



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني لموظفي البلدية

مذكرة لنيل شهادة ماستر
التخصص: ادارة الجماعات المحلية

تحت إشراف الأستاذ:
أ.براهيم براهيم مختار

من إعداد الطالب:
عباد عبد القادر

لجنة المناقشة

رئيساً

جمال زيدان

الأستاذ:

مشرفاً مقررًا

براهيم براهيم مختار

الأستاذ:

عضواً مناقشاً

بن علي عبد الحميد

الأستاذ:

عضواً مناقشاً

عثماني عبد الرحمان

الأستاذ:

السنة الجامعية: 2015/2014

خطة البحث

المقدمة

الفصل التمهيدي: الوظيفة العامة .

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف العام

المطلب الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام..

المطلب الثالث: التعريف القضائي للموظف لعام..

المبحث الثاني: التطور التاريخي للوظيفة العمومية.

المطلب الأول: المرحلة ما بين 1962-1966

المطلب الثاني: المرحلة ما بين 1966-1989

المطلب الثالث: المرحلة ما بين 1989-2006

الفصل الأول: النظام القانوني للوظيفة العامة

المبحث الأول: النظام الأساسي للموظف العام.

المطلب الأول: طرق التوظيف

المطلب الرابع: الوضعية الإدارية للموظف العام.

المطلب الخامس: واجبات الموظف وحقوقه.

المبحث الثاني: النظام التأديبي للموظف العام

المطلب الأول: مفهوم النظام التأديبي

المطلب الثاني: ضمانات الموظف بعد توقيع العقوبة

المطلب الثالث: وظائف السلطة التأديبية

الفصل الثاني: النظام القانوني لموظفي البلدية

المبحث الأول: مراحل تطور التنظيم البلدي

المطلب الأول: المرحلة 1962-1981.

المطلب الثاني: المرحلة 1981-2011

المبحث الثاني: النظام الأساسي لموظفي البلدية

المطلب الأول: الأمين العام للبلدية..

المطلب الثاني: اسلاك الإدارة العامة

المطلب الثالث: الأسلاك التقنية

الخاتمة.

المقدمة:

يزداد اهتمام الكتاب والباحثين في مجال الإدارة بموضوع الوظيفة العامة ويتناوله من عدة جوانب، وأبعاد باعتباره إحدى الركائز الأساسية للمنظمة المعاصرة التي تعمل في ظل التحول التاريخي نحو العالمية وما يرافق ذلك من مظاهر المنافسة الشديدة وحاجة المنظمات إلى التغيير وتحقيق درجات أفضل من الكفاءة الفعلية لتستطيع الاستمرار والتكيف مع المتغيرات المحيطة بها. وتعتبر الوظيفة العامة من أهم موضوع البحث والدراسة القانونية والإدارية وقد تزايدت هذه الأهمية بسبب اتساع نشاط الدولة الحديثة الذي أدى إلى تدخل المرافق العامة وزيادة دورها في تقديم المنافع العامة للمواطنين، وذلك أن الدولة هي مجموعة من المرافق العامة صنعت خصيصا لخدمة الجمهور ولتحقيق الصالح العام وهذا سعيا لتطوير المجتمع وتحقيق أماله في الكفاية والعدل فكان لهذا التطور على الوظيفة العامة أهمية كبرى بحيث تزايدت أهميتها وكبر دورها في المجتمع، ولما كان الموظف العام أو العامل هو المنظم لسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الشاملة، فأصبح الموظف أو العامل نتيجة لهذا الدور أهمية كبيرة بل أصبح هو محور أي سياسة إصلاحية في أي دولة، وما نجاح جهاز الإدارة في تحقيق ما تصبوا إليه أو فساده إلا نتيجة للسياسة الوظيفية المطبقة في هذا البلد.

وأيا كانت النظرة للموظف اشتراكية أو رأسمالية فإنه يؤدي خدمة عامة، وهو ما تؤكد مختلف التشريعات الحديثة منها الجزائرية الذي أكد مشرعيها على أن الوظيفة العامة هي مجموعة من القواعد التي تين كيفية الالتحاق الموظف بالوظيفة (1)، ووسيلة لتحقيق المصلحة العامة، ويظهر ذلك جليا في التشريعات المتعاقبة في هذا الشأن مرسوم 133-66 المؤرخ في جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، ونظرا إلى تبني الجزائر النهج الاشتراكي الذي يتطلب حثما إعادة النظر في جميع القوانين القائمة على الفكر الرأسمالي.(1)

(1): قدود جميلة، رقابة المشروعية في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص

وظيفة عمومي، كلية الجيلالي الياباس، جامعة سيدي بلعباس، 2006/2005، ص03

فكان من بين هذه القوانين قانون الوظيفة العامة الذي صدر مكانه وبدلا منه القانون الأساسي للعامل رقم 12/78 الذي اعتنى بالموظف والوظيفة العامة (1) نظرا لأهميتها وكذا الأمر بالنسبