الوظيفة العمومية الجزائرية يجرنا للتكلم عن تعريف الوظيفة العمومية في حد ذاتها ومراحل تطورها الى غاية وصولها الي ما هي عليه الآن، وكذا العنصر الرئيسي المحرك لهذه المنظومة وهو الموظف العمومي.

وعليه يرتبط فهم المناصب العليا في الوظيفة العمومية الجزائرية بالتطرق الى مفهوم الوظيفة العمومية وما تحمله في طياتها من معاني (**المبحث الأول**)، ومن ثم الانتقال الى مفهوم المناصب العليا (**المبحث الثاني**).

---

[1] **العون العمومي:** أي عامل أو مستخدم لدى الدولة أو أي من مؤسساتها، بما في ذلك أولئك الذين يتم اختيارهم أو تعيينهم أو إنتخابهم للقيام بأنشطة نيابة عن الدولة على جميع مستويات هياكلها (هذا التعريف مستمد من المادة الأولى من الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة المعتمد بأديس أبابا بتاريخ 31 جانفي 2011).

المبحث الأول: مفهوم الوظيفية العمومية

تعتبر مسألة إدارة المرافق العامة من بين أهم المحاور المرتبطة بنشاطات الدولة، فشهد هذا المجال العديد من التطورات بداية من اكتفاء الدولة بتوفير الأمن والإستقرار وصولا الى ما آلت اليه الأمور في عصرنا الحالي، عصر الدولة الإدارية او عصر الأشخاص المعنوية العامة كما يسميه البعض.

وبحكم طبيعة الدولة التي لا يمكن أن تؤدي مهامهما الا عن طريق أشخاص طبيعيين، الذين أطلق عليهم تسمية " الموظفون العموميون "، ولتنظيم هذا المجال أكثر ظهر ما يعرف بالوظيفة العمومية التي تهتم بكافة جوانب الحياة المهنية للموظف العمومي، وعليه سنقوم بالتعريف بالمصطلحات المرتبطة بالوظيفة العمومية (**المطلب الأول**) ثم الانتقال الى مراحل تطورها في الجزائر (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية والمصطلحات المرتبطة بها

قبل الخوض في موضوع المناصب العليا كان لزاما علينا إيضاح مجموعة من المسائل المرتبطة بموضوعنا لعل أهمها هو الوظيفة العمومية، لكن هذه الأخيرة تحمل في طياتها مجموعة من المصطلحات القانونية التي يختلف فيها من حيث دلالتها سواء عند الفقهاء أو حتى في التشريعات، وعليه سنتطرق الى تعريف الوظيفة العمومية ثم الانتقال الى تعريف الموظف العمومي.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

للتعريف بالوظيفة العمومية التي تعتبر من بين أهم موضوعات القانون الإداري قمنا بالبحث حول المعنى اللغوي لها بغية إزالة كل الإبهام المتعلق بالوظيفة العمومية من حيث تأصيلها اللغوي، ومن ثمة المرور الى مختلف التعاريف الفقهية المتداولة سواء على الصعيد العربي او الغربي وفي الأخير التعرض الى التعريف التشريعي لهذه الأخيرة.

أولا: تعريف الوظيفة العمومية لغة

الوظيفة مصدرها اللغوي "وَظَفَ"، حيث يقصد بها ما يُقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين [1]، وفي المعجم العربي يطلق على الوظيفة ذلك العمل مدفوع الأجر بصفة منتظمة، وعليه فهي ما يتولاه الشخص من عمل [2].

---

[1] الموقع الإلكتروني: www.almaany.com، تاريخ الاطلاع 2024/04/27، على الساعة 14:00.

[2] **المنجد في اللغة العربية المعاصرة**، ط 01، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2000، ص 1540.

أما مصطلح عمومي فمصدره الفعل "عَمَمَ"، نسبة الى إسم المؤنث عموم عكس الخوصصة (عَمَمَ، يُعَمِمُ، عُمُومًا) أي متاح للكافة فيقال عَمَمَت الدولة التعليم أي جعلته يشمل كل المواطنين [1]، ويقال هذا الشيء عمومي أي متعلق بعمومي الناس شامل لجميع الأفراد [2].

وبجمع المصطلحين نرى ان الوظيفة العمومية في اللغة يقصد بها ذلك العمل مدفوع الأجر بصفة منتظمة الموجود لخدمة كافة افراد المجتمع.

ثانيا: تعريف الوظيفة العمومية في الفقه

يختلف مدلول الوظيفة العمومية نظرا لحمله في طياته الكثير من المعاني، فيعتمد الفقهاء في تعريفه كل حسب زاويته او خلفياته، وعليه سنقوم خلال الفرع الثاني من طرح مجموعة من التعاريف الفقهية المتنوعة للوظيفة العمومية بغية الكشف عن تعريف لهذا المصطلح.

أ. تعريف الوظيفة العمومية في الفقه الغربي

يعرف الفقيه الفرنسي لوران بلان (Laurent Blanc) الوظيفة العمومية بأنها " مجموع العاملين في الإدارات العامة أيا كان نظامها الأساسي، وسواء انتموا الى مصلحة او دائرة في الدولة أو إلى وحدة تعاونية محلية أو كانوا ينتمون الى مؤسسة عامة ذات طابع إداري" [3]، ويضيف أندريه دو لوبادير (André de Laubadère) " أنها مجموع الاختصاصات القانونية التي يمارسها موظف معين بصفة دائمة، والتي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة له، التي يستطيع أن يتنازل عنها وفقا لمشيئته " [4].

وعلى غرار سابقيه، يقوم جون فرانسوا لاشوم (Jean François Lachaume) في كتابه " الوظيفة العمومية " بتعريفها استنادا على العون العمومي، فيقر ان الوظيفة العمومية شأن مرتبط بالعون العمومي الذي يتمتع بصفة الموظف ويطبق عليه نظام متميز غير مألوف في القطاع الخاص [5].

---

(1) الموقع الإلكتروني: www.almaany.com، المرجع السابق والتاريخ.

(2) **المنجد في اللغة العربية المعاصرة**، المرجع السابق، ص 1023.

(3) ياسين ربوح، **السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر**، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر -3-، الجزائر، 2015-2016، ص 03.

(4) المرجع ذاته.

(5) Jean François Lachaume, **la fonction publique**, Dalloz, Paris, France, 2002, p 02.

ب. تعريف الوظيفة العمومية في الفقه العربي

بالاتجاه الى الفقه العربي نرى ان تعريف الوظيفة العمومية تأثر كثيرا بتشريعات الوظيفة العمومية، فيعرفها الدكتور عبد الحميد كمال حشيش بأنها " مجموعة الموظفين العاملين بالأجهزة الحكومية أيا كانت نظمها أو لوائحها، وهم يعملون في خدمة الدولة بوزاراتها ومصالحها وهيئاتها المختلفة ووحدات الإدارة المحلية " [1]، كما يرى الدكتور فؤاد العطار ان الوظيفة العمومية " هي مجموعة العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة التي تنظم أوضاعهم الوظيفية أحكام القانون العام " [2].

وفي الجزائر يقدم الدكتور عمار بوضياف تعريفا للوظيفة العمومية على انها " مجموعة النظم العامة التي أنشأتها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور، وعليه فكل من مرفق القضاء والدفاع والتعليم وغيرها من مرافق القطاع العام، وظيف عمومي، لأنها مؤسسات أنشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور، ويتميز بخضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه وقواعد تسييره وعلاقته بالمرتفقين وتبيان أقسامه وفروعه ضمن قانون متميز " [3].

ما يلاحظ ان بعض التعاريف ترتكز على طبيعة النشاط الممارس من قبل الأشخاص لاعتباره وظيفة عمومية من عدمه، وهناك من يرتكز على الهيكل أو الهيئة التي يمارس النشاط على مستواها، وعلى اثر ذلك ظهر اتجاه يقوم بتعريف الوظيفة العمومية من زاوية موضوعية (النشاط الممارس) و اتجاه اخر يعرفها من زاوية عضوية (هيكلية)، فحسب أصحاب الاتجاه الموضوعي فإن الوظيفة العمومية عبارة عن اختصاصات قانونية وأنشطة ممارسة من قبل شخص مختص بطريقة دائمة في الإدارة مستهدفا الصالح العام، حيث ينصب هذا التعريف على ما تقوم به الإدارة من أعمال ومهام بواسطة موظفيها دون البحث في أحوال الموظفين ومراكزهم القانونية ودون النظر الى طبيعة علاقة هؤلاء الموظفين بإداراتهم [4].

اما الاتجاه المتبني للتعريف العضوي او ما يسمى أيضا بالتعريف الشكلي، الذي مضمونه ان الوظيفة العمومية ما هي الا مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بعمل في خدمة المرفق العام، ويخضعون لنظام قانوني يسير حياتهم المهنية منذ التحاقهم بها الى غاية التقاعد منها، وهناك من يضيف أنها

---

(1) عبد الحميد كمال حشيش، **دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1977، ص 04.

(2) ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 04.

(3) عمار بوضياف، **الوجيز في القانون الإداري**، دار الريحانة، الجزائر، 1999، ص 152.

(4) محمد أنس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة**، ط 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 18.

مجموعة من النظم القانونية المتميزة التي تحكم مركز الموظف العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية من حيث تسيير حياته المهنية من يوم دخوله إلى غاية خروجه منها، وتحديد طبيعة علاقته بالإدارة من خلال تبيان حقوقه وواجباته من جهة، وتحديد الأنشطة والاختصاصات القانونية التي يجب ان يقدمها لخدمة الصالح العام من جهة أخرى [1].

ج. تعريف الوظيفة العمومية في التشريع

لعل أبرز ما يمكن قوله ان المشرع الجزائري مزج ما بين المعيار الموضوعي والعضوي للوظيفة العمومية من خلال الأمر رقم 06-03 [2]، حيث خصص فصلا كاملا تحت مسمى الأنظمة القانونية الأخرى للعمل وهو النظام التعاقدي بالموازاة مع النظام القائم (العلاقة التنظيمية) وهو ناتج عن أخذ المشرع الجزائري بكل من النظام المغلق والنظام المفتوح في الوظيفة العمومية، وكذا ذكر مجال تطبيق هذا الأخير والمؤسسات المعفاة منه، وعليه فالمشرع الجزائري لم يقم بتعريف الوظيفة العمومية بل قام بتنظيم مختلف جوانب الحياة المهنية للموظف من خلال الأنظمة و الأوضاع القانونية الخاصة بالموظفين العموميين سواء ما تعلق بمسارهم المهني، أو التي تتصل بأدائهم لمهامهم على اكمل وجه [3].

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي والشروط المتعلقة به

لا ينفك ذكر الوظيفة العمومية دون لفظ مصطلح الموظف العمومي الذي يرتبط بها ارتباطا وثيقا واعتباره المحور الأساسي في مجال الوظيفة العمومية، ولعل ما يهمنا في هذا الصدد تقديم تعريف للموظف العمومي من خلال تبيان الآراء الفقهية المتنوعة حوله ومن ثمة الكشف عن التأصيل القانوني الذي تبناه المشرع الجزائري للموظف العمومي، وعلى إثره سنقوم بتناول مجموعة من الشروط القانونية لاكتساب هذه الصفة وفقا لما يلي.

---

(1) عبد الحميد كمال حشيش، المرجع السابق، ص 05-06.

(2) الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم، (ج ر، ع 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006).

(3) حنان اوشن، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية**، ط 01، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2022، ص 20-21.

أولا: تعريف الموظف العمومي

تعددت التعاريف المطروحة بصدد الموظف العمومي في الفقه القانوني وذلك راجع بحد كبير إلى اختلاف الفلسفة القانونية في التشريعات من دولة لأخرى ومن نظام قانوني لآخر، ومنه سنقوم بالتعرض لمجموعة من تعاريف الفقهاء للموظف العمومي وصولا الى نظرة التشريع الجزائري من هذا الجانب.

أ. تعريف الموظف العمومي في الفقه

لتعريف الموظف العمومي من الجانب الفقهي ارتئينا تناوله من ناحية الفقهاء العرب ومن ناحية الفقهاء الغربيين من اجل تبيان أوجه الاختلاف والتشابه في هذا الأمر.

1. تعريف الموظف العمومي في الفقه الغربي

اتجه الفقه الغربي والفرنسي بصفة خاصة الى تعريف الموظف العمومي كل حسب وجهة نظره، فأتى في تعريف الأستاذ ألان بلانتي (Alain Plantey) أن " الموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري" مما يدل انه ربط الموظف العمومي بنشاط المرفق العام، كما أضاف الأستاذ والين على ارتباطه بنشاط المرفق العام هو ديمومة الوظيفة بقوله " كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ويساهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الوظيفي " [1].

تضمن مقال للكاتب الفرنسي لوران بلان (Laurent Blanc) تعريف الموظف العمومي على أنه " كل عون يعمل في الإدارة العمومية، بغض النظر عن وضعيته القانونية، والذي ينتمي الى مصالح الدولة، الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري " ومع إشارته الى أن تعريف الموظف يستمد من قانون الوظيفة العمومية وعليه يختلف من نظام الى آخر [2]، كما قام أيضا الكاتب روجي جري جوار (Roger Grégoire) بتقديم تعريف مختصر للموظف واصفا إياه " بذلك العون في إدارة ما، المعين في منصب دائم وكذا يملك اعتمادا لتعيينه في الميزانية أي يملك منصبا دائما في الإدارة ومنصبا ماليا في ميزانيتها " [3]

---

(1) علي الطاهر عبدو، " مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية "، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي بإيليزي، الجزائر، م 07، ع 01، 2022، ص 585.

(2) Laurent Blanc," la fonction publique ", presses universitaires de France, paris, France, é 01, 1971, p 07.

(3) Roger Grégoire, **La Fonction Publique,** Dalloz, Paris, France, 2005, p 74.

وعليه يمكن القول ان التعاريف الفقهية الغربية قامت بربط تعريف الموظف العمومي بنشاط المرفق العام، بحيث يعتبر موظف عمومي حسب رأيهم ذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق عام بصفة دائمة مما يضمن استمرارية نشاط هذا الأخير، بالإضافة الى شمولية مصطلح الموظف العمومي حسبهم ليضم كافة الموظفين على مستوى مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري دون استثناء أي فئة منهم.

2. تعريف الموظف العمومي في الفقه العربي

خالف الفقه العربي نوعا ما نظيره الغربي فيما يخص تعريف الموظف العمومي، حيث يعرفه سليمان الطماوي أنه " الشخص الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"، ويضيف في نفس السياق الأستاذ أحمد محيو أن الموظف العمومي هو " من يوجد في وضع قانوني تنظيمي والذي يتميز بأنه قابل للتبديل بقانون جديد يطبق عليهم آليا دون أن يخول لهم التمسك بالحقوق المكتسبة " [1].

كما تم تقديم تعريف للموظف العمومي بأنه الشخص المعين في منصب دائم وقد تم ترسيمه، ما يعني تأكيده بصفة نهائية في وظيفته [2]، كما توجد العديد من التعاريف التي تخص الموظف العمومي في الفقه العربي، كتعريفه بأنه " كل من يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو احد أشخاص القانون العام بالطريق المباشر"، كما نرى كذلك تعاريف موسعة للموظف العمومي التي تتضمن " أن الموظف العمومي هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو غيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع لوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعن قبول لهذا التعيين من قبل الموظف " [3].

ما يلاحظ عبر التعاريف المذكورة أعلاه هو احتوائها على العديد من العناصر المشتركة في تعريف الموظف العمومي منها ارتباطه بمرفق عام وديمومة منصب عمله مما يؤكد ان التعاريف التي أتى بها الفقهاء العرب خاصة في الجزائر تنفى بصفة غير مباشرة عن الأعوان المتعاقدين في الإدارات

---

[1] علي طاهر عبدو، المرجع السابق، ص 585-586.

[2] Missoum Sebih, **La Fonction Publique**, hachette, paris, France, 1968, p 23.

[3] علي بن أحمد، **المناصب العليا والوظائف السامية في النظام القانوني الجزائري والنظم المقارنة**، رسالة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة -2-، الجزائر، 2015-2016، ص 12.

والمؤسسات العمومية صفة الموظف العمومي نظرا لاعتبار منصب عمل الموظف هو منصب دائم، الأمر الذي يفتقر اليه العون المتعاقد في علاقته التعاقدية مع المؤسسات والإدارات العمومية بشكل عام.

ب. تعريف الموظف العمومي في التشريع

بعد التعرض لمختلف التعاريف الفقهية المتبناة فيما يخص تعريف الموظف العمومي وقيامها أساسا على ارتباط صفة الموظف العمومي بنشاط المرفق العام، نرى ان التشريع الجزائري خاصة لم يتبنى الطرح ذاته بل ذهب الى ابعد من ذلك في تعريف الموظف العمومي، حيث تضمنت المادة الأولى من الأمر رقم 66-133 " يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم " [1]، وعليه نلاحظ ان المشرع الجزائري ارتكز في المادة الأولى على تبيان الشروط القانونية لاكتساب صفة الموظف اكثر من تعريف الموظف في حد ذاته، ثم بعد ذلك تم الدمج ما بين الموظف والعامل ضمن القانون رقم 78-12 وما يخرج عنه من نصوص تنظيمية في هذا الشأن الا ان هذا الدمج عرف نهايته مع صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال استعمال مصطلح " الموظف " بشكل واضح مع وضع تعريف له في متن المادة 04 منه التي تقر ان الموظف العمومي هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري [2].

ومنه يمكن القول ان التشريعات الجزائرية في الوظيفة العمومية قامت بتعريف الموظف العمومي كل حسب الفلسفة التي قامت عليها لكن تشترك جميعها في تعريفه من خلال شروط اكتساب صفة الموظف التي وضعها المشرع الجزائري عبر نصوص الوظيفة العمومية المتعاقبة.

---

[1] المادة 01 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج ر، ع 46، المؤرخة في 08 جوان 1966).
[2] المادة 04 من الأمر رقم 06-03.

ثانيا: شروط إكتساب صفة الموظف العمومي

من خلال ما سبق تناوله من تعاريف للموظف العمومي سواء من طرف الفقه أو التشريع فإنه يمكن استخلاص مجموعة من الشروط يجب توفرها لإكتساب صفة الموظف خاصة على ضوء التشريع الجزائري في مجال الوظيفة العمومية المجسدة في الأمر رقم 06-03.

أ. التعيين في وظيفة عمومية

نصت المادة 04 من الأمر رقم 06-03 على أولى شروط اكتساب صفة الموظف وهي التعيين في وظيفة عمومية، فنستخلص من هذا انه لابد ان تكون الوظيفة على مستوى المؤسسات والهيئات العمومية أي المرفق العام بصفة عامة سواء على مستوى المركزي كالوزارات والمصالح الحكومية أو على المستوى المحلي كالولاية والبلدية أو على مستوى المرافق الأخرى كالهيئات والمؤسسات العمومية دون اهمال خصوصية بعض القطاعات واستثناء تطبيقها للأمر رقم 06-03 مما يطرح العديد من التساؤلات حول اكتساب مستخدميها صفة الموظف من عدمه [1].

وفي ذات السياق يجب ان يصدر قرار تعيين الموظف في وظيفته من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، وان يتم ذلك بطريقة قانونية وفقا للشروط المقررة لشغل تلك الوظيفة، وعليه كل من يتولى وظيفة عمومية دون ان يكون قد عين فيها بطريقة قانونية لا يعتبر موظفا عموميا كمنتحل الوظيفة او الذي يشوب قرار تعينه عيب من العيوب [2].

ب. أن تكون الوظيفة العمومية دائمة

تعتبر ديمومة الوظيفة العمومية من أهم شروط اكتساب صفة الموظف بحيث يمارس الموظف العمومي وظيفته بصفة دائمة ومستقرة غير متقطعة أو مؤقتة بمدة معينة، وهذا الأمر ناتج عن تبنى الجزائر للعلاقة التنظيمية الأساسية ما بين الموظف و إدارته المستخدمة بحيث تحكمه مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية في إطار شغله للوظيفة العمومية محددة بذلك حقوقه والالتزامات الواقعة على عاتقه، ولعل هذا الشرط أو الصفة بالنسبة للوظيفة العمومية هي التي تميز الموظف عن العون المتعاقد أو بالأحرى النظام التعاقدي بشكل أعم الذي يكون بموجب عقد محدد المدة مما ينزع عنه صفة الديمومة [3].

---

[1] أنظر المادة 02 من الأمر رقم 06-03.
[2] أحسن بلورنة، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري-بين النظري والتطبيقي**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 70.
[3] المرجع ذاته، ص 69.

إن ديمومة الوظيفة لعله من أبرز آثار تبنى الجزائر للنظام المغلق في الوظيفة العمومية الذي يعتبر هذه الأخيرة خدمة عمومية وليست مهنة حرة تمتاز بالإستقرار والدوام، فالموظف القابع في وضعية قانونية تنظيمية تطبع على منصب عمله صفة الدوام عكس العلاقة التعاقدية المحددة بموجب عقد قد يكون محدد المدة أو غير محدد المدة [1]، مما يمنح الموظف العمومي نوعا من الأريحية والاطمئنان حول منصبه وفي مقابل ذلك قد ينعكس سلبا فيما تعلق بمردودية الموظف الذي قد يضعف اداءه في كثير من الأحيان نظرا لعدم تأثر شغله للمنصب بها.

ج. الترسيم في رتبة من السلم الإداري

زيادة على الشروط آنفة الذكر لإكتساب صفة الموظف يضاف اليها الترسيم، وهي عملية تثبيت الموظف في رتبة من السلم الإداري بعد القيام بإجراءات توظيفه على مستوى الإدارة المستخدمة بحيث يجد نفسه يمر بفترة تربص او كما يطلق عليها بالفترة التجريبية المحددة بسنة (01) واحدة، وبنهايتها تختتم إما:

- ترسم المتربص في رتبته؛
- خضوعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط؛
- تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

ويتم اتخاذ أحد القرارات المذكورة أعلاه بناء على تقييم لمردودية المتربص خلال فترة التربص ومدى استجابته مع ظروف ومتطلبات وظيفته يقوم به المسؤول المباشر عنه، وفي حالة نجاحه يتم ترسيمه عن طريق اقتراح تتقدم به السلطة المؤهلة عبر قائمة التأهيل المقدمة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وعليه يمكن القول ان التعيين في وظيفة عمومية دائمة لا يكفي لإكتساب صفة الموظف بل لابد من ترسيم هذا الأخير بعد نجاحه في اجتياز فترة تربصه من يوم التحاقه بمنصب عمله، في رتبة من السلم الإداري لاعتباره موظفا في نظر القانون [2].

---

[1] ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 22.
[2] أنظر المواد 83 الى 92 من الأمر رقم 06-03.

المطلب الثاني: تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

مرت الوظيفة العمومية في الجزائر بمراحل لكل منها خصائص ومميزات، لكن ورغم هذه المراحل والتطورات في الحياة الوظيفية في الجزائر إلا أن النظرة لمفهوم الوظيفة العمومية كان متأثرا بالتشريع الفرنسي لعدة اسباب، وبناء على ذلك يمكن لنا تحديد هذه المراحل كما يلي.

الفرع الأول: مرحلة ما قبل إصلاح الوظيفة العمومية

على إثر خروج الجزائر من مرحلة استعمارية واسترجاعها سيادتها بدأ العمل على تنظيم مختلف المجالات المحيطة بالمجتمع الجزائري وتأصيل القوانين والنصوص التنظيمية على نموذج جزائري يخدم الدولة وشعبها، ومنه سنقوم بالتطرق الى كيفية التعامل التشريعي مع مجال الوظيفة العمومية مطلع الاستقلال ثم الانتقال الى التنظيم الجزائري لمجال الوظيفة العمومية.

أولا: استمرارية العمل بالتشريع الفرنسي

فرض الوجود الفرنسي في الجزائر خلال فترة الاستعمار العمل بالتشريعات الفرنسية، فكان نظام الوظيفة العمومية في تلك الفترة متضمنا في القانون الفرنسي المؤرخ في 19 نوفمبر 1946 الذي لم يتح للجزائريين الحق في الإلتحاق بالوظيفة العمومية الا مطلع سنة 1956 نظر لبعض النصوص التنظيمية الأساسية التي اباحت ذلك، وغداة الاستقلال كان الوجود الفرنسي مكثفا في المجال الإداري بحيث وصل عدد الموظفين الأجانب من الأوروبيين في الجزائر قرابة 300.000 موظف من بينهم 15.000 إطار سامي في هذا المجال [1].

لقد وجدت الجزائر نفسها مباشرة بعد استرجاعها سيادتها مجبرة على تبني قانون ينظم لها مسار الوظيفة العمومية لتغطية الفترة الانتقالية الى غاية إصدار قانون خاص بها قائم على مبادئ الدولة الجزائرية، وعليه تمت مواصلة العمل بالتشريعات الفرنسية الا ما تعارض مع السيادة الوطنية وذلك بموجب القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، نظرا للظروف آنذاك التي لم تسمح بسن تشريع يتلاءم مع احتياجات وطموحات الدولة الجزائرية من جهة، ومن جهة أخرى استحالة ترك الدولة دون تشريع [2].

---

[1] سلوى تيشات، **أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة " بومرداس "-**، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة ببومرداس، الجزائر، 2009-2010، ص 41-42.

[2] ياسين ربوح، المرجع السابق، ص 34.

حيث ما تم ملاحظته هو سير الجزائر في نظام الإدارة المركزية الفرنسي عقب الاستقلال، لكن في نفس الوقت كانت المساعي كلها ترمي الى تبنى تنظيم جديد للوظيفة العمومية بعيدا عن الفكر الذي خلفه الإستعمار الفرنسي [1].

ثانيا: التنظيم الجزائري للوظيفة العمومية

تجسدت محاولات صياغة تنظيم للوظيفة العمومية في تشكيل لجنة وزارية لوضع القانون الأساسي للوظيفة العمومية، تمخض عنه مشروع قانون تم إصداره في شكل الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ليصبح بذلك أول تشريع وطني للوظيفة العمومية مستقلا عن التشريع الفرنسي، لكن وبالرغم من ذلك استلهم منه نظام الوظيفة الدائمة الى جانب تبني الكثير من التقنيات الخاصة بالجوانب المهنية للموظف باعتبار مثل هذا النظام يتماشى مع الواقع السياسي و الاجتماعي والاقتصادي للدولة الجزائرية الفتية من حيث أنه يتضمن تثبيت دعائمها من جهة، ويلبي احتياجات الدولة لملأ الفراغ الذي تركته عملية النزوح الجماعية للموظفين الأوروبيين الذين كانوا في غالبيتهم يستغلون الوظائف الإدارية في الجزائر اثناء الاحتلال من جهة ثانية [2].

الفرع الثاني: مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية

عقب نجاح الجزائر في سن قانون خاص بمجال الوظيفة العمومية بعيدا عن التبعية التشريعية الفرنسية، بدأ السعي لتحيين التشريع المتعلق بالوظيفة العمومية وتدارك النقائص المسجلة ومعالجتها، وعليه عرفت هذه المرحلة حدثين مهمين وهما صدور القانون رقم 78-12 والذي تلاه بعدها صدور الأمر رقم 06-03.

أولا: صدور القانون رقم 78-12

تضمن القانون رقم 78-12 أحكاما عامة لجميع العاملين في مختلف القطاعات وهو ما يعرف بتوحيد عالم الشغل، حيث أقر المشرع الجزائري مبدأ الشمولية في تطبيق قانون العمل بما في ذلك عمال وموظفي الإدارات والمؤسسات العمومية، وعليه أفقد ذلك الوظيفة العمومية خصوصيتها وتمييزها عن أنظمة العمل الأخرى [3].

---

(1) سعيد مقدم، " تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر "، مجلة إدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، ع 44، 2016، ص 08.

(2) حنان أوشن، المرجع السابق، ص 49-50.

(3) القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، (ج ر، ع 32، المؤرخة في 08 أوت 1978).

ثم تلاه بعد ذلك صدور المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة الذي كان مبنيا أساسا على القانون سالف الذكر وذلك من خلال الأحكام التي جاء بها وحتى المصطلحات التي تبناها التي عبرت صراحة عن ضم الموظف تحت غطاء العامل وعدم التفرقة في الأحكام التي تطبق على كل منهما [1]، كما شهدت مختلف المراسيم المتعلقة بالأمر رقم 66-133 إلغائها واستبدلاها بأحكام المرسوم رقم 85-59 لعل أبزها ما تعلق بكيفية الترقية التي شهدت تغيرا جذريا بعيدا كل البعد عما تضمنه الأمر رقم 66-133 [2].

ثانيا: صدور الأمر رقم 06-03

عرفت الوظيفة العمومية في الجزائر مجموعة من التغيرات مست تكييفها وملائمتها مع التطورات التي تعرفها الإدارة العامة، وصولا الى سنة 2006 بصدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي جاء كقطيعة مع كل النصوص القانونية المنظمة لقطاع الوظيفة العمومية منذ الاستقلال، وهذا نظرا لجملة الخصائص المميزة المكرسة لأسس ومبادئ الإدارة العمومية التقليدية والانفتاح على الحقائق الجديدة، بحيث حدد الأمر رقم 06-03 المبادئ والقواعد الأساسية لتنظيم العنصر البشري في الإدارة العمومية، وذلك من خلال إقرار نظام لسير الحياة المهنية ابتداء بطرق التوظيف مرورا بالترقية والتقييم ونظام التأديب وتحديد حقوق وواجبات الموظفين [3].

كما ظهر الإصلاح كذلك من خلال مختلف النصوص التنظيمية التي تساهم في تطوير منظومة الوظيفة العمومية وكذا شرح احكام ومبادئ الأمر رقم 06-03 وتتولى أيضا تحقيق أهدافه، فالنصوص التنظيمية تدخل المرونة على تسيير العنصر البشري داخل الإدارات والمؤسسات العمومية وتراعي خصوصية كل قطاع من القطاعات العمومية ومتطلباته الوظيفية معتمدة على أحدث الأساليب في التسيير الإداري [4].

---

(1) المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر، ع 13، المؤرخة في 24 مارس 1985).

(2) عبد الجليل مفتاح، " نظرة على القانون الأساسي للوظيفة العمومية "، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، ع 07، 2010، ص 11.

(3) أنظر الأمر رقم 06-03.

(4) حنان أوشن، المرجع السابق، ص 55-56.

المبحث الثاني: مفهوم المناصب العليا

تضمن الأمر رقم 06-03 طرق التوظيف وشروطها بالإضافة إلى الحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي والإلتزامات الملقاة على عاتقه، بالإضافة إلى ما يسمى بالوضعيات القانونية التي يكون فيها الموظف العمومي والتي تتمتع بمجموعة من الخصائص وترتب مجموعة من الآثار وصولا الي نهاية الحياة الوظيفة وفق الإجراءات العادية أو الإستثنائية.

نجد ان المشرع الجزائري علاوة عما سبق قد اتى بما يسمى بالمناصب العليا، بحيث ورد ذكر هذا المصطلح في اغلبية النصوص القانونية والتنظيمية لمجال الوظيفة العمومية بصفة مختصرة مما طبع الغموض حوله، ومنه سنقوم خلال مبحثنا هذا بالتطرق الى مفهوم المناصب العليا بتقديم مجموعة من التعريفات (**المطلب الأول**)، واستخلاص الخصائص المحيطة بالمناصب العليا (**المطلب الثاني**)، وعلى إثر ذلك التمييز بينها وبين ما يشابهها من المصطلحات (**المطلب الثالث**).

المطلب الأول: تعريف المناصب العليا

بغية الحديث حول المناصب العليا في الوظيفة العمومية لابد من المرور على تعريف هذا المصطلح وإزالة الغموض عنه من خلال البحث في التعاريف المقدمة من قبل فقهاء القانون في هذا الصدد، ومن ثمة تسليط الضوء على هذا الأمر وكيف تناوله المشرع الجزائري أساسا في التنظيمات المختلفة لمجال الوظيفة العمومية.

الفرع الأول: تعريف المناصب العليا في الفقه

للبحث عن تعريف المناصب العليا عند فقهاء القانون قمنا أولا بالبحث عن معنى المناصب العليا في اللغة، وعليه فككنا المصطلح نظرا لاحتوائه على كلمتين، فالكلمة الأولى هي " المناصب " جمع كلمة المنصب، الذي يعني المقام حيث يقال لفلان منصب أي ما يتولاه المرء من عمل [1]، أما الكلمة الثانية فهي " العليا " والمشتقة من أصل العلو، فنقول فلان عالي أي ذو رفعة ومكانة، وعليه فبجمع المعنيين يتضح لنا المناصب العليا في اللغة تعنى المقامات ذات الرفعة سواء ارتبط هذا العلو بالقوة أو السلطة أو النفوذ [2].

وبالرجوع الى الجانب الفقهي نجد أن الأستاذ علي بن أحمد قام بتعريف المناصب العليا على انها " تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تسندها سلطة التعيين إلى الموظفين أصلا المثبتين، والذين تتوافر فيهم شروط حددتها القوانين الخاصة وإلى غير الموظفين من الأطر المؤهلة استثناء، ولا تعد حقا مكتسبا

---

[1] سهيل إدريس، **المنهل**، ط 48، دار الآداب للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2017، ص 981.
[2] المرجع ذاته، ص 1160.

للمرشح والذي استوفى تلك الشروط بل امتياز للإدارة حق وصلاحية التعيين فيها والإنهاء منها " [1]، كما تم تعريف المناصب العليا تحت تسمية " المناصب الخاصة " (Les emplois spécifiques) في بعض الكتب التي تعود الى فترة إصلاح الوظيفة العمومية واعتبارها أنها " مناصب تتضمن مسؤوليات خاصة يؤدي شغلها الى الزيادة في الرقم الإستدلالي بصفة استثنائية عن طريق القوانين الأساسية الخاصة لكل سلك من اسلاك الموظفين " [2]، وهناك من الاتجاهات الفقهية والباحثين من لا يفرق ما بين المناصب والوظائف العليا مستندين في ذلك على التشريعات المقارنة بحيث يعتبرونها تدخل ضمن المناصب القيادية في الدولة والتي تحيط بها مجموعة من المسؤوليات الملقاة على عاتق شاغليها في مقابل تمتعهم بصلاحيات واسعة مستقاة من المنصب العالي وهو الأمر غير الصحيح نظرا لاختلاف كل من المناصب العليا والوظائف العليا عن بعضهما، الأمر الذي سنقوم بالتفصيل فيه لاحقا.

الفرع الثاني: تعريف المناصب العليا في التشريع

اختلفت التعاريف الاصطلاحية للمناصب العليا على ضوء تعاقب التشريعات في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر عقب الاستقلال، وعليه سنتطرق إلى ما جاء به الأمر رقم 66-133 الذي يعتبر أول تشريع جزائري في مجال الوظيفة العمومية، ثم المرور الى القانون رقم 78-12، إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المعمول به حاليا.

أولا: تعريف المناصب العليا على ضوء الأمر رقم 66-133

يعتبر الأمر رقم 66-133 أول تشريع في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر عقب الاستقلال، حيث اعتبر البعض صدوره بمثابة أهم حدث في تاريخ المؤسسات الإدارية في الجزائر نظرا لتعلقه بالجوانب المهنية للموظفين، نص المشرع الجزائري خلال المادة 10 من الأمر رقم 66-133 على أنه " يمكن أن تحدث بصفة استثنائية في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار اليه في المادة الأولى وظائف نوعية تشمل على مسؤوليات خاصة. ويحتفظ بالتعيين في هذه الوظائف للموظفين التابعين للهيئات المطابقة، وتكون قابلة للعزل، كما تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة " [3].

ما يلاحظ على نص هذه المادة ان المشرع الجزائري استعمل مصطلح الوظائف النوعية بدل المناصب العليا، والذي اعتبرها حالة استثنائية على الوظائف العليا، واكتفى بذكر الجهة المخول لها التعيين في

---

[1] علي بن احمد، " الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر "، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، ع 04، 2013، ص 169.

[2] Missoum Sebih, Op.cit, p 51.

[3] المادة 10 من الأمر رقم 66-133.

الوظائف النوعية مع الإحالة الى القوانين الأساسية الخاصة فيما يخص استحداثها وشروط التعيين فيها، دون ان يأتي بأي تعريف للمناصب العليا ضمن الأمر رقم 66-133، وخلال ذات الفترة صدر المرسوم المنظم للوظائف النوعية رقم 66-141 حيث أكد في مادته الأولى على الطبيعة الاستثنائية للوظائف النوعية وأن يتولى شاغلو هذه الوظائف مسؤوليات خصوصية دون تحديدٍ لطبيعتها [1]، كما تجدر الإشارة أن المادة الثانية من ذات المرسوم ذكرت بصريح العبارة أن هذه الوظائف العليا قابلة للإلغاء مما يجعلنا في تناقض مع مضمون الأمر رقم 66-133 الذي ذكر ان هذه الوظائف قابلة للعزل وهو الأثر الذي يعود على شاغل الوظيفة في حد ذاته اما مصطلح الإلغاء فيقصد به إلغاء الوظيفة في حد ذاتها، الا انهما دلالتان على عدم ديمومة هذه الوظائف النوعية وانها مجدر حالة استثنائية فقط.

في هذا الصدد تجدر الإشارة الى ان الأمر رقم 66-133 ليس أول نص قانوني ينص على المناصب العليا بل سبقه المرسوم رقم 62-502 المحدد لشروط التعيين في بعض المناصب العليا، بحيث لم يعرف المناصب العليا ولم يفصل في تنظيمها وإنما اتى بجملة من الشروط للتعيين في بعض المناصب وقتها نظرا للتوظيف العشوائي الذي كان يطبع شغل الوظائف العمومية آنذاك، مما دفع الى سن نص ينظم على الأقل مسألة شغل المناصب السامية في الدولة والتي كانت تحت مسمى المناصب العليا أو القيادية، وحقيقة أنها لم تكن شروطا لتقلد المناصب العليا بل طريقة للتعين فيها نظرا للاختلالات التي عرفها التعيين في مثل هذه المناصب [2].

ثانيا: تعريف المناصب العليا على ضوء القانون رقم 78-12

عرفت سنة 1978 صدور القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العامل للعامل في مختلف القطاعات مما تمخض عنه توحيد عالم الشغل وإعادة تنظيمه وتطويره، ولقد جاء القانون رقم 78-12 بمصطلحين رئيسيين وهما المناصب العليا والإطارات العليا كما يلي.

أ. المناصب العليا

بحيث جاءت المادة 121 من القانون رقم 78-12 بذكر للمناصب العليا دون تعريفها، من خلال النص على تحديد المناصب العليا للمؤسسة المستخدمة الذي يكون في القوانين الأساسية الخاصة، عبر وضع قائمة لهذه المناصب ضمن إطار التنظيم والهيكلة الأساسية للمؤسسة المستخدمة لاسيما في سياق ترقيم

---

[1] المادة 01 من المرسوم رقم 66-141 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية، (ج ر، ع 46، المؤرخة في 08 جوان 1966).

[2] Voire le décret n° 62-502 du 19 juillet 1962 fixant les conditions de nomination de certains hauts fonctionnaires, (j o, n° 03, du 20 juillet 1962).

المناصب (الترقيم هو نظام خاص بمناصب العمل تم اعتماده عبر القانون رقم 78-12) [1]، وعليه لم يتم تعريف المناصب العليا من خلال القانون رقم 78-12 بل مر مباشرة الى كيفية تنظيمها والقواعد المرتبطة بها كشروط تقلد المناصب العليا التي جاءت بها المادة 121 من نفس القانون وكيفية ترقيم وتصنيف المناصب العليا وطريقة تحديد الرقم الإستدلالي المرتبط بها حسب نشاط كل قطاع .

ب. الإطارات العليا

يمكن تعريف الإطار على أنه مصطلح له دلالة على موظف سام له سلطة وفق الدراسات النظرية المتخصصة في التركيبات الإقتصادية دون النظر الى العوامل البشرية سواء كان إداريا او تقنيا...إلخ.

ويطلق مصطلح الإطار السامي على الشخص الذي يباشر مهام عليا قيادية عادة ما تكون منتمية الى مجلس إدارة، رئاسة، نيابة، مقاولة او مؤسسة، وقد عرف القضاء الفرنسي الإطار السامي بـ "أنه ذلك الشخص الذي يسند مسؤولية محددة المهام والتي تمكنه من اتخاذ القرارات المصيرية باسم المؤسسة ولفائدتها بكل حرية مقابل أجرة تكون من بين اعلى ما يتقاضاه مسيري المقاولة او المؤسسة التي ينتمي اليها " [2].

بالرجوع الى القانون رقم 78-12 نرى ان المشرع الجزائري خصص المادة 119 للإطارات العليا، حيث تم اعتبار إطارات عليا للمؤسسة المستخدمة العمال المثبتون في المناصب العليا لتلك المؤسسة ولا تلازم هذه الصفة العامل المعني الا خلال المدة التي يشغل فيها ذلك المنصب ما عدى الحالات المنصوص عليها صراحة في النصوص التنظيمية [3]، وعليه يمكن القول ان المشرع الجزائري خلال هذه الفترة بعد تبنى النظام الموحد للعمل اعطى صفة الإطارات العليا للمؤسسة المستخدمة لشاغلي المناصب العليا في الإدارات والمؤسسات العمومية على غرار النصوص السابقة أو التي تلحقه فيما بعد، أما شاغلي الوظائف العليا فقد تم إطلاق تسمية الإطارات العليا للأمة عليهم، لكن حقيقة الأمر ان المشرع الجزائري هنا وقع في خلط ما بين شاغلي الوظائف العليا والمناصب العليا الذي قد يعود ربما الى النظام الاشتراكي المتبع آنذاك في ظل الحزب الواحد مما صعب التفرقة ما بين النظامين أساسا قبل التفرقة بين المصطلحين.

---

[1] المادة 122 من القانون رقم 78-12.

[2] مريم سالم، **المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015-2016، ص 05.

[3] المادة 119 من القانون رقم 78-12.

ثالثا: تعريف المناصب العليا على ضوء المرسوم رقم 85-59

على إثر التغيير الجذري الذي عرفته الجزائر سنة 1978 بصدور القانون رقم 78-12 جاءت المطالبة بعدها بإصدار تشريع خاص بفئة العمال التابعيين للقطاع العمومي وفصلهم عن العمال الذين يمارسون نشاطهم في القطاع الخاص، وهو الأمر الذي جسد بصدور المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث بالبحث في متن هذا الأخير نجد المادة 10 منه تنص على استحداث ما يسمي بالمناصب العليا الذي يتم التعيين فيها من قبل الموظفين التابعين للأسلاك والعمال المنتدبين اليها دون ان يذكر تعريف للمناصب العليا شأنه شأن الأمر رقم 66-133 [1].

ما يشد انتباهنا هنا هو تعويض مصطلح الوظائف النوعية الذي اتى به المشرع الجزائري عبر الأمر رقم 66-133 بمصطلح المناصب العليا عبر المرسوم رقم 85-59، بالإضافة الى الإشارة بصفة مباشرة ان التعيين في المناصب العليا ليس حصرا فقط على فئة الموظفين بل يمكن شغلها من طرف العمال المنتمين الى المؤسسات والهيئات العمومية شريطة توفرهم على شروط التأهيل المطلوبة لشغل هذه المناصب، كما يمكن القول ان إحداث المناصب العليا على ضوء المرسوم رقم 85-59 يعود الى احتياجات الهيئة المستخدمة وكذا مدى التأطير الازم والضروري لكل مؤسسة او هيئة مستخدمة.

رابعا: تعريف المناصب العليا على ضوء الأمر رقم 06-03

بعكس التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية السالفة الذكر، قام المشرع الجزائري في ظل الأمر رقم 06-03 بتخصيص الفصل الثالث من الباب الأول من هذا الأمر تحت مسمى " المناصب العليا والوظائف العليا للدولة "، والذي احتوى على تسعة (09) مواد، تناولت المادة 10 منه تعريفا للمناصب العليا على انها مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية [2]، بحيث تضمن هذا التعريف وصفا للمناصب العليا من حيث غايتها أو الأهداف المنوطة بها المتمثلة أساسا في عملية تأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية [3].

ما تجدر الإشارة اليه في هذا الصدد ان المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة للمناصب العليا والوظائف العليا من خلال الأمر رقم 06-03 ولم يكتفي بتعريف المناصب العليا فقط بل قام بذكر أنواعها وكيفيات

---

(1) المادة 09 من المرسوم رقم 85-59.
(2) المادة 10 من الأمر رقم 06-03.
(3) مريم سالم، المرجع السابق، ص 07.

إنشاءها وشروط شغلها، بالإضافة الى الحقوق المرتبطة بها وهو الأمر الذي سنتطرق اليه بالدراسة لاحقا، وعليه قد يكون التعريف التشريعي الوحيد للمناصب العليا ذلك الذي جاءت به المادة 10 من الأمر رقم 06-03.

المطلب الثاني: خصائص المناصب العليا

على إثر التطرق الى تعريف المناصب العليا من خلال مختلف التشريعات التي مست مجال الوظيفة العمومية في الجزائر يتجلى لنا تمتع المناصب العليا بمجموعة من الخصائص التي تنفرد بها والتي تمييزها بشكل أساسي عن منصب الشغل في حد ذاته، وعليه سنقوم بتناول خصائص المناصب العليا عبر مطلبنا هذا وفقا لما يلي.

الفرع الأول: المنشأ المزدوج للمناصب العليا

على إثر صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عرف جانب المناصب العليا تطورا ملحوظا من حيث عدد المواد المنظمة لهذا الأمر التي تمس جانب التعيين وغيرها، خصوصا في تعريف المناصب العليا، لعل اهم ما طرأ في هذا الصدد هو النص على نوعين من المناصب العليا المتمثلة في المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي والمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.

أولا: المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي

أقر هذا النوع من المناصب العليا المادة 11 من الأمر رقم 06-03 التي نصت ان مصدر نشأة هذا النوع من المناصب العليا يعود الى القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين [1]، حيث وباستقراء نص المادة يتجلى لنا ان المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تختلف حسب كل قطاع نظرا لخصوصيته وذلك عن طريق القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم كل قطاع، ولتقريب الصورة أكثر نقوم بالإستدلال بمثال عن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية الذي جاء في شكل المرسوم التنفيذي رقم 11-334، حيث جاء هذا المرسوم لتنظيم الحياة المهنية للموظفين المنتمين للأسلاك الناشطة على مستوى الجماعات الإقليمية من حيث التوظيف، الترقية و كيفية تقلد المناصب العليا، وبالحديث عن هذه الأخيرة نرى أنه تم تحديد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي

[1] المادة 11 من الأمر رقم 06-03.

لمختلف الشعب (مثل شعبة الإدارة العامة، شعبة الترجمة...إلخ) عبر مواد المرسوم سالف الذكر، فمثلا نجد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي لشعبة الإدارة العامة تضم [1]:

- مكلف بالدراسات في الإدارة الإقليمية؛
- منسق أشغال دورات المجالس المنتخبة ولجانها؛
- مكلف بالاستقبال والتوجيه في الإدارة الإقليمية؛
- مساعد مندوب بلدي.

إلا ان عدد هذه المناصب لم يتم حصره بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-334 بل تم إحالة ذلك لقرار مشترك ما بين الوزير المكلف بالجماعات الإقليمية، الوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وهو الأمر الذي وجد تجسيده عبر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ديسمبر 2017 من خلال تحديد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي لمختلف الشعب، فنجد مثلا أنه تم تحديد منصب واحد فقط (01) بالنسبة للمكلف بالدراسات في الإدارة الإقليمية على مستوى البلديات التي يقل عدد سكانها عن 200.000 نسمة، ومنصبين (02) للبلديات التي يفوق عدد سكانها 200.001 نسمة [2].

تجدر الإشارة ان ما سبق بيانه أعلاه مجرد مثال عن المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي على مستوى الجماعات الإقليمية، والأمر سيان بالنسبة للإدارات المركزية التي قد تحتوي على مناصب عليا ذات طابع وظيفي لكن تحت تسميات مختلفة، أو القطاعات الأخرى المنظمة بموجب قوانين أساسية خاصة التي نجد على مستواها مناصب عليا ذات طابع وظيفي مقررة لذلك السلك أو القطاع.

ثانيا: المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي

علاوة على المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تم استحداث ما يعرف بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، حيث نصت المادة 11 السالفة الذكر في فقرتها الثانية على ان المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي تنشأ عن طريق النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، فتتضمن هذه النصوص التنظيم الهيكلي لهاته المؤسسات والإدارات الذي قد يكون في شكل مديريات عامة، مديريات، مديريات فرعية، مصالح، مكاتب وغيرها من التقسيمات الإدارية.

---

[1] المادة 92 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، (ج ر، ع 53، المؤرخة في 28 سبتمبر 2011).

[2] المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ديسمبر 2017 المحدد لعدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية، (ج ر، ع 08، المؤرخة في 07 فيفري 2018).

فعلى مستوى البلديات مثلا نجد ان الهيكل التنظيمي لها يختلف على حسب حجم النشاط (هناك من يتم تقسيمها الى مديريات، وهناك من يتم تقسيمها الى مصالح فقط)، الا ان المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي محددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-26 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين الى قطاع البلديات، حيث نجد انه على رأس كل مصلحة أو مديرية أو حتى مكتب يوجد منصب عالي وفقا لما نصت عليه المادة 117 من المرسوم المذكور أعلاه كما يلي [1]:

- رئيس قسم؛

- مدير؛

- رئيس مصلحة؛

- رئيس مكتب؛

- رئيس فرع.

وهو الأمر كذلك بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية على المستوى المركزي التي تتضمن النصوص المنظمة لهيكلها التنظيمي مجموعة المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، وعليه ما يمكن قوله في هذا الصدد ان استحداث المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي يهدف الى المحافظة على الترتيب السلمي على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية من خلال وجود صاحب منصب عالي ذو طابع هيكلي على مستوى كل مديرية او مصلحة او مكتب حسب التقسيم الذي تتبناه النصوص التنظيمية يقوم بعملية الإشراف والتوجيه.

الفرع الثاني: حصرية تقلد المناصب العليا

بالرجوع الى الأمر رقم 06-03 نرى انه لا يسند المنصب العالي الا لمن كانت له صفة الموظف مع توفر مجموعة من الشروط تحددها غالبا القوانين الأساسية الخاصة، وبالبحث عن مدلول صفة الموظف نجد ان المادة 04 من الأمر المذكور أعلاه قد نصت على ان الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري [2]، وعليه فقد قام الأمر رقم 06-03 بوضع قيد على تقلد المناصب العليا المنصوص عليها في الفصل الثالث من الباب الأول منه وهو اقتصارها على الموظفين فقط دون غيرهم، طبقا للمادة 13 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الا في حالات

---

[1] المادة 117 من المرسوم التنفيذي رقم 91-26 المؤرخ في 02 فيفري 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين الى قطاع البلديات، (ج ر، ع 06، المؤرخة في 06 فيفري 1991).

[2] المادة 04 من الأمر رقم 06-03.

استثنائية تتعلق بالدراسات وتأطير المشاريع التي يمكن شغلها من قبل إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف [1].

يجدر ذكر أنه بالرغم من حصرية تقلد المناصب العليا المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 من قبل الموظفين فقط، تم استحداث مناصب عليا خاصة فقط بفئة العمال المتعاقدين نجدها تقريبا على مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية مثل ما جاء به القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 مارس 2009 الذي يحدد عدد المناصب العليا للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب بمصالح الوزير الأول، حيث تضمن هذا القرار تحديدا لعدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي التي تشغلها هذه الفئة، فنجد:

- رئيس حضيرة؛

- رئيس ورشة؛

- رئيس مخزن؛

- رئيس مطعم؛

- مسؤول المصلحة الداخلية.

لكن ما لفت انتباهنا هو ان المناصب العليا المخصصة للأعوان المتعاقدين سواء على مستوى مصالح الوزير الأول أو غيرها من الإدارات والمؤسسات العمومية جاءت ذو طابع وظيفي فقط، مما يدل على ان المناصب العليا المخصصة لهذه الفئة تكون في هذا الشكل فقط (طابع وظيفي) دون الطابع الهيكلي [2].

الفرع الثالث: الإمتيازات المقررة للمناصب العليا

يعد الموظف العمومي الأداة الرئيسية لتسيير الإدارات والمؤسسات العمومية في الدولة بهدف إشباع حاجات ورغبات المواطنين، وحتى يقوم الموظف بالواجبات الملقاة على عاتقه على أكمل وجه مكنت

---

(1) المادة 13 من الأمر رقم 06-03.

(2) المادة 01 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 مارس 2009 المحدد لعدد المناصب العليا للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب بمصالح الوزير الأول، (ج ر، ع 20، المؤرخة في 29 مارس 2009).

التشريعات في مجال الوظيفة العمومية هذا الأخير من مجموعة حقوق، سواء كانت قي شكل مالي، وظيفي وغيرها من الحقوق [1].

علاوة على هذا الأمر نرى أن المشرع الجزائري خص شاغلي المناصب العليا بمجموعة من الإمتيازات على غرار الحقوق المقررة لهم بصفتهم موظفين، فباعتبار المهام المنوطة لأصحاب المناصب العليا المتمثلة في تأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية مما يلقى على عاتقهم مسؤوليات إضافية، تم تقرير مجموعة من الإمتيازات خاصة المالية منها لهذه الفئة طبقا للمادة 14 من الأمر رقم 06-03 تتعلق بالزيادة في النقطة الإستدلالية لحساب الراتب إضافة لإمتيازات اخرى مادية قد يستفيد منها شاغل المنصب العالي وهو ما سنقوم بالتفصيل فيه عبر الفصل الثاني [2].

المطلب الثالث: التمييز بين المناصب العليا والوظائف العليا

أتى المشرع الجزائري عبر الأمر رقم 06-03 بنظاميين قد يبدوان للوهلة الأولى انهما متطابقان لكن الحقيقة عكس ذلك، ويتعلق الأمر بالمناصب العليا والوظائف العليا الذي تم النص عليهما ضمن الفصل الثالث من الباب الأول من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تم تخصيص الفصل للمناصب والوظائف العليا في الوظيفة العمومية من خلال تبيان الخطوط العريضة لكل منهما لكن يظل كل واحد منهما مستقلا عن الآخر، وهو الأمر الذي سنسلط عليه الضوء في مطلبنا هذا من خلال التركيز على أوجه الاختلاف ما بين المناصب والوظائف العليا.

الفرع الأول: من حيث التنظيم القانوني

انطلاقا من الأمر رقم 06-03 نلاحظ أنه تم النص على المناصب العليا والوظائف العليا بشكل متتابع، بحيث تم تخصيص المواد من 10 الى غاية 14 للمناصب العليا، اما المواد من 15 الى 18 تم تخصيصها للوظائف العليا [3].

زيادة على هذا الأمر قد تم تنظيم كل من المناصب العليا والوظائف العليا بموجب نصوص تنظيمية بغية التفصيل فيهما أكثر فنجد ان المرسوم الرئاسي رقم 07-307 قد تضمن تحديدا للزيادة الإستدلالية المصاحبة للمنصب العالي [4] الذي يعتبر كأبرز نص في هذا المجال إضافة الى القوانين الأساسية

---

(1) صبرينة العيفاوي وزكريا سمغوني، " حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة "، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، م 08، ع 01، 2022، ص 473.

(2) المادة 14 من الأمر رقم 06-03.

(3) أنظر المواد من 10 الى 18 من الأمر رقم 06-03.

(4) المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر، ع 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007).

الخاصة المحددة للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي لكل قطاع من القطاعات التي تنتمي اليها الإدارات والمؤسسات العمومية وكذا القرارات الوزارية والقرارات الوزارية المشتركة التي تمس هذا الجانب، أما بخصوص الوظائف العليا نجد ان النص عليها كان في الدستور تحديدا في المادة 92 المحددة لصلاحية التعيين لرئيس الجمهورية في الوظائف المدنية والعسكرية التي تعد من قبيل الوظائف العليا في الدولة مثل الأمين العام للحكومة، الولاة، محافظ بنك الجزائر وغيرها من الوظائف، كذلك هو الحال بالنسبة للفقرة السادسة من المادة 112 من الدستور التي تبين الصلاحيات المخولة للوزير الأول/رئيس الحكومة حسب الحالة في التعيين في الوظائف العليا في الدولة التي تخرج عن صلاحية رئيس الجمهورية في هذا المجال [1]، أما بخصوص النصوص التنظيمية للوظائف العليا فنرى انها متنوعة مثل المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة [2]، إضافة الى المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة [3] والمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المحدد لكيفيات منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة [4]، بحيث يخضعون لنظام رواتب خاص وفقا للمادة 05 من المرسوم سالف الذكر على حسب تصنيف كل وظيفة عليا في المستويات من أ الى ز [5] .

الفرع الثاني: من حيث طبيعة المنصب

سعى المشرع الجزائري عبر إنشاء ما يعرف بالمناصب والوظائف العليا الى التأطير الأمثل للنشاط الإداري بغية تحقيق الأهداف المبتغاة من الإدارات والمؤسسات العمومية على اختلافها، لكن وبالرغم من اشتراكهما في بعض الأهداف الا ان طبيعة المناصب العليا تختلف كل الاختلاف عن الوظائف العليا في الدولة.

فنجد ان المناصب العليا ذو طبيعة إدارية أو تقنية وهو ما تدل عليه المادة 10 من الأمر رقم 06-03، على ان هذه المناصب هي مناصب نوعية للتأطير سواء كانت في شكل هيكلي أو وظيفي، تسمح بالتكفل

---

(1) أنظر المادتين 92 و112 من التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، المرجع السابق.

(2) المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فيفري 2020 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، (ج ر، ع 06، المؤرخة في 02 فيفري 2020).

(3) المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جوان 1990المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، (ج ر، ع 31، المؤرخة في 28 جوان 1990).

(4) أنظر المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم، (ج ر، ع 31، المؤرخة في 28 جويلية 1990).

(5) غالبا ما يتم تحديد تصنيف الراتب المرتبط بالوظيفة العليا بموجب قرار وزاري مشترك ما بين وزير المالية، وزير القطاع المعني والمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية أي ان تأثيرها سيكون داخليا فقط على مستوى تلك المؤسسة او الهيئة لضمان حسن سيرها [1].

وعلى غرار ما سبق ذكره، فإن الوظائف العليا تتعدى ذلك لكونها ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، أي انها لا تقتصر فقط على ضمان سير المؤسسات والإدارات العمومية بل تساهم في السياسات العمومي من جانب الإعداد والتنفيذ، فيطلق على بعض الوظائف العليا بـ "الوظائف السياسية" لما لها من دور بارز في تطبيق سياسة الدولة مثل ما هو الحال بالنسبة للوزراء، الولاة، رؤساء الهيئات الوطنية الإستشارية وغيرها من الوظائف العليا في الدولة التي تملك هذا الطابع، وعليه يمكن القول ان الوظائف العليا تسمو على المناصب العليا وتختلف عنها في طبيعتها والاهداف المبتغاة من شاغليها [2].

الفرع الثالث: من حيث إجراءات التعيين

بعد التعرض للمنظومة القانونية المنظمة لكل من المناصب والوظائف العليا والتي تعتبر من أوجه التمييز بينهما، يتضح لنا كذلك في هذا السياق ان إجراءات التعيين تختلف من المناصب العليا الى الوظائف العليا حسب النصوص المنظمة لكل منهما.

حيث منح المشرع الجزائري سلطة التعيين في المناصب العليا للسلطة التي لها صلاحية التعيين على مستوى تلك الهيئة أو الإدارة العمومية كما هو الحال مثلا في صلاحية الوالي في تعيين ملحق بالديوان (منصب عالي ذو طابع وظيفي) او رئيس مصلحة او رئيس مكتب (منصب عالي ذو طابع هيكلي) على مستوى الولاية لكن شريطة توفر مجموعة من الشروط العامة وشروط خاصة حسب خصوصية القطاع الذي ينتمي اليه المنصب وهو الأمر الذي سنقوم بتناوله بالتفصيل عبر الفصل الثاني [3].

الا أن الوظائف العليا تمتع بخصوصية من حيث إجراءات التعيين فيها، حيث ما يلاحظ وفقا لما تم ذكره سلفا أن صلاحية التعيين في الوظائف العليا تعود الى رئيس الجمهورية بموجب مرسوم رئاسي وكذا الوزير الأول/ رئيس الحكومة حسب الحالة بموجب مرسوم تنفيذي على ضوء ما اتى به الدستور،

---

(1) المادة 10 من الأمر رقم 06-03.
(2) عاشور دمان ذبيح، **شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 14.
(3) المادة 12 من الأمر رقم 06-03.

كما تضمن المرسوم التنفيذي رقم 90-226 شروط التعيين في الوظائف العليا عبر المادة 21 كما يلي [1]:

- استيفاء الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية؛
- إثبات تأهيل أو مستوى تكوين يتوافق مع الوظيفة العليا المقترح شغلها؛
- ممارسة العمل لمدة خمس (05) سنوات على الأقل في المؤسسات، الإدارات او الهيئات العمومية؛

إضافة الى الشروط التي أتى بها المرسوم المذكور أعلاه نجد أنه توجد بعض الشروط النوعية التي قد يتم اشتراطها عند التعيين في بعض الوظائف العليا والتي يتم تحديدها عن طريق النصوص التنظيمية [2].

تجدر الإشارة انه إضافة الى الدستور الجزائري المحدد لبعض الوظائف العليا التي يتم التعيين فيها من قبل رئيس الجمهورية جاءت النصوص التنظيمية محددة لتلك الوظائف على سبيل الحصر وذلك فيما يخص الوظائف التي يعين فيها بموجب مرسوم رئاسي المتضمنة في المرسوم الرئاسي رقم 20-39 وهي [3]:

- الوظائف العليا المنصوص عليها صراحة في الدستور والتي يعود التعيين فيها لرئيس الجمهورية حصرا؛
- مختلف الوظائف العليا على مستوى رئاسة الجمهورية والمصالح التابعة لها؛
- مختلف الوظائف العليا على مستوى وزارة الدفاع الوطني، العدل، الشؤون الخارجية ووزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية؛
- مديري الجامعات؛
- مسؤولو الدواوين الوطنية باستثناء تلك التابعة لقطاع السكن؛
- الأمناء العامون والمفتشون العامون والمدراء العامون بالوزارات؛
- مسؤولي المؤسسات والوكالات والصناديق وكافة الهيئات العمومية ذات الطابع الوطني التي نصت مراسيم انشائها على التعيين فيها بمرسوم؛
- المكلفون بمهمة على مستوى مصالح الوزير الأول.

---

(1) المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226.
(2) أغلبية النصوص التنظيمية المتعلقة بالشروط النوعية لتقلد الوظائف العليا غير منشورة لطابعها السري.
(3) أنظر المادة 01 من المرسوم الرئاسي رقم 20-39.

أما فيما يخص صلاحية الوزير الأول/ رئيس الحكومة في التعيين في الوظائف العليا فقد حدد ذات المرسوم هذه الصلاحية وفقا للحالات الآتية [1]:

- الوظائف العليا على مستوى مصالح الوزير الأول وكذا المؤسسات والمصالح التابعة له التي تخرج عن صلاحية التعيين لرئيس الجمهورية في هذا المجال؛
- الوظائف العليا على مستوى الإدارات المركزية للوزرات التي تخرج عن صلاحية رئيس الجمهورية في التعيين في الوظائف العليا على مستواها؛
- الوظائف العليا على مستوى الإدارات الإقليمية التي تخرج عن صلاحية رئيس الجمهورية في التعيين في الوظائف العليا على مستواها.

فرغم اختلاف إجراءات التعيين المتعلقة بكل من المناصب العليا والوظائف العليا الا انهما يشتركان في تحديد المناصب والوظائف العليا على سبيل الحصر وكذا تحديد السلطة المخول لها صلاحية التعيين فيهما بكيفية تضمن عدم تداخل صلاحيات السلطات في هذا الأمر.

[1] أنظر المواد 02، 03 و04 من المرسوم التنفيذي رقم 20-39.

الفصل الثانى:

المسار المهني لشاغلي المناصب العليا في الوظيفة العمومية

الفصل الثاني: المسار المهني لشاغلي المناصب العليا في الوظيفة العمومية

يعرف مجال الوظيفة العمومية باهتمامه بالمسار المهني للموظف العمومي من لحظة تعيينه إلى غاية مفارقته للحياة الوظيفية، فيعرف هذا الأخير مجموعة من المحطات التي تعتبر مهمة في حياته المهنية والتي يعطيها الموظف العمومي اهتماما بالغا نظرا للأثر المهني، الإجتماعي والمادي الذي تحدثه.

ترافق هذه المحطات مجموعة من التغيرات تصاحبها آثار قانونية في المسار المهني للموظف كالترقية في الدرجة، الترقية في الرتبة، الإحالة على الإستيداع، الإنتداب، التكوين وغيرها من التغيرات، التي نجد من ضمنها التعيين في المناصب العليا.

لقد اخضع المشرع الجزائري عبر النصوص القانونية والتنظيمية التعيين في المناصب العليا لمجموعة من الشروط والأحكام لضمان فعالية هذا النظام في التسيير الحسن للموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية، فلا يتوقف الأمر عند مجرد التعيين بل يتعدى ذلك إلى الآثار المترتبة على ذلك كالحقوق والإلتزامات، وباعتبار أن المنصب العالي هو وضعية قانونية يكون فيها الموظف العمومي في مركز تأطير وإشراف قد تصل الى نهايتها سواء بالطرق المألوفة أو طرق أخرى.

ومنه ينطلق المسار المهني لشاغلي المناصب العليا بتقلد هاته المناصب (**المبحث الأول**) وما يحمله من شروط وما تصاحبه من آثار، وصولا إلى نهاية مهام شاغلي المناصب العليا (**المبحث الثاني**) التي قد تتجسد في أكثر من حالة وفقا لما سيتم التطرق إليه.

الفصل الثاني: المسار المهني لشاغلي المناصب العليا في الوظيفة العمومية

المبحث الأول: تقلد المناصب العليا في الوظيفة العمومية

يبدأ المشوار المهني لشاغلي المناصب العليا بتقلدها عن طريق الآليات القانونية التي جاء بها المشرع الجزائري في هذا الشأن، فباعتبار أن المناصب العليا أساسا هي مجموعة من المهام المنوطة بعملية التأطير والإشراف كان التعيين احد ابرز الطرق لتقلد هاته المناصب في مجال الوظيفة العمومية، حيث يتم التعيين في المناصب العليا بتوفر مجموعة من الشروط ووفقا لجملة من الإجراءات القانونية، لكن لم يقتصر تقلد هاته المناصب على هذه الحالة فقط بل أتى الأمر رقم 06-03 بفكرة تقلد المناصب العليا عن طريق الانتداب الذي هو الآخر تحيط به مجموعة من الشروط والإجراءات.

وكما لكل فعل قانوني آثاره، لا يخلو تقلد المناصب العليا من امتيازات يقرها المنصب العالي لشاغليه وفي مقابل ذلك قد تسند إليه مجموعة من المهام أو المسؤوليات المرتبطة بهذا الأخير، وعليه ينتج على تقلد المناصب العليا في الوظيفة العمومية مجموعة من الآثار سواء تجلت في حقوق أو التزامات.

وللحديث أكثر حول شغل المناصب العليا سنقوم بالتطرق أولا إلى طرق تقلد المناصب العليا **(المطلب الأول)** التي أتى بها المشرع الجزائري، ومن ثمة الكشف عن الآثار القانونية المترتبة لشغل المناصب العليا **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: طرق تقلد المناصب العليا

يعتبر التعيين الطريق المؤدي إلى شغل المناصب العليا الذي تبنته الجزائر عبر قانون الوظيفة العمومية أو حتى الأنظمة القانونية المقارنة، لكن لم يعد الأمر يقتصر على التعيين فقط من اجل تلبية حاجيات المؤسسات والإدارات العمومية في تسيير المناصب العليا بل ظهر ما يعرف بالإنتداب كآلية قانونية لتقلد هاته المناصب.

الفرع الأول: التعيين في المناصب العليا

يعرف التعيين في الوظيفة العمومية على انه ذلك الإجراء القانوني الذي يتم بمقتضاه وضع الشخص في منصب ما وتوليه للمهام المرتبطة بالمنصب، وهو حال التعيين في المناصب العليا الذي يعبر عن وضع الموظف العمومي في منصب عال وتوليه للمهام المرتبطة به، لكن لا يتم هذا التعيين من العدم بل لابد من توفر مجموعة من الشروط القانونية لكي يصبح للموظف احقية في تولي هاته المناصب مع مروره بمجموعة من الإجراءات المصاحبة لها وفقا لما يلي.

أولا: شروط التعيين في المناصب العليا

يقف التعيين في المناصب العليا كما ذكرنا سابقا على توفر مجموعة من الشروط القانونية التي اتى بها المشرع الجزائري عبر النصوص القانونية والتنظيمية في مجال الوظيفة العمومية، حيث يتجلى لنا أن هذه الشروط تنقسم إلى شروط عامة يجب توفرها، واخرى خاصة تتصل مباشرة بموضوع المناصب العليا.

أ. الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا

تعتبر الشروط العامة للتعيين في المناصب العليا من بين الشروط الأساسية الذي يجب توفرها للمترشح لشغل الوظيفة العمومية في حد ذاتها، وهي الشروط المتعلقة بعملية التوظيف (التوظيف الخارجي، التوظيف المباشر) التي اتى بها الأمر رقم 06-03، لأنه على ضوء ما تم تناوله سابقا من خلال عدم إسناد المنصب العالي إلا لمن يحوز صفة الموظف العمومي كأصل عام وعليه يفرض اكتساب هذه الصفة توفر مجموعة من الشروط أهمها [1]:

- الجنسية الجزائرية؛
- التمتع بالحقوق المدنية؛
- خلو صحيفة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى والوظيفة المراد شغلها؛
- الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية؛
- القدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد شغلها؛
- السن ثمانية عشر (18) سنة كاملة.

كما يمكن إضافة مجموعة من الشروط الأخرى كالترسيم في الرتبة، نظرا لأن الموظف العمومي عند بداية مشواره المهني يخوض فترة تجريبية تعرف بـ " التربص " وذلك من اجل فحص القدرات والمؤهلات الفعلية لهذا الموظف ومدى وملاءمتها مع المنصب الذي يشغله، حيث تمتد فترة التربص لمد سنة (01) واحدة قابلة للتجديد شريطة ان لا تتجاوز نفس المدة، وفي حالة اجتياز المتربص لفترة تربصه بنجاح الذي يعكسه هو ترسيمه في رتبته من السلم الإداري وفقا للإجراءات المتبعة في هذا الصدد [2]، فإجراء الترسيم في الرتبة ليس من الإجراءات المرتبطة بالتعيين في المناصب العليا أساسا لكن لابد من توفره كإجراء شكلي حتى يتسنى لنا الحديث عن الشروط الخاصة.

---

(1) أنظر المواد 75 و78 من الأمر رقم 06-03.

(2) حمدي محديد، محاضرات في الوظيفة العامة، محاضرات ألقيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، جذع مشترك، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2019-2020، ص 60-61.

ب. الشروط الخاصة للتعيين في المناصب العليا

تتميز المناصب العليا بمجموعة من الشروط العامة لابد من توفرها أساسا من اجل الترشح لشغل منصب عال، وبالإضافة إلى هاته الشروط توجد شروط أخرى خاصة ترتبط مباشرة بالمنصب العالي المراد شغله، لكن ما يلاحظ أن الشروط الخاصة للتعيين في المناصب العليا كثيرة لدرجة عدم إمكانية حصرها نظرا لأن مرجعها الأساسي هو القوانين الأساسية الخاصة، وبما ان هذه الأخيرة متنوعة على حسب تنوع القطاعات العمومية نرى انه لا يمكن حصر كل الشروط الخاصة لتقلد المناصب العليا.

لكن يمكن القول إن أغلبية الشروط الخاصة لها قواسم مشتركة تجمعها أو بالأحرى شروط أساسية تختلف من قطاع إلى آخر، لعل أبرزها شرط الرتبة، الأقدمية والتقييم واللذان سنقوم بتناولها بالشرح كما يلي.

1. الشروط المتعلقة بالرتبة

اتفقت جل التنظيمات الخاصة بالمناصب العليا على اشتراط رتبة معينة لتقلد منصب عالي معين، لكن يختلف الأمر من شعبة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، وعليه ولتقريب الصورة أكثر سنأخذ نموذجا من الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية وبالتحديد شعبة الإدارة العامة التي تضم الأسلاك الآتية [1]:

- المتصرفون؛
- ملحقو الإدارة؛
- أعوان الإدارة؛
- الكتاب؛
- المحاسبون الإداريون.

حيث قام المرسوم التنفيذي رقم 08-04 بالنص على المناصب العليا التي تخص شعبة الإدارة العامة لكن ما يلاحظ أنها خصت المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي فقط دون المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، بحيث تم النص على شرط الرتبة لتقلد هاته المناصب العليا حسب نوعها كما يلي [2]:

---

[1] المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر، ع 03، المؤرخة في 20 جانفي 2008).

[2] أنظر المواد 75، 81، 82، 83، 84 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04.

- مكلف بالدراسات وبمشروع في الإدارة العمومية، يخص التعيين فيها رتبة المتصرفين الرئيسين، المتصرفين، أعوان الإدارة أو رتب معادلة للرتب المذكورة سلفا؛
- ملحق بالديوان في الإدارة المركزية، يخص التعيين فيها رتبة المتصرفين الرئيسين، المتصرفين أو رتب معادلة للرتب المذكورة سلفا؛
- مساعد بالديوان، يخص التعيين فيها رتبة كتاب المديرية الرئيسين، الكتاب أو رتب معادلة للرتب المذكورة سلفا؛
- مكلف بالاستقبال والتوجيه، يخص التعيين فيها رتبة الملحقين الرئيسين بالإدارة، الملحقين بالإدارة أو رتب معادلة للرتب المذكورة سلفا.

فنلاحظ أن المشرع الجزائري خص كل منصب عال من المناصب المذكورة أعلاه برتب محددة من اجل شغله، ولعل الهدف من ذلك هو التوافق النسبي ما بين المهام الموكلة للرتب المحددة والمهام المرتبطة بالمنصب العالي المعني وذلك من اجل ضمان التناسب ما بين مهام المنصب العالي و قدرة المترشح على شغله بالرغم من أن هذه الشروط لا تتعدى أن تكون شكلية فقط نظرا لعدم النص على آلية لقياس مدى تناسب الموظف المقترح لتقلد المنصب العالي حقيقة مع طبيعة المنصب أو المهام المرتبطة به مما يطرح العديد من التساؤلات حول مدى كفاءة وأهلية شاغلي المناصب العليا وقدرتهم المهنية [1].

قد يثار في مسألة التعيين في المناصب العليا الموظفون الحائزون على رتبة اعلى في السلم الإداري من الرتبة المشترطة لتقلد المنصب العالي وهل يعد هذا الشرط مُقصيا للرتب العليا مع وجوب تمتع المرشح للمنصب العالي على الرتبة المطلوبة فقط، هنا قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري عبر احدى مراسلاتها ردا على أحد استفسارات المؤسسات والإدارات العمومية بإباحة تعيين الموظفين أصحاب الرتب الأعلى من الرتب المشترطة لشغل المنصب العالي المعين شريطة استيفاءهم للأقدمية المطلوبة، حيث أن الرتب المطلوبة لشغل المنصب العالي تعتبر بمثابة الحد الأدنى للرتب المطلوبة لشغل ذلك المنصب مما لا يمنع تقلدها من قبل أصحاب الرتب العليا أما بخصوص الأقدمية المطلوبة يتم الجمع ما بين الأقدمية في الرتبة الأصلية والأقدمية في الرتبة التي تم ترقيته اليها، الأمر الذي سنقوم بتفصيله لاحقا [2].

---

[1] صبيحة عبد اللاوي، **سياسات التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائري لسنة 2006 وأثرها على الأداء**، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر -3-، الجزائر، 2015-2016، ص 246-247.

[2] أنظر الملحق رقم 01، ص 78.

2. الشروط المتعلقة بالأقدمية

علاوة على الشرط المتعلق بتحديد الرتبة المخول لها تقلد مناصب عليا حسب الحالة تمت إضافة شرط الأقدمية، فلا يكفي تمتع الموظف العمومي برتبة من الرتب المرتبطة بتقلد المنصب العالي بل لابد من تمتعه كذلك بأقدمية معينة، وكما أشرنا اليه سابقا حول كيفية احتساب الأقدمية المطلوبة لشغل منصب عال معين يتم الجمع بين الأقدمية إذا كان التعيين في المنصب العالي مفتوحا للموظفين المنتمين للرتبة الأصلية ولرتبة الترقية في آن واحد، فعلى سبيل المثال إذا كان التنظيم المعمول به يشترط التعيين في منصب عالي أقدمية سبع (07) سنوات في رتبة متصرف أو ثلاث (03) سنوات كمتصرف رئيسي، فإن الموظف الذي اكتسب أقدمية خمس (05) سنوات في رتبة متصرف وسنتين (02) في رتبة متصرف رئيسي يعتبر مستوفيا لشرط الأقدمية المذكورة أعلاه (سبع سنوات) للتعين في ذلك المنصب العالي [1]، ويتم احتساب الأقدمية من تاريخ التعيين المثبت في مقرر التعيين بالنسبة للرتبة الأصلية وتاريخ الترقية المثبت في قرار الترقية بالنسبة للرتبة التي تم الترقية اليها.

وبالرجوع إلى المثال السابق نرى أن المشرع الجزائري عبر المرسوم التنفيذي رقم 08-04 نص على الأقدمية المطلوبة لكل رتبة أي أن الأقدمية لا تتعلق أساسا بالمنصب العالي بل تنصب على كل رتبة على حدى، وفقا للجدول الآتي:

الجدول رقم 01: شروط تقلد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي لشعبة الإدارة العامة.

نوع المنصب العالي	الرتبة المطلوبة	الأقدمية المطلوبة
مكلف بالدراسات وبمشروع في الإدارة العمومية	متصرف رئيسي	ثلاث (03) سنوات أقدمية بصفة موظف
	متصرف	خمس (05) سنوات خدمة فعلية برتبة متصرف
	عون إدارة (تكوين جامعي أربع (04) سنوات)	عشر (10) سنوات خبرة مهنية
ملحق بالديوان في الإدارة المركزية	متصرف رئيسي	ثلاث (03) سنوات أقدمية بصفة موظف
	متصرف	خمس (05) سنوات خدمة فعلية برتبة متصرف

[1] أنظر الملحق رقم 02، ص 79.

مساعد بالديوان	كاتب مديرية رئيسي	خمس (05) سنوات خدمة فعلية برتبة كاتب مديرية رئيسي
	كاتب مديرية	ثمانية (08) سنوات خدمة فعلية برتبة كاتب مديرية
مكلف بالاستقبال والتوجيه	ملحق رئيسي بالإدارة	خمس (05) سنوات خدمة فعلية برتبة ملحق رئيسي بالإدارة
	ملحق بالإدارة	ثمانية (08) سنوات خدمة فعلية برتبة ملحق بالإدارة

المصدر: من إعداد الباحث على ضوء المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

3. الشروط المتعلقة بتقييم الموظف

إضافة الي الشرطين المذكورين سابقا المتعلقين بالرتبة والأقدمية بغية شغل المناصب العليا نرى أن المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المحدد لكيفيات التقييم وضمن المادة 14 منه التي تنص على الأهداف المبتغاة من تقييم الموظف نجد أن المادة تحدثت عن الأخذ بعين الاعتبار تقييم الموظف عند التعيين في المناصب العليا [1]، لكن دون تحديد مدة التقييم المعتدة في هذا الشأن أو الإشارة الى مصير الموظف الذي يملك تقييما متوسطا أو دون المتوسط على احتمالية شغله للمناصب العليا من عدمها، ولعل أن شرط التقييم وبالرغم من عدم إعطاءه أهمية بالغة في النصوص التنظيمية بصفة عامة في عملية التعيين في المناصب العليا إلا أنه يعد من أهم شروط تقلد المناصب العليا نظرا لعكسه المستوى الحقيقي للموظف من خلال التقييم السنوي الذي يخضع له من قبل مسؤوله المباشر.

يعتبر المثال السابق واحد من بين عديد الحالات المتعلقة بالمناصب العليا التي يتم تحديد شروط التعيين في المناصب العليا فيها، لكنها كما سبق وذكرناه أنها تشترك من حيث أنها تهتم بشرط الرتبة وشرط الأقدمية التي تختلف من رتبة إلى أخرى فكلما كانت الرتبة أعلى في السلم الإداري كلما كان شرط

[1] المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 المحدد لكيفيات تقييم الموظف، (ج ر، ع 37، المؤرخة في 09 جوان 2019).

الأقدمية أقل (أي مدة الأقدمية أقصر)، بالإضافة الى تقييم الموظف الذي يعتبر شرطا ثانويا في تقلد هاته المناصب.

فبالرغم من موقع المناصب العليا سواء على المستوى المركزي أو المحلي إلا أنها تظل مرتكزة على هاذين الشرطين، لكن هل يكفي لاعتبار الموظف مرشحا لشغل هذه المناصب هو رتبته وأقدمية معينة ؟، هنا يمكن القول ان عنصر الكفاءة ة والجدارة لا يجد محله ما بين هاته الشروط الشكلية، وهو الأمر المميز ما بين المناصب العليا والوظائف العليا في هذا الجانب.

حيث أن الوظائف العليا قد تمت إحاطتها بمجموعة من النصوص التنظيمية تنص على عنصر الجدارة والكفاءة في تقلد هاته الوظائف نظرا لطبيعتها الحساسة والمسؤوليات المرتبطة بها، إلا أن هذا الأمر لا يمنع أن يتم التعيين في المناصب العليا عن طريق توفر شروط شكلية وأخرى موضوعية، لكن ما يمكن أن يبرر به ذلك هو الإمتثال لمبدأ المساواة من خلال تحقيق العدالة بين الراغبين في شغل المناصب العليا بالاكتفاء بالشروط الشكلية التي تحقق ذلك [1].

ثانيا: إجراءات التعيين في المناصب العليا

يتم التعيين في المناصب العليا عن طريق المرور بمجموعة من الإجراءات القانونية التي تبدأ بالإقتراح ثم الإنتقال الى التعيين في المنصب العالي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، دون اغفال الرقابة المفروضة على هذه الإجراءات والتي تقوم بها مجموعة من الهيئات الرقابية، وعليه سنقوم بتناول الإجراءات المتبعة للتعيين في المناصب العليا وذلك من خلال الاستشهاد بمثال عن التعيين في المناصب العليا على مستوى الجماعات المحلية.

أ. اقتراح التعيين في المناصب العليا

يتم مباشرة عملية التعيين في المناصب العليا عن طريق الإقتراح الذي يقوم به في غالب الأحيان المسؤول المباشر، بحيث يلعب هذا الأخير دورا هاما في اقتراح التعيين في المناصب العليا كون الموظف المقترح في تعامل دائم مع مسؤوله المباشر الذي يعرف مؤهلاته وقدراته، فعلى سبيل المثال نجد على مستوى البلديات أن الذي يملك صلاحية التعيين هو رئيس المجلس الشعبي البلدي لكن لا يمكنه الإلمام بمستوى ومؤهلات كافة موظفي البلدية، وعليه يقوم المسؤول المباشر بعملية اقتراح

[1] علاء الدين عشي، **مدخل للقانون الإداري**، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 25.

الموظفين لشغل المناصب العليا نظرا لإطلاعه الواسع بقدراتهم ومدى تناسبهم لشغل مثل هاته المناصب بما ان القانون يخول له صلاحية تقييمهم سنويا [1].

ويتم الاقتراح عن طريق ما يسمى بـ " بطاقة الإقتراح " التي تتضمن كافة المعلومات المهنية منها والمدنية الخاصة بالموظف التي يعدها المسؤول المباشر، مصلحة أو مديرية تسيير الموارد البشرية على مستوى تلك الهيئة أو المؤسسة العمومية، وفي حالة البلديات يتم تقديم بطاقة الإقتراح للموظفين المقترحين لشغل المنصب العالي إلى الأمين العام للبلدية كإجراء أولى للتحقق منهم ومراقبة المعلومات المتضمنة في بطاقة الإقتراح الخاصة بكل منهم [2] وهذا باعتباره المسؤول عن الجانب الإداري في تسيير البلدية بشكل عام.

تكتسي عملية الاقتراح أهمية بالغة بالرغم من عدم النص عليها صراحة في النصوص التنظيمية للتعيين في المناصب العليا الا أنه يتم العمل بها في ارض الواقع، بل تعتبر النقطة الأساسية في عملية التعيين، الا ان ما يعاب عليها في بعض الأحيان هو عدم موضوعيتها وصباغتها بنوع من الإنحياز الذي قد ينتاب الشخص الذي يقوم بالإقتراح مما يؤدي الى التخلي عن مبادئ الجدارة والكفاءة في تقلد المناصب العليا مما يؤثر سلبا فيما بعد على حسن سيرورة المناصب العليا.

ب. التعيين في المناصب العليا من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين

يعتبر التعيين من الصلاحيات الحصرية التي أوكلها المشرع الجزائري إلى جهات محددة في المؤسسات والإدارات العمومية التي يطلق عليها " السلطة التي لها صلاحية التعيين "، وبالرجوع إلى موضوع المناصب العليا نرى أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على السلطة المخول لها التعيين في هاته المناصب عبر الأمر رقم 06-03، كما نلاحظ أن أغلبية المواد لا تحدد السلطة التي لها صلاحية التعيين صراحة نظرا لتنوع وتعدد المؤسسات والإدارات العمومية، ولعل هذا الإشكال قد تم حله سلفا نظرا لما أتت به المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 التي تحدد السلطة التي لها صلاحية التعيين تحديدا صريحا سواء على مستوى الهيئات المركزية، الهيئات المحلية وحتى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري [3].

---

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 19-165.

[2] أنظر الملحق رقم 03، ص 80.

[3] المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، (ج ر، ع 13، المؤرخة في 28 مارس 1990).

فبالرجوع إلى مثالنا السابق المتعلق بالتعيين في منصب عال على مستوى البلدية نرى أن رئيس المجلس الشعبي البلدي هو السلطة التي لها صلاحية التعيين على مستوى البلدية، وعليه يقوم باستقبال اقتراحات التعيين من قبل الأمين العام للبلدية من اجل البت فيها ضمن السلطة التقديرية المخولة له في هذا الصدد، فيكون البت في هذا الأمر بناء على بطاقة الإقتراح المعدة سلفا التي تسمح للسلطة التي لها صلاحية التعيين التأكد من قدرات ومؤهلات الموظف المرشح لشغل المنصب العالي والذي قد يكون مرشحا وحيدا أو عدة مرشحين، ومن ثمة يصبح التعيين في المنصب العالي نهائيا عبر إصدار قرار التعيين في المنصب العالي وفقا للشكليات المحددة [1].

لعل الحديث عن المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية يبدو لنا من الوهلة الأولى أنها حالة كثيرة التكرار وتخضع لنفس إجراءات التعيين مهما اختلفت المؤسسة أو الإدارة، لكن حقيقة ذلك مغايرة لما يبدو لنا من خلال وجود مناصب عليا ذات طبيعة نوعا ما خاصة والذي نجد أبرز مثال لها هو منصب " الأمين العام للبلدية "، حيث يعد هذا المنصب من بين المناصب القليلة ذات الطبيعة الخاصة حيث تارة يعد منصبا عاليا وتارة أخرى يعد وظيفة عليا وذلك متوقف على توفر مجموعة من الشروط المحيطة به والتي تغير من إجراءات التعيين فيه تغييرا جذريا، الأمر الذي فصله المرسوم التنفيذي رقم 16-320 المتعلق بالأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، حيث قمنا باختصار التعيين في منصب الأمين العام للبلدية في النقاط الآتية [2]:

- بالنسبة للبلديات التي يفوق عدد سكانها 100.000 نسمة، يعتبر منصب الأمين العام للبلدية وظيفة عليا ويتم التعيين فيها عن طريق مرسوم تنفيذي باقتراح من وزير الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية؛
- بالنسبة للبلديات التي يساوي عدد سكانها 100.000 نسمة أو يقل عنه، يعتبر منصب الأمين العام للبلدية منصبا عاليا ويتم التعيين فيه عن طريق قرار الوالي المختص إقليميا باقتراح من رئيس المجلس الشعبي البلدي.

ج. الرقابة على إجراءات التعيين في المناصب العليا

بعد المرور على الإجراءات السالفة الذكر للتعيين في المناصب العليا يتم الإنتقال إلى المرحلة الموالية وهي الرقابة على عملية التعيين في المناصب العليا، حيث يتم إرسال مشروع قرار التعيين في المنصب

---

(1) أنظر الملحق رقم 04، ص 81-82.

(2) المواد 19، 20 و21 من المرسوم التنفيذي رقم 16-320 المؤرخ في 13 ديسمبر 2016 المتضمن الاحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، (ج ر، ع 73، المؤرخة في 15 ديسمبر 2016).

العالي رفقة الوثائق الضرورية (بطاقة الإقتراح، قرار التعيين، قرار الترسيم، قرار الترقية وغيرها) إلى السلطة الوصية مثل ما هو الحال بالنسبة للولاية التي تعد سلطة وصية على البلدية، وغيرها من الأمثلة [1]، حيث يتم فحص مدى شرعية الإجراءات المتبعة في التعيين في المناصب العليا من خلال توفر شروط التعيين في المنصب العالي المعني من عدمه.

إضافة لذلك يمر التعيين في المناصب العليا على رقابة مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري نظرا لاختصاصها الأصيل في الرقابة على تسيير الموارد البشرية وكل ما تعلق بالوظيفة العمومية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، فتقوم بالرقابة البعدية لقانونية القرارات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقا للإجراءات المقررة [2].

ما تجدر الإشارة إليه على إثر تطرقنا إلى الرقابة المفروضة على إجراءات التعيين في المناصب العليا أنها لا تتعدى أن تكون رقابة مطابقة فقط على مدى قانونية إجراءات التعيين ومدى توافقها مع ما تنص عليه القوانين والتنظيمات في هذا الشأن، دون أن تكون رقابة ملائمة من خلال البحث في مؤهلات وقدرات المرشح لشغل المنصب العالي حقيقة ومدى توافق قدراته مع متطلبات المنصب العالي.

الفرع الثاني: الإنتداب لشغل المناصب العليا

إن وضعية الإنتداب من الوضعيات القانونية الأساسية والهامة في الحياة المهنية للموظف التي يجد نفسه فيها نتيجة مجموعة من الحالات، فيعرفه البعض على انه الإعفاء المؤقت من مهام وظيفته الأصلية واسناد مهمة أخرى اليه لكن خارج إدارته الأصلية [3]، لكن التعريف المعمول به هو ما جاء به الأمر رقم 06-03 بموجب المادة 133 على ان الإنتداب " هو 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 اليها " [4].

ولعل أبرز ما جاء به الأمر رقم 06-03 هو الإنتداب بقوة القانون لتمكين الموظف من شغل منصب عال على مستوى مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي اليها [5]، الأمر الذي يمنح الموظف

---

(1) وليد مزغيش، " الرقابة الوصائية على المجالس الشعبية البلدية في الجزائر -دراسة في الآليات ومآلها- "، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، م 06، ع 02، 2022، ص 901-902.

(2) أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 06 أفريل 1998 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، (ج ر، ع 21، المؤرخة في 12 أفريل 1998).

(3) فاطمة الزهراء عوماري وعبد الهادي بن زيطة، " الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر، م 04، ع 01، 2021، ص 27.

(4) المادة 133 من الأمر رقم 06-03.

(5) المادة 134 من الأمر رقم 06-03.

العمومي فرصة أكبر لتقلد هذا النوع من المناصب حتى ولو كان الأمر خارج إدارته الأصلية، لكن ذلك بتوفر مجموعة من الشروط والإجراءات القانونية التي سنقوم بشرحها وفقا لما يلي.

أولا: شروط الإنتداب لشغل المناصب العليا

يحق للموظف العمومي الإستفادة من وضعية الإنتداب لشغل منصب عال على مستوى إدارة أو مؤسسة عمومية غير إدارته الأصلية، غير أن ذلك لا يتم إلا بتوفر مجموعة من الشروط يمكن ملاحظتها عبر استقراء مواد الأمر رقم 06-03 والتي يمكن استخراج منها الشروط الآتية:

- توافر صفة الموظف في العون المراد إنتدابه، فلا يمكن إنتداب المتربص (المادة 88 من الأمر رقم 06-03) [1]؛
- توفر الشروط الخاصة بتقلد الوظائف العليا حسب ما تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة؛
- احترام النسب القانونية لعدد الموظفين الذين يمكنهم الإستفادة من الإنتداب، والتي تحدد عن طريق القوانين الأساسية الخاصة؛
- عدم تعيين الموظف الموجود في وضعية إنتداب في منصب يضعه في علاقة سلمية مباشرة مع زوجه أو أصوله أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى والثانية [2].

ما يمكن ملاحظته على شروط الإنتداب أن المشرع الجزائري لم يخص الإنتداب لشغل منصب عال بشروط خاصة إضافة على شروط الإنتداب للحالات الأخرى سواء على مستوى الأمر رقم 06-03 أو المرسوم التنفيذي رقم 20-373، بل ركز كل التركيز على حقوق الموظف المنتدب ومدة الإنتداب المحددة بموجب الأمر رقم 06-03 والتي يخرج منها الإنتداب بقوة القانون لشغل منصب عال نظرا لإرتباط المدة هنا بمدة شغل المنصب العالي كأصل عام.

ثانيا: إجراءات الإنتداب لشغل المناصب العليا

يمر الإنتداب لشغل المناصب العليا حاله حال التعيين فيها على مجموعة من الإجراءات القانونية، لكن تكمن خصوصية الإنتداب لشغل المنصب العالي في أن مباشرة الإجراءات تبدأ من طرف الإدارة المستقبلة بالرغم من أن النصوص القانونية لم توضح المسألة إلا أن المعمول به عمليا هو طلب تتقدم به الإدارة المستقبلة موضوعه إنتداب الموظف المعنى لشغل منصب عال على مستواها، ومن هنا تقوم

---

(1) المادة 88 من الأمر رقم 06-03.

(2) انظر المادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، (ج ر، ع 77، المؤرخة في 20 ديسمبر 2020).

الإدارة الأصلية بدراسة الطلب المقدم عبر أخذ الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك المعني.

إن عملية أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة الإنتداب بقوة القانون لم تنص عليه صراحة القوانين والتنظيمات، إلا انه تمت الإشارة إليه ضمن متن المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 [1]، فيتم التأكد من توفر الشروط القانونية المذكورة سابقا خاصة ما تعلق منها بالمنصب العالي المنتدب إليه من حيث الأقدمية والرتبة المطلوبة، ومن ثمة يتم إصدار قرار الإنتداب لشغل المنصب العالي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين في المؤسسة أو الإدارة الأصلية [2] الذي على إثره تقوم الإدارة المستقبلة وتحديدا السلطة التي لها صلاحية التعيين فيها بإصدار قرار التعيين في المنصب العالي بعد الإنتداب ليباشر الموظف المنتدب مهامه على مستوى المنصب العالي المنتدب إليه [3].

ما تجدر الإشارة إليه أن وضعية الإنتداب لشغل المنصب العالي أو الحالات الأخرى للإنتداب تكفل حق الموظف في مجموعة من الحقوق على مستوى إدارته الأصلية (الأقدمية، الترقية، إعادة الإدماج) بالرغم من نشاطه خارجها، إلا أن ما تعلق براتب الموظف الموضوع تحت وضعية الإنتداب تتكفل به الإدارة المستقبلة [4] عن طريق قرار التكفل [5] الذي تصدره السلطة التي لها صلاحية التعيين على مستوى الإدارة المستقبلة (لا يعتبر قرار التكفل أساسا لتقاضي الموظف المنتدب لراتبه من الإدارة المستقبلة بل مجرد إجراء قانوني يدخل ضمن الرقابة المالية على النفقات العمومية).

المطلب الثاني: إمتيازات والتزامات شاغلي المناصب العليا

يعتبر المنصب العالي محطة من المحطات التي يصادفها الموظف في مشواره المهني من خلال أحقيته في شغلها بعد توفر مجموعة من الشروط وبالطرق والكيفيات المحددة قانونا، وكغيرها من التصرفات المنتجة للآثار القانونية ينتج عن تقلد المناصب العليا مجموعة من الحقوق أو بالأحرى الإمتيازات المصاحبة للمنصب العالي في حدود ما تنص عليه النصوص القانونية والتنظيمية، وفي مقابل ذلك قد يجد الموظف شاغل المنصب العالي نفسه في مواجهة التزامات إضافية تلقى على عاتقه نتيجة للوضعية

(1) انظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.
(2) أنظر الملحق رقم 05، ص 83-84.
(3) أنظر الملحق رقم 06، ص 85-86.
(4) أنظر المادة 137 من الأمر رقم 06-03.
(5) أنظر الملحق رقم 07، ص 87-88.

التي يشغلها، وعليه سنقوم بتسليط الضوء على الإمتيازات التي يتمتع بها شاغلو المناصب العليا والإلتزامات الملقاة على عاتقهم.

الفرع الأول: إمتيازات شاغلي المناصب العليا

يتمتع الموظف في مجال الوظيفة العمومية بمجموعة من الحقوق المقررة قانونا والتي كرسها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية [1]، وباعتبار أن شغل المناصب العليا يتم من طرف الموظفين كأصل عام فهم يتمتعون بكافة الحقوق المذكورة سلفا إضافة إلى مجموعة من الإمتيازات المرتبطة بالمنصب العالي، ولعل الكثير ينظر إلى أن هاته الإمتيازات أنها حقوق مقررة لشاغل المنصب العالي لكن ومن خلال دراسة المناصب العليا على ضوء التشريع الجزائري نرى أنها لا تتعدى أن تكون إمتيازات مصاحبة لتقلد المناصب العليا والتي عادة ما ترتبط بحقوق موجودة فعلا كالحق في الراتب و الحق في الترقية والذي سنقوم بالتفصيل فيهما وفقا للآتي ذكره.

أولا: الإمتيازات المرتبطة بالراتب

يعتبر الراتب من بين أهم الحقوق المقررة للموظف العمومي ذات الطبيعة المالية حيث يمثل " المقابل المالي الذي يدفع للموظف بعد أداء الخدمة والذي تحدده القوانين واللوائح وفق شبكة استدلالية للرواتب تصنف الموظفين حسب مستوى التأهيل، بالإضافة إلى التعويضات الخاصة بظروف كل وظيفة، بحيث يضمن هذا المقابل مستوى معيشي لائق " [2].

ولقد أقرت المادة 14 من الأمر رقم 06-03 استفادة شاغلي المناصب العليا إضافة إلى الراتب المرتبط برتبتهم من نقاط استدلالية إضافية [3]، الأمر الذي تم التفصيل فيه عبر المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المحدد لكيفيات منح الزيادة الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم وفقا للزيادات التي مست النقاط الإستدلالية لقطاع الوظيفة العمومية سنتي 2023 و2024، حيث قام المرسوم الرئاسي برسم الزيادة المقررة في المؤسسات والإدارات العمومية كل على حدى وفقا للآتي:

---

[1] أنظر المواد 26 الى 39 من الامر 06-03.

[2] عبد الكريم ضهراوي وعبد الله شافعي، **الحقوق المالية للموظف العام ومفارقاتها بين مختف أسلاك قطاع التربية**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية بأدرار، الجزائر، 2015-2016، ص 23.

[3] المادة 14 من الأمر رقم 06-03.

أ. بعنوان المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة

طبقا للمادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 23-55 المعدلة للمادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 تقرر الزيادة في النقطة الإستدلالية في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي وذات الطابع الهيكلي على مستوى المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة [1] بـ:

الجدول رقم 02: الزيادة في النقطة الإستدلالية في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي وذات الطابع الهيكلي على مستوى المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة لسنة 2024.

المستوى	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادة الاستدلالية	115	125	135	145	165	195	235	285	345	415	495	585	685	795

المصدر: من إعداد الباحث على ضوء المرسوم الرئاسي رقم 23-55 المؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات منح الزيادة الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية.

وتحدد الزيادة الإستدلالية المذكورة في الجدول أعلاه بالإستناد إلى مستوى التأهيل المطلوب للإلتحاق بالمنصب العالي، أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي أو طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي والذي يتم عن طريق القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك من الأسلاك بالنسبة للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، أما المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي يتم تحديد الزيادة المرتبط بها عن طريق النصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة [2]، لكن ذلك يطرح العديد من التساؤلات حول مدى جدوى تحديد معايير موضوعية لمنح الزيادة الإستدلالية في حين أنها تتم بموجب نصوص تنظيمية دون أي مبررات مرتبطة بمعايير التأهيل أو أهمية المسؤوليات أو طبيعة النشاطات مما يدل على أن تحديد الزيادة الإستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا يعتبر إجراء شكلي ولا يعكس حقيقة حجم المهام المصاحبة للمنصب العالي.

---

[1] المادة 01 من المرسوم الرئاسي رقم 23-55 المؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر، ع 03، المؤرخة في 17 جانفي 2023).

[2] أنظر المواد 04 و05 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307.

ب. بعنوان المؤسسات العمومية

لقد ميز المرسوم الرئاسي رقم 07-307 ما بين الزيادة الإستدلالية المقررة لشاغلي المناصب العليا على مستوى المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة ونظيرتها على مستوى المؤسسات العمومية وفقا للجدول أدناه [1]:

الجدول رقم 03: الزيادة في النقطة الإستدلالية في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي وذات الطابع الهيكلي على مستوى المؤسسات العمومية لسنة 2024.

الأصناف	المستويات السلمية / الاقسام	م	مَ	م-1	م-2	م-3
أ	1	1290	810	522	349	246
	2	1098	695	453	308	221
	3	937	598	395	273	200
	4	801	517	346	244	182
ب	1	687	448	305	219	-
	2	592	391	271	198	-
	3	512	343	242	181	-
ج	1	444	302	217	166	-
	2	387	268	197	154	-
	3	340	240	180	144	-

المصدر: من إعداد الباحث على ضوء المرسوم الرئاسي رقم 23-55 المؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات منح الزيادة الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية.

وتضمن المرسوم الرئاسي رقم 07-307 كيفية التصنيف الموضحة في الجدول اعلاه إلا أن الأمر سيان بالنسبة لمعايير منح الزيادة الإستدلالية التي تبقى معايير شكلية دون مبررات موضوعية تتوافق مع خصوصية كل منصب عال على حدى [2].

ولإيضاح الصورة أكثر نأخذ مثال حول منصب عال وهو رئيس مكتب على مستوى الإدارة المركزية وفقا لما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 08-08 الذي يقوم بإيضاح شروط تقلد منصب رئيس مكتب وكذا الزيادة الإستدلالية المصاحبة له [3]، وعليه نقوم بشرح مثال حول متصرف رئيسي تقلد منصب

---

[1] أنظر المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 23-55.
[2] أنظر المواد 09 إلى 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307.
[3] أنظر المرسوم التنفيذي رقم 08-08 المؤرخ في 27 جانفي 2008 المحدد لشروط التعيين في المنصب العالي لرئيس مكتب في الإدارة المركزية والزيادة الاستدلالية المرتبطة به، (ج ر، ع 05، المؤرخة في 30 جانفي 2008).

عالي وهو رئيس مكتب على مستوى الإدارة المركزية الذي يتم تحديد الزيادة الإستدلالية المصاحبة للمنصب وفقا لما يلي:

- **الرتبة:** متصرف رئيسي؛
- **الدرجة**: بدون درجة؛
- **الأقدمية:** ثلاث (03) سنوات أقدمية بصفة موظف.

الجدول رقم 04: الزيادة في النقطة الإستدلالية لسنة 2024 لموظف في رتبة متصرف رئيسي يشغل منصب عالي رئيس مكتب في الإدارة المركزية.

	الرقم الإستدلالي للرتبة	**الزيادة الإستدلالية المصاحبة للمنصب العالي**
الرتبة: متصرف رئيسي؛ **الدرجة:** بدون درجة؛ **الصنف:** 14؛ **المنصب العالي:** رئيس مكتب في الإدارة المركزية؛ **المستوى**: 8.	821	285
المجموع	**1106 نقطة استدلالية**	

المصدر: من إعداد الباحث على ضوء المرسوم الرئاسي رقم 23-55 المؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات منح الزيادة الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية.

تجدر الإشارة في هذا الصدد أن المشرع الجزائري منح شاغلي المناصب العليا زيادة استدلالية تدخل في حساب الراتب وهو ما يعبر عن الأثر المالي لتقلد هذه المناصب، ومن جهة اخرى ونتيجة لذلك لا تعد المناصب العليا مناصب مالية ولا تحتاج توفر مناصب مالية أساسا من اجل مباشرة إجراءات التعيين أو الإنتداب فيها عكس عملية التوظيف مثلا أو الترقية في الرتبة وهو ما أكدته التعليمة رقم 18 المؤرخة في 15 ديسمبر 2010 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التي نفت أن تكون المناصب العليا سواء ذات الطابع الهيكلي أو الوظيفي مناصب مالية [1].

[1] أنظر الملحق رقم 08، ص 89-90.

ثانيا: الإمتيازات المرتبطة بالترقية في الدرجة

لعل أبرز محطات المسار المهني للموظف هو عملية ترقيته، الأمر الذي نظمه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بحيث تنقسم الترقية إلى ترقية في الرتبة واخرى في الدرجة، وبالحديث عن هذه الأخيرة التي تعتبر بمثابة الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي يحددها التنظيم [1]، التي جاء المرسوم الرئاسي رقم 07-304 لتحديد وتيرة الترقية في الدرجة كما يلي [2]:

الجدول رقم 05: وتيرة الترقية في الدرجة في الوظيفة العمومية.

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة الى درجة أعلى مباشرة	سنتان (02) وستة أشهر	ثلاث (03) سنوات	ثلاث (03) سنوات وستة أشهر

المصدر: من إعداد الباحث على ضوء المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع أجورهم.

فيتم ترقية الموظف في الدرجة بناء على إحدى المُدد المذكورة أعلاه وذلك وفق معايير تحدد عدد الموظفين الذين سيتم ترقيتهم في كل مدة (دنيا، متوسطة و قصوى)، إلا أن شاغلي المناصب العليا يتمتعون بامتياز في هذا المجال وهو ما تضمنته المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 على انه يتم ترقية أصحاب المناصب العليا ضمن الوتيرة الدنيا (سنتان و ستة أشهر) بقوة القانون وذلك بعد توفر شرط الأقدمية عند كل ترقية [3]، غير أن هذه الخاصية تفعل ابتداء من شغل المنصب العالي فالموظف الذي يشغل منصبا عاليا و بدأ سريان احتساب الأقدمية قبل شغله للمنصب العالي هنا يتم ترقيته وفقا للإجراءات العادية ووفقا لإحدى الوتائر الثلاثة وعليه وقصد استفادة الموظف صاحب المنصب العالي من هذه الخاصية أو الإمتياز لابد من سريان احتساب الأقدمية بعد تقلده للمنصب العالي [4].

على إثر الإمتياز المقرر لأصحاب المناصب العليا على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية والمتمثل في الترقية التلقائية في الدرجة وفقا للمدة الدنيا، يمكن ملاحظة غياب عملية تقييم الموظفين

---

[1] انظر المادة 106 من الأمر رقم 06-03.

[2] أنظر المادة 11 و12 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع أجورهم، (ج ر، ع 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007).

[3] المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304.

[4] أنظر الملحق رقم 09، ص 91.

الشاغلين للمناصب العليا والتي تعتبر عنصرا رئيسيا في عملية الترقية في الدرجة و تمر على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مما يقودنا إلى التساؤل حول مدى مردودية شاغلي المناصب العليا، والتي تقاس قانونا بالتقييم السنوي الذي يخضع له الموظف من قبل مسؤوله المباشر، فمن جهة تم إقرار هذا الإمتياز ربما نظرا للمهام الموكلة لهؤلاء لكن من جهة اخرى تم تغييب عنصر التقييم أو بالأحرى فاعلية عملية تقييم الموظف شاغل المنصب العالي والتي تعد من بين أهم آليات الرقابة على نجاعة شاغلي المناصب العليا في تأدية مهامهم.

الفرع الثاني: التزامات شاغلي المناصب العليا

إن المتعارف عليه مقابل إقرار الحقوق فرض مجموعة من الواجبات وذلك لخلق نوع من التوازن النسبي في الأنظمة القانونية، وقد أقر المشرع الجزائري عبر الأمر رقم 06-03 تمتع الموظف بمجموعة واسعة من الحقوق سواء المالية منها أو غيرها ومن جهة اخرى تلقى على عاتقه مجموعة من الواجبات يجب احترامها والتقيد بها، وعليه وانطلاقا من أن شاغلي المناصب العليا هم أساسا موظفون تقع على عاتقهم مجموعة من الواجبات المتعلقة بصفة الموظف وقد تضاف إليها التزامات اخرى مرتبطة بالمنصب العالي.

أولا: الواجبات المرتبطة بالوظيفة العمومية

تتعدد وتتنوع واجبات الموظف التي مصدرها الوظيفة العمومية ضمن الأمر رقم 06-03 وذلك نظرا لخصوصية هذه الأخيرة وارتباطها ارتباطا وثيقا بسير المرافق العمومية، وعليه سنقوم بذكرها بشكل مختصر كما يلي [1]:

- احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها؛
- ممارسة المهام المرتبطة بالوظيفة بكل أمانة وحياد؛
- الإتسام بالسلوك اللائق وتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام الوظيفية حتى خارج الخدمة؛
- عدم ممارسة نشاط مربح بالموازاة مع الوظيفة العمومية إلا في حالات خاصة مرخصة قانونا؛
- الإلتزام بالسر المهني؛
- السهر على حماية مختلف الوثائق الإدارية وحمايتها من التلف؛
- المحافظة على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة المهام؛

[1] أنظر المواد 40 إلى 54 من الأمر رقم 06-03.

- الامتناع عن تلقى المزايا غير المستحقة في إطار تأدية المهام مما قد يضع الموظف تحت طائلة المتابعة الجزائية.

ثانيا: الإلتزامات المرتبطة بالمنصب العالي

زيادة على الواجبات المتعلقة بالموظف والمتضمنة في الأمر رقم 06-03 يمكن القول انه يقع على عاتق شاغلي المناصب العليا التزامات إضافية مصاحبة للمنصب العالي، لكن الحقيقة عكس ذلك وهو ما نلاحظه من خلال عدم النص تماما على واجباتٍ مرتبطة بالمناصب العليا بل اقتصر الأمر فقط على تحديد مجموع المهام المتعلق بكل منصب عال على اختلاف السلك الذي ينتمي إليه، فبرغم من إدراكنا أن المناصب العليا لا تسمو لمرتبة الوظائف العليا التي تتمتع بخصوصية من حيث الحقوق والواجبات المرتبطة بها لكن هل هذا يبيح عدم النص كليا على مجموعة من الإلتزامات لشاغلي المناصب العليا ؟

إن المناصب العليا وجدت أساسا لعملية التأطير المتعلقة بالنشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية مما يدل على مركزها في تسيير المرافق العمومية، ونجد كذلك إشراف العديد من شاغلي المناصب العليا على موظفين يقبعون تحت سلطتهم في التنظيم الإداري وعليه يمكن تصور إصدار أوامر أو تعليمات من أصحاب المناصب العليا إلى مرؤوسيهم مما يؤدي إلى إقرار نوع من السلطة التي يتمتع بها هؤلاء في ظل لا التزام المرتبط بالمنصب العالي إلا ما له علاقة بكونهم موظفين فقط.

وخلال البحث حول الإلتزامات المرتبطة بالمناصب العليا على مستوى النصوص التنظيمية لم نجد إلا مراسلة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية تمنع من خلالها أصحاب المناصب العليا من المشاركة في الإضراب نظرا لإرتباطهم بواجب التحفظ وعدم انتقاد مسئوليهم السلميين [1]، وكذا مراسلة أخرى متعلقة بحالة الجمع بين منصبين عاليين من قبل موظف واحد، حيث أوضحت المراسلة أن الموظف الذي يشغل منصبين عاليين حتى وإن كان احدهما هيكليا والآخر وظيفيا فهو مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الوظائف العمومية لاسيما الأمر رقم 06-03 ونظرا لطبيعة المهام المنوطة بكل منصب من المناصب العليا وخصوصيتها في الحقوق والواجبات المرتبطة بكل واحد منها فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال الجمع بين منصبين عاليين وشغلهما في نفس الوقت [2].

---

[1] أنظر الملحق رقم 10، ص 92.
[2] أنظر الملحق رقم 11، ص 93.

المبحث الثاني: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا في الوظيفة العمومية

تعتبر المناصب العليا نظاما قانونيا مبني اساسا على تولى الوظائف العمومية لضمان سير المرافق العمومية، وذلك من خلال النشاط الذي يمارسه الموظفون العموميون على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية والذي نجد بعضهم يتقلد مناصب عليا بغية تأطير هذه النشاطات وضمان حسن سير المورد البشري في القطاع العام.

إن المتعارف عليه أن تولى المناصب لا يتصف بالدوام والإستمرارية وإنما هو عبارة عن مسار أو مرحلة تبدأ بتقلد المنصب وتنتهي بالإنفصال عنه، حاله حال المناصب العليا التي يتم تقلدها من قبل الموظفين بتوفر مجموعة من الشروط المتضمنة في النصوص القانونية والتنظيمية وصولا إلى نهاية هذه العلاقة التي تربط الموظف بالمنصب العالي متجسدة في أكثر من حالة.

ففي إطار الحديث حول نهاية مشوار شاغلي المناصب العليا نجد أنه يمكن تقسيمها إلى نهاية إرادية **(المطلب الأول)** تكون عموما بطلب من الموظف العمومي، ونهاية غير إرادية **(المطلب الثاني)** وهو الأمر الذي سنتناوله وفقا للآتي.

المطلب الأول: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا بشكل إرادي

خلال مزاولة الموظف لمهامه على مستوى المنصب العالي قد يصل إلى نقطة التفكير في التخلي عن هذا المنصب بصفة إرادية، الأمر الذي قد نجده في مجموعة من الحالات تارة تنهي علاقته بالمنصب العالي فقط، وتارة أخرى قد تنهي علاقته الوظيفية من الأساس، وعليه سنتطرق إلى مجموعة من حالات نهاية مهام شاغلي المناصب العليا مثل الاستقالة، طلب الإعفاء من المنصب العالي وصولا إلى طلب الإحالة على التقاعد.

الفرع الأول: طلب الإعفاء من المنصب العالي

يطبع تقلد المناصب العليا توفر مجموعة من الشروط ويخضع للسلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين، لكن قد يعود التحلل من هذه المناصب إراديا من جانب الموظف شاغل المنصب العالي بحيث يتم هذا النوع من الإعفاء بإرادة الموظف عن طريق طلب كتابي يتقدم به شاغل المنصب العالي إلى السلطة التي قامت بتعيينه يلتمس من خلاله إعفاءه من شغل المنصب العالي [1].

---

[1] محمود عبد علي حميد الزبيدي، " التنظيم القانوني للتكليف بالمناصب الإدارية والإعفاء منها"، مجلة كلية الإسراء الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الإسراء الجامعة، جامعة الإسراء، العراق، م 01، ع 0، 2019، ص 33.

حيث تتعد أسباب تقديم طلب الإعفاء من المنصب العالي من صحية إلى وظيفية وحتى اجتماعية لا يمكن حصرها تدفع الموظف إلى التفكير في ترك المنصب العالي بسببها أو أنها إحدى الأسباب الرئيسية المؤدية لذلك، ولم ينص المشرع الجزائري على هذه الحالة ضمن الأمر رقم 06-03 ولا حتى النصوص التنظيمية بالرغم من انه إجراء متعامل به في كثير من التشريعات المقارنة وحتى في الواقع العملي في الجزائر يتم اللجوء إلى طلب الإعفاء من المنصب العالي في الكثير من الحالات نتيجة لعدة أسباب يتم إدراجها في الطلب وفي مقابل ذلك وفي حالة قبول الطلب يتم إصدار قرار إنهاء مهام شاغل المنصب العالي من طرف السلطة صاحبة صلاحية التعيين.

ولا يمكن إنكار احتمالية رفض طلب الإعفاء من المنصب العالي نتيجة عدة ظروف أبرزها ضرورة المصلحة أو عدم توفر الموظفين المؤهلين لشغلها وغيرها من الأسباب، الأمر الذي لم يفصل فيه تشريع الوظيفة العمومية الجزائري وتركه للعرف الإداري بالرغم من تنظيمه جانب التنحي عن الوظائف العليا.

الفرع الثاني: الإستقالة

تعتبر الإستقالة من مظاهر قطع العلاقة الوظيفية ما بين الموظف وإدارته المستخدمة بصفة إرادية وفقا لمجموعة من الشروط والإجراءات الواجب إتباعها، فالأصل أن الإستقالة ليست مربوطة أساس بالمنصب العالي بل هي تحلل من الوظيفة في حد ذاتها لكن بما ان الموظف العمومي المستقيل يتحرر من وظيفته فنتيجة لذلك يتحرر من المنصب العالي، ومنه سنقوم بدراسة الإستقالة كأحد آليات الإنفصال عن المنصب العالي والوظيفة بصفة عامة من خلال تبيان شروط وإجراءات هذه الأخيرة.

أولا: تعريف الإستقالة

الإستقالة هي عملية إدارية يقدم فيها الموظف طلبا خطيا للإدارة قصد ترك وظيفته بصفة نهائية وذلك قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد، ولا تنتهي هذه العلاقة الوظيفية إلا بصدور قرار القبول من طرف المؤسسة أو الإدارة المستخدمة [1]، أما من الناحية القانونية فقد تضمن الأمر رقم 06-03 نظام الإستقالة كأحد آليات نهاية الخدمة بالنسبة للموظف واعتبارها حقا معترفا به للموظف الذي يمارسه ضمن الشروط المنصوص عليها قانونا [2].

---

[1] عبد اللطيف السيد رسلان عودة، **النظرية العامة للاستقالة**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 41.

[2] أنظر المادة 217 من الأمر رقم 06-03.

ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف الإستقالة بل اكتفى ببيان طبيعتها وشروطها والإجراءات الواجب إتباعها في حالة الاستقالة نظرا لخصوصية هذا الإجراء وتأثيره على سير المرفق العام، كذلك نرى ان المشرع الجزائري تبنى نظام الإستقالة الصريحة التي تأخذ شكل الكتابة مما يدل على عدم جواز صحة الإستقالة الضمنية التي قد تؤدي في كثير من الحالات الى اتخاذ إجراءات تأديبية نتيجة إهمال المنصب أو الغياب المستمر.

ثانيا: إجراءات الإستقالة

تمر الإستقالة على مجموعة من الإجراءات القانونية لتنتج آثارها المتمثلة في القطع النهائي للعلاقة الوظيفية لكن قبل الحديث عن هذا لابد من توفر مجموعة من الشروط لكي تكون الإسقالة صحيحة يمكن استخلاصها من الأمر رقم 06-03 كما يلي [1]:

- أن يكون طلب الإستقالة مكتوبا؛
- أن تكون الإستقالة نابعة عن الإرادة الحرة المنفردة للموظف دون أي ضغوط أو إكراه؛
- أن يؤدي الموظف مهامه الى غاية قبول استقالته من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ويباشر الموظف إجراءات استقالته عبر تقديم الطلب الكتابي الى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، والتي بدورها تبت في الطلب في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة وذلك لضرورة المصلحة العامة (حسن سير المرفق العام) لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، ومنه تصبح الإستقالة فعلية بانقضاء هذا الأجل [2].

يجدر التنويه الى أن المشرع الجزائري كما ذكرنا سلفا أنه لم يتناول طرق الإنفصال عن المناصب العليا سواء في الأمر رقم 06-03 أو النصوص التنظيمية المختلفة، إلا انه توجد العديد من الحالات المؤدية الى إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا سواء بالطريقة المباشرة او غير المباشرة كالإستقالة التي ترتبط أساس بالتحلل من الوظيفة وكنتيجة لذلك بفقد الموظف المنصب العالي جراء هذا الأمر.

الفرع الثالث: التقاعد

للعلاقة الوظيفة مسلك خروج طبيعي يصل إليه الموظف العمومي بعد مدة معينة من الخدمة لصالح المؤسسات والإدارات العمومية يعرف بالتقاعد، ويوصف التقاعد على انه حق من الحقوق الاجتماعية

---

[1] أنظر المواد 218 و219 من الأمر رقم 06-03.
[2] أنظر المادة 220 من الأمر رقم 06-03.

والمهنية التي تساهم في تغطية نفقات الموظف المالية بعد نهاية فترة الخدمة نظير اشتراكات اداها خلال مساره المهني، وعليه سنقوم بتسليط الضوء على التقاعد باعتباره احدى طرق نهاية الحياة الوظيفية وبالتالي نهاية المسار المهني لشاغلي المناصب العليا.

أولا: تعريف التقاعد

يختلف الباحثون في تحديد تعريف دقيق للحق في التقاعد كل حسب الإتجاه الذي يتبناه، فمنهم من اعتبره تعويضا عن فترة الخدمة المؤداة خلال المسار المهني للموظف، ومنهم من اعتبره حقا من الحقوق المالية أقتطع من أجرة الموظف خلال فترة الخدمة ليستفيد منه خلال فترة إحالته على التقاعد [1].

ولقد ترادف مصطلح التقاعد بنهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف أو العامل، فيقال انها النهاية الطبيعية للعلاقة المهنية وبالتالي الحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل [2]، وبالرجوع للإطار التشريعي نرى ان المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 نص على التقاعد بصفته سببا من أسباب نهاية الخدمة في صلب المادة 216 لكن لم يفصل فيه في باقي المواد أو فصول الأمر، مما دفعنا الي البحث عن نظامه القانوني في القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد الذي عرف العديد من التعديلات التي طرأت عليه، لكن لم يرد فيها تعريف لحق التقاعد بل تمت إحاطته بالشروط وحالات الإستفادة من التقاعد [3].

ولقد انتقد الكثير اعتبار التقاعد طريقا اختياريا لانتهاء العلاقة الوظيفية أساسا و الإنفصال عن المنصب العالي بالتبعية، إلا انه يمكن تبرير ذلك من خلال ان عملية الإستفادة من التقاعد يباشرها الموظف بطلب الإحالة على التقاعد في حالة توفر شروطه بالرغم من انه يمكن تصور إحالة الموظف على التقاعد بصفة اجبارية لكن هذا قد يتعارض مع الحالة التي جاء بها القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم لقانون التقاعد المتمثلة في إمكانية مواصلة الموظف إراديا لمهامه رغم استفاءه كامل شروط الإحالة على التقاعد في حدود خمس (05) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة إحالتها على التقاعد خلالها، مما

---

[1] محمد بن الشريف وعبد الباسط خالي، **النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية بأدرار، الجزائر،2017-2018، ص 08.

[2] سليمان احمية، **التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-**، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 340.

[3] القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، (ج ر، ع 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983).

يدل على صعوبة الإحالة على التقاعد بصفة تلقائية من قبل المؤسسة او الإدارة المستخدمة دون معرفة توجه الموظف في مواصلة الخدمة من عدمها [1].

ثانيا: شروط الإحالة على التقاعد

تتوقف الإستفادة من التقاعد حسب التشريع الجزائري بتوافر مجموعة من الشروط والتي يمكن اختصارها في [2]:

- بلوغ سن 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجال العاملين، أما النساء فيمكن إحالتهم على التقاعد بناء على طلبهم ابتداء من سن 55 سنة كاملة؛
- قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل؛
- القيام بالعمل الفعلي لمدة تساوي 7 سنوات ونصف السنة على الأقل مع دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي للإستفادة من معاش التقاعد.

لقد قيد المشرع الجزائري الإحالة على التقاعد بمجموعة من الشروط لعل ابرزها متعلق بالسن والخدمة الفعلية وذلك ضمانا لتوازن سير المرافق العمومية وعدم اختلالها، فالتقاعد حق للموظف سواء شغل منصبا عاليا أم لا لكن الحال يختلف في زاوية ما، فبالحديث عن شاغلي المناصب العليا الذين يستوفون شروط الإحالة على التقاعد وتمت إحالتهم على التقاعد يستفيدون من معاش التقاعد بطبيعة الحال، إلا أن الخصوصية تكمن في حساب معاش التقاعد، فيتم حساب معاش التقاعد لشاغلي المناصب العليا على حسب راتبهم متضمنا الزيادة الإستدلالية المرافقة للمنصب العالي مما يمنحهم امتيازات في هذا المجال نظرا لقيمة المعاش الممنوح لهم مقارنة مع الموظف العادي.

وتجدر الإشارة كذلك في هذا الصدد أنه حتى ولو تم إنهاء مهام شاغل المنصب العالي سيتم الأخذ بعين الإعتبار الراتب الذي كان يتقضاه المتضمن الزيادة الإستدلالية المتعلقة بالمنصب العالي في احتساب معاش التقاعد عند وصوله لسن التقاعد وتوفر الشروط سالفة الذكر، لأن المشرع الجزائري لم يجعل للمناصب العليا نظاما خاصا بالتقاعد مثلما هو الحال في الوظائف العليا التي تتسم بنظام خاص في التقاعد تمنح شاغليها العديد من الإمتيازات في هذا الصدد سواء من ناحية مدة العمل كشاغل الوظيفة العليا أو حتى معاش التقاعد الذي يختلف كل الاختلاف عن نظام التقاعد المألوف.

---

[1] المادة 02 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، (ج ر، ع 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016).

[2] المرجع ذاته.

المطلب الثاني: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا بشكل غير إرادي

على غرار الحالات الإرادية للتحلل من المنصب العالي والتي تقوم أساسا على إرادة شاغل المنصب العالي نجد كذلك حالات اخرى لنهاية مهام شاغلي المناصب العليا بطريقة غير إرادية تتراوح ما بين حالات طبيعية وأخرى إدارية، وعليه سنقوم بالتطرق الى الحالات الغير إرادية لنهاية مهام شاغلي المناصب العليا وفقا لما يلي.

الفرع الأول: إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب عدم الكفاءة

تتعلق هذه الحالة أساسا بالسلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين في إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا، حيث تعود هذه الحالة في غالب الأحيان إلى المردود السيئ لصحاب المنصب وتداعياته على حسن سير المرفق العام، فلما أقرت النصوص القانونية والتنظيمية شروطا لتقلد هذا النوع من المناصب سواء تعلق الأمر بالأقدمية أو الرتبة أغفلت من جانب آخر مسألة إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بناء على عدم كفاءتهم أو عدم تنفيذهم للمهام المنوطة بهم [1]، وعليه سنقوم بتسليط الضوء على صلاحية إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا والرقابة المفروضة عليها.

أولا: صلاحية إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب عدم الكفاءة

إن ترك التعيين في المناصب العليا للسلطة التقديرية للجهة الإدارية، وإن كان يمكن أن ينجر عنه من انحراف في معيار الجدارة والاستحقاق في اختيار شغليها، إلا انه مبرر لإعتبارات قد تمليها المصلحة العامة في إطار مجموعة من الشروط التي سبق ذكرها، إلا انه في كثير من الأحيان قد يلاحظ عدم كفاءة شاغل المنصب العالي بالرغم من توفر الشروط الشكلية فيه التي تعطيه نوعا من الخبرة المكتسبة في المجال إلا أنه غير قادر على تأدية المهام المرتبطة بالمنصب سواء نتيجة تقاعس أو عدم القدرة، مما يحتم على السلطة التي لها صلاحية التعيين التحرك من أجل تدارك الوضع، الأمر الذي يتجسد في قرار إنهاء مهام شاغل المنصب العالي[2].

نتيجة لعدم إقرار كيفيات أو حتى أسباب إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا مما يمنح السلطة التي تملك صلاحية التعيين حرية أكبر مما تملكه في التعيين من اجل إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا، ومن هنا قد نميز ما بين حالتين، الحالة الأولى هو حالة التقصير الفعلي الصادر عن شاغل المنصب العالي الذي يعكس عدم كفائتة والذي يصل إلى علم السلطة التي لها صلاحية التعيين سواء بالملاحظة أو عن طريق

---

[1] مريم سالم، المرجع السابق، ص 43.

[2] علي بن يحي، **معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، 2018-2019، ص 77-78.

التقارير التي تثبت ذلك من قبل المسؤول المباشر لشاغل المنصب العالي وغيرها من الآليات التي تثبت ذلك، مما يضع صاحب صلاحية التعيين في وضعية إنهاء مهام شاغل المنصب العالي من عدمه، وفي حالة السير في إنهاء مهامه يتم إصدار قرار إنهاء المهام في المنصب العالي لكن دون أن يتضمن أي تعليل أو تسبيب للأسباب المؤدية إلى إنهاء مهام شاغل المنصب العالي [1].

أما الحالة الثانية هو النتيجة السلبية لحرية إنهاء المهام في المنصب العالي الذي يكون بناء على أسباب غير موضوعية لا تعود على كفاءة شاغل المنصب العالي أو مردوديته، وإنما هي أسباب عادة ما تكون شخصية تخرج عن الإطار المهني تضع شاغل المنصب العالي في كف من يملك صلاحية التعيين، وعليه وبرغم من عدم النص على حالة إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب عدم الكفاءة إلا انه يندرج ضمن العرف الإداري الساري في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية الذي قد يكون في محله في بعض الحالات وفي حالات اخرى قد يؤدي إلى الانحراف في استعمال السلطة.

ثانيا: الرقابة على صلاحية إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب عدم الكفاءة

بالحديث حول الرقابة على قرارات إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا التي تمارسها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري نرى أنها لا تتعدى أن تكون شكلية فقط وذلك بفحص الوثائق التي تثبت تعيين الموظف في المنصب العالي والتي تثبت صفة السلطة التي لها صلاحية التعيين، ومنه لا يمكن معرفة الأسباب المؤدية إلى إنهاء مهام شاغل المنصب العالي سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة، وهو الحال بالنسبة لرقابة الجهات الوصية في هذه الحالة التي تمارس رقابتها على الجانب الشكلي لقرار إنهاء المهام الذي قد يصاحبه أحيانا تقرير تبريري لذلك دون أن يكون له أي تأثير أو يثير أي تساؤلات حول مدى شرعية القرار المتخذ نظرا لأنه يدخل في إطار السلطة التقديرية.

على غرار الرقابة الإدارية نجد أن رقابة القاضي الإداري تلوح ما بين فحص مشروعية القرارات الإدارية والسلطة التقديرية في التعيين وإنهاء المهام في المناصب العليا، فتعد المشروعة احد أهم أسس قيام دولة القانون والتي تضمن خضوع جميع الأشخاص العامة والخاصة وحتى السلطة العامة بكل هيئاتها وأجهزتها للقواعد القانونية السارية المفعول في الدولة [2]، فسلطة الإدارة تكون دوما مقيدة فيما يتعلق بالقرارات الإدارية خاصة من ناحية العناصر الخارجية للقرار أو كما يسميها البعض بالعناصر

---

[1] أنظر الملحق رقم 12، ص 94-95.

[2] بديعة حداد " الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري "، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، كلية الإسراء الجامعة، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، م 05، ع 03، 2020، ص 389.

الشكلية للقرار الإداري مثل الإختصاص، الشكل والإجراءات بحيث أن القانون يحدد الجهة المختصة بإصدار القرار وعليه فإن الإدارة لا تملك حرية الخروج عما رسمه القانون، كما أن الإدارة تكون مقيدة كذلك بالشكل والإجراءات عند إصدارها للقرار الإداري [1].

وبالرجوع إلى موضوع قرار إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب عدم كفاءتهم نجد أنهم يخضعون لرقابة القاضي الإداري وخاصة من ناحية رقابة مشروعية القرار، وذلك يعود لعدة أسباب نظرا لعدم تقييد صاحب صلاحية التعيين في كيفية إنهاء مهام هؤلاء ولا حتى الأسباب المؤدية إلى ذلك، كما انه لم يتم تحديد إجراءات إنهاء مهامهم التي ترتبط أساسا بكيفية التعيين إلا في حالات محدودة جدا، وعليه قد يتصف قرار إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بعدم الإختصاص وهي الحالة التي يمكن تصورها في الوسط الإداري ونظرا لتحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي نفسها تملك صلاحية الإنهاء في ظل قاعدة توازي الأشكال، فالقاضي يراقب الإختصاص من زواياه الأربعة سواء تعلق الأمر بالإختصاص الشخصي، الإختصاص الزماني، الإختصاص الموضوعي والإختصاص الإقليمي أو المكاني من حيث ما إذا شاب القرار عيب عدم الإختصاص كصدور قرار إنهاء مهام شاغل المنصب العالي من غير صاحب سلطة التعيين أو كان الإختصاص الإقليمي للسلطة صاحبة صلاحية التعيين لا يسمح بإنهاء المهام في ذلك المنصب العالي وغيرها من الحالات [2].

وعليه يمكن القول ان الرقابة القضائية قد تكون محدودة نوعا ما في قرار إنهاء المهام على مستوى المنصب العالي نظر للسلطة التقديرية الممنوحة للسلطة التي تملك صلاحية التعيين مما قد لا يسمح بمعرفة مشروعية القرار من ناحية الإنحراف في استعمال السلطة من عدمه نظرا لعدم النص على الأسباب أو الحالات المؤدية لإنهاء مهام شاغلي هذا النوع من المناصب، والإكتفاء بالرقابة الشكلية على القرار من حيث الإختصاص، الشكل والإجراءات.

الفرع الثاني: إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب الأخطاء المهنية

قد يقوم الموظف العمومي أحيانا وخلال مساره المهني بالإخلال ببعض الواجبات المهنية سواء عن عمد أو بتقصير منه، مما يضعه في وضعية المسؤول عن تلك الأفعال والآثار المترتبة عنها، بحيث نظم المشرع الجزائري إضافة إلى حقوق وواجبات الموظفين الجانب التأديبي المتعلق بارتكاب الموظف لأخطاء مهنية تستوجب عقوبات تأديبية متفاوتة على حسب جسامة الخطأ، ومنه تؤدي هذه الأخطاء

(1) بديعة حداد، المرجع السابق، ص 390.
(2) المرجع ذاته.

المهنية إلى قيام المسؤولية التأديبية للموظف التي تترتب عنها انتهاء فترة شغله للمنصب العالي بصفة خاصة ونهاية مساره المهني بصفة عامة وفقا للآتي شرحه.

أولا: تعريف الأخطاء المهنية

يختلف تعريف الخطأ المهني من اتجاه فقهي إلى آخر، فهناك من ربطه بالإخلال بالواجبات المهنية بصفة عامة وهناك من اقتصر على حرفية النصوص القانونية في تحديده، فقد عرفه عمار بوضياف على أنه " إخلال بإلتزام قانوني، ويأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع، حيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل أيضا القواعد الخلقية " [1]، كما عرفه أيضا سعيد مقدم " الخطأ التأديبي مرتبط بالمهام الموكلة للموظف وتقاعسه عن القيام بهذه المهام يشكل خطأ تأديبي يضع الموظف تحت طائلة متابعة تأديبية لمعاقبته " [2].

أما من ناحية التشريع الجزائري اكتفى المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 بتعميم الأفعال التي تندرج ضمن مفهوم الخطأ المهني حسب نص المادة 160 منه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية " [3].

فالمشرع الجزائري أحسن فعلا بعدم حصر الأخطاء المهنية بتعريف جامد نظرا لتعدد الأخطاء المهنية وتغيرها من زمان إلى زمان مواكبا بذلك التطورات الحاصلة في مجال الوظيفة العمومية، وحتى التقسيم الذي تم تبنيه الخاص بالأخطاء المهنية المقسمة إلى أربع (04) درجات المتضمن مجموعة من الأخطاء التي تشكل درجة، لكنها على سبيل المثال لا الحصر، وهو ما نلاحظه من صياغة المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 06-03 أي أن ما عدى الأفعال تقوم السلطة التأديبية بتكييف ما اقترفه الموظف من تصرف، وفيما إذا كان خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية هذا من جهة ومن جهة اخرى الربط بين الخطأ المقترف من طرف الموظف والوظيفة التي يشغلها، فاشترط في الخطأ الموجب للتأديب أن يقترفه أثناء أو بمناسبة تأدية المهام حتى يتسنى متابعة تأديبيا.

---

[1] سميرة مرابطي، **الخطأ المهني للموظف العام في التشريع الجزائري**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور طاهر مولاي بسعيدة، الجزائر،2018-2019، ص 38.

[2] المرجع ذاته، ص 38.

[3] المادة 160 من الأمر رقم 06-03.

ثانيا: أركان الخطأ المهني

يقوم الخطأ المهني على ثلاثة (03) أركان أساسية وهي:

أ. الركن المادي

يدل هذا الركن على الفعل الذي يرتكبه الموظف ويخالف به واجباته الوظيفية، وعموما يشترط لتوفر الركن المادي ما يلي:

- أن يكون التصرف إيجابيا أو سلبيا أي بالإتيان أو الإمتناع؛
- أن يشكل هذا التصرف إخلالا بالواجبات الوظيفية من الناحية الفعلية أو الواقعية، إذ لا يكفي لقيام هذا الركن مجرد إشاعات أو أقاويل أو شكوك؛
- أن يكون هذا الفعل قد جسد في ارض الواقع.

وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا الجزائرية " حيث انه اتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي " [1].

ب. الركن الشرعي

يختلف الركن الشرعي في المسؤولية الجنائية عن المسؤولية التأديبية التي أساسها الخطأ المهني نظرا لخضوعه لمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، لكن الأمر في الخطأ المهني والمسؤولية التأديبية للموظف بصفة عامة أنها تخضع للسلطة التقديرية في تحديدها لكن دائما تحت غطاء الإخلال بالواجبات الوظيفية، حيث يعتمد في ذلك على ما تضمنه الأمر رقم 06-03 باعتباره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا ما ورد في القوانين الأساسية الخاصة [2].

ج. الركن المعنوي

يعبر الركن المعنوي عن الإرادة والعلم من قبل الموظف في ارتكابه للخطأ المهني، وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة عن التصرف، فإذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكاب الخطأ بسبب قوة قاهرة فلا يرتب ذلك مسؤولية الموظف، أو تكون العقوبات التأديبية اقل درجة [3].

---

(1) كمال رحماوي، **تأديب الموظف العام في القانون الجزائري**، دار هومه للطباعة، الجزائر، 2003، ص 29.
(2) سميرة مرابطي، المرجع السابق، ص 46.
(3) المرجع ذاته، ص 45.

وقد جمع المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 بين عنصري الإرادة والدوافع المؤدية إلى ارتكاب الفعل وهو ما نصت عليه المادة 161 بقولها " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام " [1]، فيتضح لنا أن المشرع الجزائري لم ينفي الخطأ المهني في حالة عدم علم الموظف أو عدم إرادته بل أقره رغما عن ذلك لكن ذلك قد يدخل في تحديد العقوبة فيما بعد.

ثالثا: المسؤولية التأديبية لشاغلي المناصب العليا

باعتبار أن شاغل المنصب العالي أساس موظف فهو بطبيعة الحال يخضع للنظام التأديبي الذي أقره الأمر رقم 06-03، وبالتركيز على إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب الأخطاء المهنية نتحدث أكثر حول العقوبات التأديبية التي تؤدي الى إنهاء مهام هؤلاء من مناصبهم، وعليه سنقوم بالتطرق الى الأخطاء المهنية التي تؤدي الى نهاية مسار شاغلي المناصب العليا بالإضافة الى الإجراءات التأديبية التي يخضعون اليها في هذه الحالة مع الضمانات المقررة لهم.

أ. الأخطاء المهنية المؤدية لإنهاء مهام شاغلي المناصب العليا

ابتداء وكما ذكرنا سابقا ان المشرع الجزائري لم يخص المناصب العليا بنظام تأديبي خاص أو عقوبات مقررة لهذه الفئة فقط بل يخضعون في ذلك للأحكام العامة في مجال المسؤولية التأديبية للموظف التي جاء بها الأمر رقم 06-03، وعليه ولمعرفة الأخطاء المؤدية الى نهاية المسار المهني لشاغلي المناصب العليا لابد أولا من معرفة العقوبات التي ستؤدي الى ذلك في الأساس، فعند التمعن في العقوبات التأديبية التي جاء بها المشرع الجزائري والتي قسمها بدوره الى أربعة (04) درجات حسب جسامة الخطأ ومنه نرى أن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة هي التي تؤدي بطبيعة الحال الى نهاية مهام شاغلي المناصب العليا، بحيث نصت المادة 163 على ان تتضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة عقوبة النقل الإجباري [2]، فالنقل الإجباري يخص الموظف في حد ذاته ورتبته الأصلية ولا تخص المنصب العالي وعليه في حالت تسليط عقوبة النقل الإجباري على الموظف العمومي فإنه يفقد المنصب العالي الذي كان يشغله ويلتحق بمنصب عمله على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي نقل إليها.

بالرغم أن الكثير لا يري في عقوبة النقل الإجباري آلية لنهاية المسار المهني لشاغلي المناصب العليا بصفة رئيسية لكن من بين الآثار التي تلحق الموظف هنا هو فقدانه للمنصب العالي الذي كان يشغله

---

[1] المادة 161 من الأمر رقم 06-03.
[2] المادة 163 من الأمر رقم 06-03.

على مستوى إدارته الأصلية في عملية نقله للإدارة المستقبلة وهو ما يؤكده عدم قدرة الموظف القيام بطلب نقله لشغل منصب عال على مستوى مؤسسة او إدارة عمومية غير إدارته الأصلية وهو ما قمنا بالتفصيل فيه ضمن المبحث الأول من الفصل الثاني.

بالإضافة الى هذا نجد أنه كذلك من بين العقوبات التي تؤدي الى فقدان المنصب العالي هي العقوبات من الدرجة الرابعة والمتمثلة في التنزيل من الرتبة الى الرتبة السفلى مباشرة وعقوبة التسريح، فبما أن الرتبة تعد من بين الشروط الأساسية لتقلد المناصب العليا فيتصور فقدان الموظف لمنصبه العالي في حالة تعرضه لعقوبة التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة ولم تكن حتى الرتبة المنزل اليها ضمن الرتب التي تسمح للموظف بتقلد ذلك المنصب العالي ومنه يفقد الموظف الخاضع لهذه العقوبة المنصب العالي الذي كان يشغله بطبيعة الحال.

وبالرجوع الى العقوبات من الدرجة الرابعة التي تؤدي الى فقدان المنصب العالي نجد ما يعرف بالتسريح، حيث يعد التسريح من بين أقصى العقوبات التي قد تسلط على الموظف العمومي الذي تمت مسائلته تأديبيا والتي تؤدي الى قطع علاقته الوظيفية بصفة نهائية وليس فقدانه للمنصب العالي فقط، فالتسريح هو قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف المعاقب وجهة عمله وزوال رابطته الوظيفية [1]، وعلى اثر ذلك يمكن تحديد الأخطاء المهنية التي قد تؤدي الى نهاية شغل المناصب العليا من قبل الموظف وهي الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة [2] والتي يمكن ذكرها كما يلي:

بالنسبة للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية؛
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه؛
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول؛
- إفشاء او محاولة إفشاء الأسرار المهنية؛
- استعمال تجهيزات او أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

بالنسبة للأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

---

[1] خديجة مرابط، " تسريح الموظف العام في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر "، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، م 01، ع 08، 2017، ص 252.

[2] أنظر المادة 180 و181 من الأمر رقم 06-03.

- الاستفادة من امتيازات، من أي طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته؛
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل؛
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة او الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة الى السير الحسن للمصلحة؛
- تزوير الشهادات او المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او الترقية؛
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر.

ومنه يمكن القول ان فقدان المنصب العالي بسبب خطأ مهني شأنه شأن الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف والتي لا تمت بصلة بالمناصب العليا، والذي كان الأجدر ان يتم التشديد أو النص على بعض الإخلالات التي يأتيها شاغلو المناصب العليا والتي تقيم مسؤوليتهم التأديبية وا تصل الى حد إنهاء مهامهم على رأس المنصب العالي.

ب. الإجراءات التأديبية لشاغلي المناصب العليا

لقد أخضع المشرع الجزائري العملية التأديبية للموظف المرتكب لخطأ مهني لمجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها في هذا الصدد، وبما أننا قد ذكرنا أن العقوبات التأديبية المؤدية إلى فقدان المنصب العالي هي العقوبات من الدرجة الثالثة (03) والدرجة الرابعة (04) التي تتخذ شكل التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، النقل الجبري، والتسريح الذي طبع الأمر رقم 06-03 على هاته العقوبة خاصة اتخاذها بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين لكن بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي [1].

وهذا وفق مجموعة خطوات أو مراحل حددتها المواد 165 إلى 172 من الأمر رقم 06-03 التي تتضمن كيفية تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه وكيفية اجتماع المجلس التأديبي والبت في الأمر وصولا إلى حق الدفاع والطعن المقرر للموظف في مواجهة ذلك، إلا أن الملاحظ عدم نص المشرع الجزائري على شق الإجراءات التأديبية المتعلقة بالمنصب العالي أو حتى كيفية صدور قرار إنهاء المهام من المنصب العالي في حالة تسليط إحدى العقوبات التأديبية السالفة الذكر، وهل يتم ذلك مزامنة مع صدور قرار العقوبة التأديبية أو لاحقا لها، كل ذلك لم يتم الفصل فيه إلا أنه يمكن تصور صدور

[1] أنظر المادة 165 من الأمر رقم 06-03.

قرار إنهاء المهام من المنصب العالي بعد صدور القرار التأديبي حتى يكون من بين مقتضيات قرار إنهاء المهام.

بالرجوع إلى ما قمنا بالتطرق إليه حول الأخطاء المهنية كسبب من أسباب نهاية مشوار شاغلي المناصب العليا يجب توضح أن ما تناولناه كان بمثابة عملية إسقاط على حالات تأديبية قد تؤدي إلى إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بالتبعية كالتنزيل من الرتبة إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح والنقل الإجباري التي تدخل في المسؤولية التأديبية للموظف العمومي التي جاء بها الأمر رقم 06-03، حيث كان من الواجب تخصيص بعض المواد التي تنص على المسؤولية التأديبية لأصحاب المناصب العليا أو حتى إحالتها على التنظيم، أو الإشارة إلى تأثير العقوبات التأديبية على مصير شاغل المنصب العالي، كل ذلك من اجل التفصيل أكثر في هذه المسألة وإزالة كل لبس قد يعتري المنصب العالي جراء تعرض شاغله لعقوبة تأديبية، ولقد غلب العرف الإداري في هذه المسألة من خلال السلوكيات أو بالأحرى الإجراءات التي تتبعها المؤسسات والإدارات العمومية في هذه الحالة من إنهاء لمهام شاغلي المناصب العليا في حالة ارتكابهم لأخطاء مهنية جسيمة ترافقها عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة حسب ما تضمنه الأمر رقم 06-03.

الفرع الثالث: إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب المتابعة الجزائية

بعيدا عن المسؤولية التأديبية التي تبنى على أساس ارتكاب الأخطاء المهنية، نرى أن الموظف العمومي قد يجد نفسه مسؤولا جزائيا بعيدا كل البعد عن مجال وظيفتيه بل باعتباره فردا من المجتمع وعليه قد يؤثر ذلك على المسار المهني للموظف بصفة عامة وعلى شغله للمنصب العالي بصفة خاصة، ومنه سنقوم بتسليط الضوء على الإجراءات الإدارية التي يتم اتخاذها في هذا الصدد وتأثيرها على الموظفين شاغلي المناصب العليا.

أولا: الإجراءات الإدارية المتبعة للموظف المتابع جزائيا

تعتبر المتابعة الجزائية هي جملة الإجراءات المتخذة من قبل المصالح المختصة اتجاه شخص مرتكب لفعل يعد مخالفا للقانون أي بمعنى أصح مرتكبا لفعل مجرم [1]، والموظف العمومي باعتباره فردا في المجتمع قد يتعرض إلى متابعة جزائية جراء أفعل ارتكبها أو أشتبه في ارتكابها مما يؤثر على وضعيته

[1] مريم قسول وعثمان تالوتي، " العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورهما في مكافحة الفساد "، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، م 07، ع 02، 2021، ص 1136-1137.

كموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، وهو الأمر الذي لم يغفل عنه المشرع الجزائري ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

حيث نصت المادة 174 من الأمر رقم 06-03 على توقيف الموظف المتابع جزائيا إذا كانت هذه المتابعة لا تسمح ببقائه في منصبه [1]، ومنه وبمفهوم المخالفة أن المتابعات الجزائية التي تسمح ببقاء الموظف في منصبه لا ينجر عنها توقيفه، وفي حالة توقيف الموظف ولضمان نوع من الإنصاف إلى غاية صدور الحكم النهائي في حقه يستفيد في مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ توقيفه من جزء من راتبه لا يتعدى النصف دون المساس بالمنح العائلية التي يتقضاها، وعلى كل حال لا يتم تسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا [2].

يجدر التوضيح هنا أن المتابعات الجزائية المذكورة أعلاه لا تمت صلة بالأخطاء المهنية التي قد يرتكبها الموظف لأن الموظف المرتكب لخطأ مهني تقوم في حقه المسؤولية التأديبية وكذا المسؤولية الجزائية إذا كان السلوك الصادر عن الموظف يستدعي قيامها.

ثانيا: تأثير المتابعة الجزائية على إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا

لقد أتت صياغة نص المادة 174 المذكورة أعلاه بالحديث عن المتابعة الجزائية التي قد يتعرض لها الموظف العمومي بشكل عام دون أي ذكر لخصوصية الموظفين الشاغلين للمناصب العليا، وفي هذا الصدد ومن خلال مراسلة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري حول استفسار بخصوص إنهاء مهام موظف متابع جزائيا يشغل منصبا عاليا أو إبقائه قيد الخدمة في ذات المنصب إلى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا، والتي كان ردها أن إنهاء مهام شاغل المنصب العالي أو الإبقاء عليه قيد الخدمة وهو متابع جزائيا يتوقف على طبيعة وجسامة الأفعال المتابع من اجلها، فإذا كانت تلك الأفعال تشكل خطأ مهنيا جسيما له علاقة بوظيفته وارتكبه أثناء ممارسته لمهامه أو تؤثر على وظيفته فإنه يتعين على الإدارة حينها إنهاء مهامه في المنصب العالي وتوقيفه تحفظيا فورا في رتبته الأصلية، ولا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا [3].

---

(1) المادة 174 من الأمر رقم 06-03.
(2) المرجع ذاته.
(3) أنظر الملحق رقم 13، ص 96-97.

أما إذا كانت الأفعال التي توبع من أجلها ليست ذات علاقة بوظيفته فيعود للإدارة تقدير ما إذا بالإمكان إبقاؤه في المنصب العالي أو إنهاء مهامه حسب ما تقتضيه ضرورة المصلحة، أما بخصوص الإبقاء على جزء من الراتب فيخضع للسلطة التقديرية للإدارة ولا يمكن أن يتعدى نصف راتبه الرئيسي ولمدة أقصاها ستة (06) أشهر على الأكثر وان استفادة الموظف صاحب المنصب العالي هنا من الإمتيازات المرتبطة بالمنصب العالي من عدمها تتوقف على الإجراء المتخذ بشأنه وفقا لما سبق ذكره.

وعليه يمكن القول أن المتابعة الجزائية قد تضع حدا لمشوار شاغلي المناصب العليا في حالة ما إذا ارتبطت الأفعال المتابع من اجلها بالوظيفة التي يمارسها، كما يستشف من المراسلة المذكورة أعلاه أنه تم تشديد إجراء إنهاء المهام من المنصب العالي فور المتابعة الجزائية ولا تسوى وضعية شاغله إلا بعد أن يصبح الحكم نهائيا، وفي حالة ما إذا أصبح الحكم نهائيا ويقضي بتبرئة الموظف من الوقائع الجزائية المنسوبة إليه يتم إعادة إدماجه في رتبته لكن دون اعتبار فترة التوقيف فترة خدمة مؤداة ، إلا أنه لم يتم توضيح ما إذا كان الموظف الذي تم إنهاء مهامه من المنصب العالي بسبب التوقيف نتيجة متابعة جزائية يستطيع طلب إعادة تقلد المنصب العالي بعد صدور الحكم النهائي ببراءته، حيث لم يتم التطرق إلى هذه الحالة وتم الاكتفاء بإعادة إدماج الموظف دون ذكر لمصير شغله للمنصب العالي من جديد.

الفرع الرابع: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا بسبب الوفاة

بعد التطرق إلى أغلبية الحالات غير الإرادية التي تؤدي بشاغل المنصب العالي لفقدان منصبه سواء بسبب الأفعال التي يؤتيها هذا الأخير أو كان الأمر خارجا عن ذلك مثلما هو الحال في الوفاة، حيث اقر المشرع الجزائري عبر نص المادة 216 الوفاة كحالة من حالات النهاية الحتمية للخدمة بالنسبة للموظف [1]، حيث أن جميع التشريعات الوظيفية على اختلاف الدول متفقة على أن الوفاة سبب رئيسي لإنتهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العام، وهذا السبب لا دخل للمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة فيه، لكن في مقابل ذلك تنشأ علاقة من نوع خاص بين الدولة وبين ذوي حقوق الموظف المتوفى تحكمها نصوص اخرى غير الأمر رقم 06-03 وعلى وجه الخصوص القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم [2].

ومنه فالوفاة سبب من أسباب قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية للموظف سواء كان شاغلا لمنصب عال او غير ذلك، ولعل ما يميز الموظف المتوفي الذي كان يشغل منصبا عاليا هو الزيادة التي يستفيد

---

[1] المادة 216 من الأمر رقم 06-03.
[2] أحسن بلورنة، المرجع السابق، ص 217.

منها ذوي الحقوق التي تدخل ضمن حساب منحة الوفاة التي تقدر قيمتها بإثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة الموظف [1].

كما يستفيد ذوي حقوق الموظف المتوفي من معاش منقول طبقا للقانون المتعلق بالتقاعد [2]، وعليه فليس للوفاة أي خصوصية في انتهاء مهام شاغلي المناصب العليا بل تعتبر حالة من حالات نهاية المسار المهني للموظف بصفة نهائية.

[1] أنظر المادة 16 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر، ع 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996).
[2] أنظر المادة 30 من القانون رقم 83-12.

خـاتـمـة

خاتمة

تعد الوظيفة العمومية محور النظام الإداري الجزائري لما تؤديه من دور عظيم في سير المرافق العمومية الخاضعة لهذا النظام، اذ لا تخلو أي إدارة أو مؤسسة عمومية من موظف يساهم في عملها وتحقيق أهدافها في إطار المصلحة العامة، وبما ان الغاية من قانون الوظيفة العمومية هو التنظيم، فقد تم تبنى نظام المناصب العليا في الوظيفة العمومية كأحد أوجه التنظيم الإداري الذي يخص المورد البشري.

كان الإهتمام منذ الإستقلال بالمناصب العليا ابتداء بالأمر رقم 66-133 الذي اعتبر هاته المناصب بمثابة حالة استثنائية وسماها " الوظائف النوعية "، وحتى في فترة الدمج ما بين مفهومي الموظف والعامل في القطاع العمومي لم يتخلى القانون رقم 78-12 عن منظومة المناصب العليا وفقا لأبعاد مختلفة آنذاك، وصولا الى ما هو عليه الحال بعد صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي قام بتأكيد تبنى هذا النظام وقام ببيان الخطوط العريضة فيه تاركا أمر تفصيله للنصوص التنظيمية.

انطلاقا من دراستنا لمجموع النصوص القانونية الخاصة بمجال الوظيفة العمومية تعتبر المناصب العليا مناصبا نوعية للتأطير تسمح بضمان التكفل بالنشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية وفقا لما جاء به الأمر رقم 06-03 الذي عرفها من حيث غايتها والأهداف المنوطة بها مخالفا بذلك سابقيه من التشريعات التي تفادت تعريف هاته المناصب، وكغيرها من الأنظمة القانونية تتميز المناصب العليا بمجموعة من الخصائص التي تنفرد بها لعل اهما احتوائها على شقين، الشق الأول ما يعرف بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي التي تنشأ عبر النصوص التنظيمية الخاصة بإنشاء المؤسسات والإدارات العمومية ،أما الشق الثاني فهو المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي التي تستمد وجودها من القوانين الأساسية الخاصة التي تنظم كل سلك من أسلاك القطاع العمومي على حدى مراعية في ذلك الخصوصية المحيطة بها.

زيادة على المناصب العليا لم يكتف المشرع الجزائري بنظام وحيد من اجل القيادة الإدارية بل كرس كذلك ما يعرف بنظام الوظائف العليا أو كما تسميها النظم المقارنة بالمناصب السامية، والتي تمثل أعلى هرم التنظيم الإداري من حيث الموارد البشرية في الوظيفة العمومية والتي كثيرا ما يتم خلطها مع المناصب العليا واعتبارهما صورتين لعملة واحدة، لكن حقيقة الأمر تمتع كل منهما بنظام قانوني مستقل عن الآخر سنه المشرع الجزائري للغاية المرجوة من كل نظام.

وباعتبار تقلد المناصب العليا يخرج عن الحقوق المكتسبة للموظف، يجد هذا الأخير نفسه ساعيا لتقلدها بعد استيفاء مجموعة من الشروط القانونية التي حددتها النصوص التنظيمية، وخاضعا للسلطة التقديرية لمن يملك صلاحية التعيين التي خولها له القانون، مستفيدا من مجموعة من الإمتيازات المصاحبة للمنصب العالي طيلة شغله له قبل انفصاله عنه، الذي يتم وفقا لمجموعة من الحالات المتعددة التي تفقد المنصب العالي تارة، وتارة أخرى تنزع صفة الموظف نهائيا وتقطع العلاقة الوظيفية.

اعتنى المشرع الجزائري منذ الاستقلال بمجال الوظيفة العمومية بصفة عامة والمناصب العليا بصفة خاصة من خلال المواد القانونية التي نصت على المناصب العليا مبينا الخطوط العريضة لهذا النظام، وهو حال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 تاركا تفصيلاته للنصوص التنظيمية، بحيث خصص الأمر رقم 06-03 فصلا كاملا للمناصب العليا والوظائف العليا على غرار ما سبقه من تشريعات في هذا المجال، فإرتكز النظام القانوني للمناصب العليا على مجموعة من النقاط الأساسية ابرزها بيان نوعي المناصب العليا المتباينين في المنشأ (ذات الطابع الهيكلي والطبع الوظيفي) لكن المتقاربين في الجوانب الأخرى، وكذا الشروط الواجب توفرها في تقلد المناصب العليا والتي تختلف من سلك الى آخر حسب خصوصية كل قطاع من القطاعات الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية والإمتيازات المصاحبة لها المرتبطة أساسا بالجانب المالي.

مما سبق وعبر دراستنا لموضوع المناصب العليا في النظام القانوني الجزائري وكيفية تنظيمه ومختلف الجوانب المرتبطة به، توصلنا الى مجموعة من النتائج يمكن عرضها كما يلي:

- تحتل المناصب العليا مكانة خاصة في النظام القانوني الجزائري نظرا للنص عليها ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أن تنظيمها بموجب القوانين الأساسية الخاصة جعل من الصعب حصرها أو التطرق الى كافة حالاتها؛
- تعتبر كل من المناصب العليا والوظائف العليا نظامين متباينين في مجال الوظيفة العمومية تم تنظيمهما من قبل المشرع الجزائري، الأمر الذي يبين حقيقة الطبيعة القانونية القيادية للوظائف العليا والدور الإشرافي للمناصب العليا دون إغفال تكاملهما في المنظومة الإدارية لسير مصالح الدولة؛
- أحاط المشرع الجزائري المناصب العليا بمجموعة من الشروط القانونية لشغلها تتراوح ما بين رتبة معينة وأقدمية مطلوبة دون الأخذ بعين الاعتبار معيار الكفاءة والجدارة في إطار تقدير السلطة التي لها صلاحية التعيين؛

- تم تسوية مسألة الزيادة الإستدلالية المتعلقة بالمناصب العليا على اختلاف أنواعها (هيكلية أو وظيفية) انطلاقا من المرسوم التنفيذي رقم 07-307 وبناء على القوانين الأساسية الخاصة والقرارات الوزارية المشتركة؛
- اقتصرت جل النصوص التنظيمية المتصلة بالمناصب العليا على تحديد مهام شاغل المنصب العالي دون أي التزامات أو مسؤوليات إضافية مرتبطة بالمنصب؛
- عرف النظام التأديبي للموظف العمومي خلوه من الجانب التأديبي للموظفين الشاغلين للمناصب العليا الذين تثار مسؤوليتهم التأديبية بحكم شغلهم لهاته المناصب؛
- لم يتضمن النظام القانوني الجزائري للمناصب العليا حالات انتهاء مهام شاغلي المناصب العليا الأمر الذي يوسع من دائرة السلطة التقديرية لأصحاب القرار.

على إثر النتائج المتوصل اليها في موضوع دراستنا المتعلق بالمناصب العليا في النظام القانوني الجزائري توصلنا الى مجموعة من الإقتراحات ارتئينا طرحا عبر النقاط الآتية:

- ادراج عنصري الكفاءة والجدارة ضمن الشروط المطلوبة لشغل المناصب العليا من اجل خلق نوع من التوازن ما بين الشروط الشكلية (الرتبة والأقدمية) والشروط الموضوعية؛
- دون المساس بالسلطة المخول لها صلاحية التعيين، يمكن ان تتضمن التعديلات المستقبلية للنصوص التنظيمية المرتبطة بالمناصب العليا منح اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء صلاحية فحص اقتراحات التعيين في المناصب العليا عبر مقابلات مع الموظفين المقترحين وترتيبهم حسب درجة استحقاقهم للمنصب؛
- توضيح كيفية تقييم الموظفين الشاغلين للمناصب العليا خلال مسارهم المهني على مستوى المنصب العالي مع احتمالية ادراج فكرة عقود النجاعة فور تقلدهم المنصب مما يسمح بتقييم أداءهم؛
- تحديد حالات نهاية مهام شاغلي المناصب العليا بشكل صريح عبر التعديلات التي تمس النصوص التنظيمية للمناصب العليا لضمان عدم تعسف الإدارة المستخدمة في حالة إنهاء مهامهم؛
- الإشارة الى محل شاغلي المناصب العليا من النظام التأديبي للموظف نتيجة للأخطاء المهنية التي قد ترتكب من قبلهم في إطار ممارسة المهام المرتبطة بالمنصب العالي.

الـمـلاحـق

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	المراسلة رقم 1118 المؤرخة في 14 أفريل 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.	78
02	التعليمة رقم 04 المؤرخة في 07 أفريل 2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.	79
03	نموذج بطاقة اقتراح لشغل منصب عالي.	80
04	نموذج قرار تعيين في منصب عالي.	82-81
05	نموذج قرار انتداب لشغل منصب عالي.	84-83
06	نموذج قرار تعيين في منصب عالي بعد الانتداب.	86-85
07	نموذج قرار التكفل بعد عملية انتداب لشغل منصب عالي.	88-87
08	التعليمة رقم 18 المؤرخة في 15 ديسمبر 2010 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.	90-89
09	المراسلة رقم 1779 المؤرخة في 05 فيفري 2018 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.	91
10	المراسلة رقم 68 المؤرخة في 01 فيفري 2021 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.	92
11	المراسلة رقم 1662 المؤرخة في 04 أوت 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.	93
12	نموذج قرار انهاء مهام في منصب عالي.	95-94
13	المراسلة رقم 368 المؤرخة في 03 ماي 2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.	97-96

الملحق رقم 01: المراسلة رقم 1118 المؤرخة في 14 أفريل 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: 1118 و أ م ع و ع و إ إ م ق أ و ع / م ف ق أ و ع / ع 2016.

الجزائر في 14 أفريل 2016

السيد وزير التعليم العالي و البحث العلمي

الأمانة العامة

الموضوع: ف/ي التعيين في مناصب عليا.

المرجع: إرسالكم رقم 470 المؤرخ في 04 أفريل 2016.

تفضلتم بموجب إرسالكم المشار إليه بالمرجع أعلاه، بالاستفسار عن إمكانية تعيين الموظفين المنتمين لرتبتي متصرف رئيسي ومهندس رئيسي في مناصب عليا، في إطار أحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 ديسمبر 2004، المتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة و مصالحها المشتركة، المعدل والمتمم، بعد رفض مصالح الرقابة المالية تعيين هذه الفئة من الموظفين على مستوى جامعة خميس مليانة، بحجة أن التعيين في هذه المناصب العليا يشترط الانتماء إلى رتبة متصرف.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه لا يوجد أي مانع لتعيين المتصرفين الرئيسيين والمهندسين الرئيسيين في المناصب العليا المذكورة أعلاه، شريطة استيفائهم الأقدمية المطلوبة، والمحددة في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 ديسمبر 2004، المذكور أعلاه، مادامت رتب انتمائهم أعلى من الرتب المطلوبة والتي تعد حد أدنى للتعيين في هذه المناصب العليا.

وفي هذه الحالة يمكن للمعنيين الجمع بين الأقدميتين المكتسبتين في الرتبة الأصلية (متصرف أو مهندس دولة) ورتبة الترقية (متصرف رئيسي ومهندس رئيسي).

تقبلوا، السيد الأمين العام، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري
ب. بوشمال

نسخة للإعلام:
السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات.

الملحق رقم 02: التعليمة رقم 04 المؤرخة في 07 أفريل 2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

الجزائر في 07 أفريل 2013

رقم 04 ن.خ/م.ع.و/2013

السادة مسؤولو الموارد البشرية للمؤسسات و الإدارات العمومية

للإعلام إلى: السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع: ف/ي كيفية إحتساب الأقدمية للتعيين في المناصب العليا.

تتلقى مصالحي إستفسارات حول إمكانية الجمع بين الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية و تلك المكتسبة في رتبة أعلى تمت الترقية إليها، للتعيين في المناصب العليا.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأنه يمكن الجمع بين الأقدمية إذا كان التعيين في المنصب العالي مفتوحا للموظفين المنتمين للرتبة الأصلية و لرتبة الترقية في آن واحد.

فعلى سبيل المثال، إذا كان التنظيم الساري المفعول يشترط التعيين في منصب عالي أقدمية سبع(07) سنوات في رتبة متصرف أو ثلاث(03) سنوات كمتصرف رئيسي، فإن الموظف الذي أكتسب أقدمية خمس (05)سنوات في رتبة متصرف و سنتين في رتبة متصرف رئيسي، يعتبر مستوفيا لشرط الأقدمية المذكورة أعلاه (سبع (07)سنوات) للتعيين في ذلك المنصب العالي.

عن الأمين العام للحكومة
و بتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية

ب. بوشمال

الملحق رقم 03: نموذج بطاقة اقتراح لشغل منصب عالي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية



بطاقة اقتراح

الاسم واللقب: .....
تاريخ ومكان الميلاد: .....
الوضعية الاجتماعية: .....

تاريخ التعيين: .....
مكان التعيين: .....
الرتبة: .....
المنصب الحالي: ..... (في حالة شغله لمنصب عالي حاليا)
المنصب المقترح: .....

الشهادات والمؤهلات:

- ..... - .....- .....

الدورات التكوينية:

- .....- ..... - .....

حرر بـ ..... في .....

الإمضاء

(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الملحق رقم 04: نموذج قرار تعيين في منصب عالي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار التعيين في منصب عالي

إن .....(ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
-بمقتضى الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 – 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 – 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-..... المؤرخ في ....
الموافق .... سنة ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ .....
(ذكر سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-..... المؤرخ في ....
الموافق .... سنة ..... الذي يحدد قائمة المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي وشروط الالتحاق بها الخاص بـ ..... (تحديد القطاع المعني)، (بالنسبة للمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي)
-وبناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في .... الذي يحدد عدد المناصب العليا (بالنسبة للمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي)،

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

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

-وبناء على مستخرج القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة ..... الرقم الاستدلالي ..... للصنف ..... ابتداء من ....،

-وباقتراح من .....،

يقــرر

المادة الأولى: يُعين ..... (بيان الاسم واللقب) في المنصب العالي ..... (بيان تسمية المنصب العالي) بـ ..... (المديرية أو المصلحة) .....ابتداء من تاريخ التوقيع على هذا القرار.

المادة 2: يستفيد المعني (ة) إلى جانب الراتب المرتبط برتبته، من زيادة استدلالية تقدر بـ ..... نقطة، موافقة للمستوى ..... بعنوان شغل المنصب العالي.

المــادة 3: يكلف ..... (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار.

حرر بـ ..... في ....

الإمضاء

(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الملحق رقم 05: نموذج قرار انتداب لشغل منصب عالي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار انتداب لشغل منصب عالي

إن ..... (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
-بمقتضى الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 – 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
-وبمقتضى المرسوم رقم ...-..... المؤرخ في .... الموافق .... سنة ..... المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-..... المؤرخ في .... الموافق .... سنة ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ ..... (ذكر سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه،
-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن ترسيم ..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة ..... ابتداء من ....
.....،

-وبناء على طلب الانتداب لشغل منصب عالي المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ .....،
-وبناء على موافقة الإدارة الأصلية بتاريخ .....،
-وبناء على موافقة الإدارة المستقبلة بتاريخ .....،
-وباقتراح من .....،

يقــرر

المادة الأولى: يُنتدب ..... (بيان الاسم واللقب) ..... لدى ..... لشغل مهام المنصب العالي .....(بيان المنصب العالي)، ابتداء من .....

المــادة 2: يكلف ..... (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار.

حرر بـ ..... في ....

الإمضاء

(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الملحق رقم 06: نموذج قرار تعيين في منصب عالي بعد الانتداب.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار تعيين في منصب عالي بعد انتداب

إن ..... (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
-بمقتضى الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 – 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 – 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
-وبمقتضى المرسوم رقم ...-..... المؤرخ في .... الموافق .... سنة ..... المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-..... المؤرخ في .... الموافق .... سنة ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ ..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه،
-وبناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في .... الذي يحدد تصنيف المناصب العليا وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها (تحديد المؤسسة المعنية)

-وبناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في .... الذي يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي،
-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن تعيين، ترقية وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب ..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة ..... الرقم الاستدلالي ..... ابتداء من ....،
-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن ترسيم المعني (ة).....في رتبة .....ابتداء من.....، (عند الاقتضاء)
-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن انتداب المعني (ة)..... لشغل ..... (بيان تسمية المنصب العالي) ابتداء من .... تاريخ تنصيبه.
-وبناء على مستخرج القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن ترقية المعني (ة) إلى الدرجة ..... الرقم الاستدلالي ..... للصنف ..... ابتداء من ....،
-وبناء على المحضر رقم ..... المؤرخ في ... . المتضمن تنصيب المعني (ة) في المنصب العالي ..... (بيان المنصب العالي) ابتداء من ....،
-وباقتراح من .....،

يقــرر

المادة الأولى: يُعين ..... (بيان الاسم واللقب) في المنصب العالي ..... (بيان تسمية المنصب العالي) بـ ..... (المديرية أو المصلحة) ..... ابتداء من ... . تاريخ تنصيبه.
المادة 2: يستفيد المعني (ة) إلى جانب الراتب المرتبط برتبته، من زيادة استدلالية تقدر بـ ..... نقطة، موافقة للمستوى ..... بعنوان شغل المنصب العالي.
المــادة 3: يكلف ..... (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار.

حرر بـ ..... في ....

الإمضاء

(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الملحق رقم 07: نموذج قرار التكفل بعد عملية انتداب لشغل منصب عالي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار التكفل بعد عملية انتداب لشغل منصب عالي

إن ..... (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
-بمقتضى الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 – 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
-وبمقتضى المرسوم رقم ...-..... المؤرخ في .... الموافق .... سنة ..... المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-..... المؤرخ في .... الموافق .... سنة ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ ..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه،
-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن تعيين، ترقية وترسيم و/ أو إدماج وإعادة ترتيب ..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة ..... الرقم الاستدلالي ..... ابتداء من ....،
-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن ترسيم المعني (ة).....في رتبة ..... ابتداء من ....، (حسب الحالة)

-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن انتداب المعني (ة) لشغل مهام المنصب العالي ..... (بيان المنصب العالي) من ..... (بيان الإدارة الأصلية) .....إلى ..... (بيان الإدارة المستقبلة) ابتداء من .....،

-وبناء على المحضر رقم .... المؤرخ في ... . المتضمن تنصيب المعني (ة) ابتداء من ....،

-وباقتراح من .....،

يقـــرر

المادة الأولى: يُكفل ..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة ..... ابتداء من .... لشغل منصب عالي ..... (بيان المنصب العالي) لدى ..... (بيان الإدارة المستقبلة)

المـــادة 2: يكلف ..... (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار.

حرر بـ ..... في ....

الإمضاء

(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الملحق رقم 08: التعليمة رقم 18 المؤرخة في 15 ديسمبر 2010 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية
الأمانة العامة للحكومة
المديرية العامة للوظيفة العمومية

الجزائر في: 15 ديسمبر 2010

الرقم: 18 / ك خ/ م ع و ع /2010

السـيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيـفة العمومية
للتبلـيغ إلى:
السيدات والسادة المسؤولين المكلفين بتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية

الموضوع: ف/ي المناصب العليا للمؤسسات والإدارات العمومية.

المرجـع : - المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لاسيما المادة 134 المطة 3.
- المنشور رقم 14 /ك خ/م ع و ع المؤرخ في 28 جوان 2010 المتعلق بالمناصب العليا للمؤسسات والإدارات العمومية.

حرصا على ضمان التطبيق المنسجم لإجراء تعيين الموظفين في المناصب العليا للمؤسسات والإدارات العمومية، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن المناصب العليا لا تتطلب فتح مناصب مالية وبالتالي لا يمكن اعتبارها كذلك. وسواءا اكتست طابعًا هيكليًا أو وظيفيًا، فإن المناصب المالية توافق الإعتمادات الممنوحة بعنوان الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها.

.../...

وعليه، فإن رتب الموظفين ومناصب الشغل الخاصة بالأعوان المتعاقدين هي وحدها التي تستلزم توفر منصب مالي مسبقا.

ويجدر التذكير من جهة أخرى، بأنه طبقا للتنظيم الساري المفعول، تمنح المناصب المالية زيادة استدلالية تضاف إلى المرتب الموافق للرتبة التي ينتمي إليها الموظف المعني.

وفي هذا الإطار، فإن أي تعيين لموظف في منصب عال على مستوى إدارته المستخدمة يتم مباشرة، بالنظر إلى كون الموظف المعني يشغل فعلا منصبا ماليا بعنوان رتبة انتمائه.

غير أنه، وعندما يتم تعيين موظف في منصب عال على مستوى إدارة أخرى غير إدارته المستخدمة، يكون هذا الأخير محل انتداب بقوة القانون.

ويجدر التوضيح بهذا الشأن، بأن أي تعيين لموظف في منصب عال. يجب أن يتم وفق الشروط المحددة بموجب النصوص التنظيمية التي تكرسها.

من جهة أخرى، يجب أن تتم معادلة الرتبة، عند الإقتضاء، طبقا للتنظيم الساري المفعول.

تلغى أحكام المنشور رقم 14 المؤرخ في 28 جوان 2010 المذكور أعلاه.

بالنظر إلى ما سبق ذكره، أطلب منكم ضمان التطبيق الصارم لأحكام هذا المنشور والنشر الواسع له وإخطاري بأية صعوبات قد تعترضكم عند تنفيذه.

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
ع. خرشي

الملحق رقم 09: المراسلة رقم 1779 المؤرخة في 05 فيفري 2018 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأوّل

المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم: 1779 /و أ ع و إ/ م ت ق أ و ع/ م ن إ س ن/ 2018. الجزائر في 05 فيفري 2018

السيد مدير مركز الفنون والثقافة بقصر رياس البحر (حصن 23)

لولاية الجزائر

مديرية الوصول 3 جانفي 2018 348

الموضوع: ف/ي استفسار عن الترقية في الدرجات.

المرجـــع: مراسلتكم رقم 07 الواردة إلى مصالحي بتاريخ 14 جانفي 2018.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بالإستفسار عن كيفية استفادتكم من الترقية في الدرجة، علما أنه تم انتدابكم لشغل المنصب العالي مدير مركز الفنون والثقافة بقصر رؤساء البحر بموجب المرسوم الرئاسي المؤرخ في 05 سبتمبر سنة 2016، هل تتم الترقية بالمدة الدنيا وذلك حسب أحكام المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم.

وتشيرون بهذا الصدد، إلى أنه تمت ترقيتكم في الدرجة الخامسة (05)، على أساس المدة المتوسطة من طرف مؤسستكم الأصلية، بإعتباركم في وضعية انتداب.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أنه ينبغي التمييز بين حالتين:

- في حالة توفر الموظف الذي يشغل منصبا عاليا على أقدمية تسمح له بالترقية في الدرجة في المدة الدنيا، وكان تاريخ سريانها سابقا لتاريخ تعيين المعني في المنصب العالي، فإنه يستفيد من الترقية في الدرجة وفقا للوتائر المنصوص عليها في إطار تطبيق أحكام المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، سالف الذكر، أي بعد دراسة ملفه من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء.

- أما وفي حالة كان تاريخ سريان الترقية في الدرجة، لاحقا لتاريخ تعيينه في المنصب العالي، فإنه يستفيد من الترقية في الدرجة في المدة الدنيا بقوة القانون، وذلك وفقا لأحكام المادة 14 من نفس المرسوم.

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير والاحترام.

نسخة للإعلام إلى: السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر.

الملحق رقم 10: المراسلة رقم 68 المؤرخة في 01 فيفري 2021 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 68 /و أ ر م ع و ع إ إ م ف ت و م ا ب ح/21 الجزائر، في 01 فيفري 2021

976

السيد وزير التجارة

المفتشية العامة

الموضوع: ف/ي استفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 13 المؤرخة في 13 جانفي 2021.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المذكورة في المرجع أعلاه، بالتماس موافاتكم بالأحكام والتدابير المنصوص عليها في التنظيم المعمول به فيما يخص ممارسة حق الإضراب، من طرف شاغلي المناصب العليا، وكذا الموظفين والعمال غير المنتمين للتنظيمات النقابية الداعية للإضراب.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه عملا بأحكام المادة 36 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن الإضراب حق مكفول للموظف يمارسه في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، سواء كان منتميا لمنظمة نقابية أم لا.

غير أن حق الإضراب، يتنافى مع شغل المناصب العليا، التي يتعين على شاغليها الإلتزام بواجب التحفظ، وعدم انتقاد مسؤوليهم السلميين، وعدم المشاركة في الإضراب.

تقبلوا، السيد المفتش العام، فائق عبارات التقدير و الاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية

ع. لعويسي

نسخة للإعلام:

- السيد مدير التطبيق والتدقيق.
- السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية 48 ولاية.

الملحق رقم 11: المراسلة رقم 1662 المؤرخة في 04 أوت 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

04 أوت 2016

السيد وزير الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات

السيد وزير التعليم العالي و البحث العلمي

الموضوع :ف/ي الجمع بين الوظائف .

لقد لفت انتباه مصالحي إلى وضعية بعض الأساتذة الإستشفائيين الجامعيين الذين يشغلون أكثر من منصب عالي في نفس الوقت، حيث يجمعون بين منصب رئيس مصلحة استشفائية على مستوى مركز استشفائي جامعي، ومناصب عليا أخرى كعميد كلية الطب و مدير مؤسسة عمومية أو وظيفة عليا في الدولة.

ينبغي التذكير في هذا الشأن أن شغل منصبين عالين أو منصب عالي ووظيفة عليا للدولة في آن واحد و الجمع بينهما أمر مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية التي تحكم الوظائف العمومية لاسيما أحكام الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

و بالفعل، و اعتبارا لطبيعة المهام المنوطة بكل منصب من المناصب العليا و خصوصيتها في جهة و الحقوق و الواجبات المرتبطة بكل واحد منها، فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال الجمع بين منصبين عاليين و شغلهما في نفس الوقت.

لذا، يشرفني أن أطلب منكم الإيعاز الى مصالحكم المسيرة للعمل على مراجعة مثل هذه الوضعيات، التي قد تكون موجودة على مستوى قطاعكم الوزاري، و السهر على تفادي تكرارها مستقبلا.

تقبلوا، السيد الوزير، فائق عبارات التقدير و الإحترام

عن الوزير الأول وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري

الوزير الأول

نسخة إلى : - السيد الوزير الأول ، على سبيل الإعلام.
- السيد وزير المالية –المديرية العامة للميزانية-، للإطلاع.
- السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، للمتابعة.

الملحق رقم 12: نموذج قرار إنهاء مهام في منصب عالي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار إنهاء مهام في منصب عالي

إن ..... (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)،
-بمقتضى الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 – 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
-وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 – 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 – 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
-وبمقتضى المرسوم رقم ...-..... المؤرخ في .... الموافق .... سنة ..... المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء)،
-وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ...-..... المؤرخ في .... الموافق .... سنة ..... المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ ..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة ..... منه،

-وبناء على القرار أو المقرر رقم ..... المؤرخ في .... المتضمن تعيين ..... (بيان الاسم واللقب) في المنصب العالي ..... (بيان تسمية المنصب العالي) ابتداء من ... .،

-وباقتراح من .....،

يقــرر

المادة الأولى: تنهى مهام ..... (بيان الاسم واللقب) في المنصب العالي ..... (بيان تسمية المنصب العالي) بـ ..... (المديرية أو المصلحة) ..... ابتداء من تاريخ التوقيع على هذا القرار أو المقرر أو ابتداء من ... . (حسب الحالة)

المــادة 2: يكلف ..... (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار.

حرر بـ ..... في ....

الإمضاء

(من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

الملحق رقم 13: المراسلة رقم 368 المؤرخة في 03 ماي 2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 368 م ع و ع إ إ م ت ق أ و م ف ت و م ل ز 2017.

الجزائر، في 03 ماي 2017

السيد مدير الموارد المائية لولاية البيض

الموضوع: ف/ي استفسار.

المرجـــع: مراسلتكم رقم 155 المؤرخة في 29 مارس 2017.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرجع أعلاه، بالتماس توضيحات حول تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ تتساءلون عما إذا كان ينبغي إنهاء مهام الموظف المتابع جزائيا، الذي يشغل منصبا عاليا أو إبقائه قيد الخدمة في ذات المنصب إلى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائيا، وعما إذا يتقاضى نصف راتبه من رتبته الأصلية أو من المنصب العالي، وكذا عن إمكانية استفادته من الإمتيازات الممنوحة له بصفة شاغل لمنصب عال.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن إبقاء أو عدم إبقاء الموظف الذي يشغل منصبا عاليا قيد الخدمة وهو متابع جزائيا، يتوقف على طبيعة وجسامة الأفعال المتابع من أجلها، فإذا كانت تلك الأفعال تشكل خطأ مهنيا جسيما له علاقة بوظيفته وارتكبه أثناء ممارسته لمهامه أو تؤثر على وظيفته، فإنه يتعين على الإدارة حينئذ، إنهاء مهامه في المنصب العالي وتوقيفه تحفظيا فورا في رتبته الأصلية، ولا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا، تطبيقا لأحكام المادة 174 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، سالف الذكر.

أما إذا كانت الأفعال التي توبع من أجلها ليست ذات علاقة بالوظيفة، فيعود للإدارة تقدير ما إذا كان بالإمكان إبقاؤه في المنصب العالي أو إنهاء مهامه، حسب ما تقتضيه ضرورات المصلحة.

وفي كل الأحوال، وفي حالة التوقيف التحفظي للموظف المعني بسبب المتابعة الجزائية، سواء أنهيت مهامه في المنصب العالي أم لا، فإن الابقاء على جزء من الراتب يخضع للسلطة التقديرية للإدارة، ولا يمكن أن يتعدى نصف راتبه الرئيسي، ولمدة أقصاها ستة (6) أشهر على الأكثر، ومن ثمة، فإن استفادته من الامتيازات المرتبطة بالمنصب العالي من عدمها تتوقف على الإجراء المتخذ بشأنه، على النحو الذي تم تبيانه آنفا.

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات الإحترام والتقدير.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للوظائف العمومية

نسخة للإعلام إلى:
السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر والمراجع باللغة العربية

أ. المواثيق الدولية:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.
2. الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة، المعتمد بأديس أبابا بتاريخ 31 جانفي 2011.

ب. الدساتير:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (ج ر، ع 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976).
2. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (ج ر، ع 09، المؤرخة في 01 مارس 1989).
3. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (ج ر، ع 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020).

ت. النصوص القانونية والتنظيمية:

- **الأوامر:**

1. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج ر، ع 46، المؤرخة في 08 جوان 1966).
2. الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (ج ر، ع 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996).

3. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج ر، ع 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006).

- **القوانين:**

1. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، (ج ر، ع 32، المؤرخة في 08 أوت 1978).
2. القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، (ج ر، ع 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983).
3. القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المعجل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، (ج ر، ع 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016).

- **المراسيم:**

1. المرسوم رقم 66-141 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية، (ج ر، ع 46، المؤرخة في 08 جوان 1966).
2. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر، ع 13، المؤرخة في 24 مارس 1985).
3. المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع أجورهم، (ج ر، ع 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007).
4. المرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر، ع 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007).
5. المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 02 فيفري 2020 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، (ج ر، ع 06، المؤرخة في 02 فيفري 2020).
6. المرسوم الرئاسي رقم 23-55 المؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر، ع 03، المؤرخة في 17 جانفي 2023).
7. المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين، والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، (ج ر، ع 13، المؤرخة في 28 مارس 1990).

8. المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جوان 1990المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، (ج ر، ع 31، المؤرخة في 28 جوان 1990).

9. المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم، (ج ر، ع 31، المؤرخة في 28 جويلية 1990).

10. المرسوم التنفيذي رقم 91-26 المؤرخ في 02 فيفري 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين الى قطاع البلديات، (ج ر، ع 06، المؤرخة في 06 فيفري 1991).

11. المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المؤرخ في 06 أفريل 1998 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي، (ج ر، ع 21، المؤرخة في 12 أفريل 1998).

12. المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، (ج ر، ع 03، المؤرخة في 20 جانفي 2008).

13. المرسوم التنفيذي رقم 08-08 المؤرخ في 27 جانفي 2008 المحدد لشروط التعيين في المنصب العالي لرئيس مكتب في الإدارة المركزية والزيادة الاستدلالية المرتبطة به، (ج ر، ع 05، المؤرخة في 30 جانفي 2008).

14. المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، (ج ر، ع 53، المؤرخة في 28 سبتمبر 2011).

15. المرسوم التنفيذي رقم 16-320 المؤرخ في 13 ديسمبر 2016 المتضمن الاحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، (ج ر، ع 73، المؤرخة في 15 ديسمبر 2016).

16. المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 المحدد لكيفيات تقييم الموظف، (ج ر، ع 37، المؤرخة في 09 جوان 2019).

17. المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، (ج ر، ع 77، المؤرخة في 20 ديسمبر 2020).

- **القرارات والتعليمات:**

1. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 مارس 2009 المحدد لعدد المناصب العليا للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب بمصالح الوزير الأول، (ج ر، ع 20، المؤرخة في 29 مارس 2009).

2. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 ديسمبر 2017 المحدد لعدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بعنوان إدارة الجماعات الإقليمية، (ج ر، ع 08، المؤرخة في 07 فيفري 2018).
3. التعليمة رقم 18 المؤرخة في 15 ديسمبر 2010 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
4. التعليمة رقم 04 المؤرخة في 07 أفريل 2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
5. المراسلة رقم 1118 المؤرخة في 14 أفريل 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
6. المراسلة رقم 1662 المؤرخة في 04 أوت 2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
7. المراسلة رقم 368 المؤرخة في 03 ماي 2017 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
8. المراسلة رقم 1779 المؤرخة في 05 فيفري 2018 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.
9. المراسلة رقم 68 المؤرخة في 01 فيفري 2021 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

ث. القواميس والمعاجم:

1. **المنجد في اللغة العربية المعاصرة**، ط 01، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2000.
2. سهيل إدريس، **المنهل**، ط 48، دار الآداب للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2017.

ج. الكتب:

1. عبد الحميد كمال حشيش، **دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1977.
2. محمد أنس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة**، ط 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
3. سليمان احمية، **التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-**، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
4. عمار بوضياف، **الوجيز في القانون الإداري**، دار الريحانة، الجزائر، 1999.

5. كمال رحماوي، **تأديب الموظف العام في القانون الجزائري**، دار هومه للطباعة، الجزائر، 2003.
6. عبد اللطيف السيد رسلان عودة، **النظرية العامة للاستقالة**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.
7. عاشور دمان ذبيح، **شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
8. علاء الدين عشي، **مدخل للقانون الإداري**، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
9. أحسن بلورنة، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري-بين النظري والتطبيقي**، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
10. حنان اوشن، **الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية**، ط 01، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2022.

ح. الأطروحات والرسائل:

- **رسائل الدكتوراه:**

1. صبيحة عبد اللاوي، **سياسات التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائري لسنة 2006 وأثرها على الأداء**، رسالة دكتوراه في العلوم، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر -3-، الجزائر، 2015-2016.
2. علي بن أحمد، **المناصب العليا والوظائف السامية في النظام القانوني الجزائري والنظم المقارنة**، رسالة دكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة -2-، الجزائر، 2015-2016.
3. ياسين ربوح، **السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر**، رسالة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص رسم السياسات العامة، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر -3-، الجزائر، 2015-2016.

- **مذكرات الماجستير:**

1. سلوى تيشات، **أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة " بومرداس "-**، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة ببومرداس، الجزائر، 2009-2010.

- **مذكرات الماستر:**

1. مريم سالم، **المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015-2016.
2. عبد الكريم ضهراوي وعبد الله شافعي، **الحقوق المالية للموظف العام ومفارقاتها بين مختلف أسلاك قطاع التربية**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية بأدرار، الجزائر، 2015-2016.
3. محمد بن الشريف وعبد الباسط خالي، **النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية بأدرار، الجزائر،2017-2018.
4. سميرة مرابطي، **الخطأ المهني للموظف العام في التشريع الجزائري**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور طاهر مولاي بسعيدة، الجزائر،2018-2019.
5. علي بن يحي، **معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري**، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، 2018-2019.

خ. المقالات:

1. عبد الجليل مفتاح، " نظرة على القانون الأساسي للوظيفة العمومية "، مجلة المنتدى القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، ع 07، 2010.
2. علي بن احمد، " الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر "، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، ع 04، 2013.
3. سعيد مقدم، " تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر "، مجلة إدارة، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، ع 44، 2016.
4. خديجة مرابط، " تسريح الموظف العام في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر "، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، م 01، ع 08، 2017.

5. محمود عبد علي حميد الزبيدي، " التنظيم القانوني للتكليف بالمناصب الإدارية والإعفاء منها"، مجلة كلية الإسراء الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الإسراء الجامعة، جامعة الإسراء، العراق، م 01، ع 0، 2019.
6. بديعة حداد " الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري "، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، كلية الإسراء الجامعة، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، م 05، ع 03، 2020.
7. فاطمة الزهراء عوماري وعبد الهادي بن زيطة، " الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر، م 04، ع 01، 2021.
8. مريم قسول وعثمان تالوتي، " العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورهما في مكافحة الفساد "، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، م 07، ع 02، 2021.
9. صبرينة العيفاوي وزكريا سمغوني، " حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة "، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، م 08، ع 01، 2022.
10. علي الطاهر عبدو، " مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية "، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المركز الجامعي بإيليزي، الجزائر، م 07، ع 01، 2022.
11. وليد مزغيش، " الرقابة الوصائية على المجالس الشعبية البلدية في الجزائر -دراسة في الآليات ومآلها- "، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، م 06، ع 02، 2022.

د. المحاضرات المنشورة:

1. حمدي محديد، محاضرات في الوظيفة العامة، محاضرات ألقيت على طلبة السنة الثالثة ليسانس، جذع مشترك، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2019-2020.

ذ. المواقع الإلكترونية:

1. الموقع الإلكتروني: www.almaany.com.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

أ. النصوص القانونية والتنظيمية: Les textes juridiques

1. Le décret n° 62-502 du 19 juillet 1962 fixant les conditions de nomination de certains hauts fonctionnaires, (j o, n° 03, du 20 juillet 1962).

ب. الكتب: Les livres

1. Missoum Sebih, **La Fonction Publique**, hachette, paris, France, 1968.
2. Jean François Lachaume, **la fonction publique**, Dalloz, Paris, 2002.
3. Roger Grégoire, **La Fonction Publique,** Dalloz, Paris, France, 2005.

ت. المقالات: Les articles

1. Laurent Blanc," la fonction publique ", presses universitaires de France, paris, France, é 01, 1971.

الـفـهـرس

الفهرس

الشـــــكر.....أ
الإهـــــداء .....ب
قائمة المختصرات .....ت
قائمة الجداول والأشكال.....ث
مـــقـــدمـــة 2
الفصل الأول: مفهوم المناصب العليا في الوظيفة العمومية.....7
المبحث الأول: مفهوم الوظيفية العمومية.....8
المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية والمصطلحات المرتبطة بها 8
الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية 8
أولا: تعريف الوظيفة العمومية لغة.....8
ثانيا: تعريف الوظيفة العمومية في الفقه 9
الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي والشروط المتعلقة به.....11
أولا: تعريف الموظف العمومي 12
ثانيا: شروط إكتساب صفة الموظف العمومي 15
المطلب الثاني: تطور الوظيفة العمومية في الجزائر 17
الفرع الأول: مرحلة ما قبل إصلاح الوظيفة العمومية 17
أولا: استمرارية العمل بالتشريع الفرنسي.....17
ثانيا: التنظيم الجزائري للوظيفة العمومية.....18
الفرع الثاني: مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية.....18
أولا: صدور القانون رقم 78-12 18
ثانيا: صدور الأمر رقم 06-03 19
المبحث الثاني: مفهوم المناصب العليا 20
المطلب الأول: تعريف المناصب العليا 20
الفرع الأول: تعريف المناصب العليا في الفقه.....20
الفرع الثاني: تعريف المناصب العليا في التشريع 21
أولا: تعريف المناصب العليا على ضوء الأمر رقم 66-133 21
ثانيا: تعريف المناصب العليا على ضوء القانون رقم 78-12 22
ثالثا: تعريف المناصب العليا على ضوء المرسوم رقم 85-59.....24

رابعا: تعريف المناصب العليا على ضوء الأمر رقم 06-03.....24
المطلب الثاني: خصائص المناصب العليا 25
الفرع الأول: المنشأ المزدوج للمناصب العليا 25
أولا: المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.....25
ثانيا: المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.....26
الفرع الثاني: حصرية تقلد المناصب العليا.....27
الفرع الثالث: الإمتيازات المقررة للمناصب العليا.....28
المطلب الثالث: التمييز بين المناصب العليا والوظائف العليا.....29
الفرع الأول: من حيث التنظيم القانوني.....29
الفرع الثاني: من حيث طبيعة المنصب 30
الفرع الثالث: من حيث إجراءات التعيين 31
الفصل الثاني: المسار المهني لشاغلي المناصب العليا في الوظيفة العمومية 35
المبحث الأول: تقلد المناصب العليا في الوظيفة العمومية 36
المطلب الأول: طرق تقلد المناصب العليا 36
الفرع الأول: التعيين في المناصب العليا.....36
أولا: شروط التعيين في المناصب العليا 37
ثانيا: إجراءات التعيين في المناصب العليا.....42
الفرع الثاني: الإنتداب لشغل المناصب العليا 45
أولا: شروط الإنتداب لشغل المناصب العليا 46
ثانيا: إجراءات الإنتداب لشغل المناصب العليا.....46
المطلب الثاني: إمتيازات والتزامات شاغلي المناصب العليا.....47
الفرع الأول: إمتيازات شاغلي المناصب العليا 48
أولا: الإمتيازات المرتبطة بالراتب.....48
ثانيا: الإمتيازات المرتبطة بالترقية في الدرجة 52
الفرع الثاني: التزامات شاغلي المناصب العليا 53
أولا: الواجبات المرتبطة بالوظيفة العمومية 53
ثانيا: الإلتزامات المرتبطة بالمنصب العالي 54
المبحث الثاني: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا في الوظيفة العمومية 55
المطلب الأول: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا بشكل إرادي 55
الفرع الأول: طلب الإعفاء من المنصب العالي 55
الفرع الثاني: الإستقالة 56

أولا: تعريف الإستقالة 56
ثانيا: إجراءات الإستقالة 57
الفرع الثالث: التقاعد 57
أولا: تعريف التقاعد 58
ثانيا: شروط الإحالة على التقاعد 59
المطلب الثاني: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا بشكل غير إرادي.....60
الفرع الأول: إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب عدم الكفاءة 60
أولا: صلاحية إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب عدم الكفاءة 60
ثانيا: الرقابة على صلاحية إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب عدم الكفاءة 61
الفرع الثاني: إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب الأخطاء المهنية 62
أولا: تعريف الأخطاء المهنية 63
ثانيا: أركان الخطأ المهني 64
ثالثا: المسؤولية التأديبية لشاغلي المناصب العليا 65
الفرع الثالث: إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا بسبب المتابعة الجزائية 68
أولا: الإجراءات الإدارية المتبعة للموظف المتابع جزائيا.....68
ثانيا: تأثير المتابعة الجزائية على إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا.....69
الفرع الرابع: نهاية مهام شاغلي المناصب العليا بسبب الوفاة.....70
خاتمة.....73
قائمة الملاحق.....77
قائمة المصادر والمراجع.....99
الفهرس 108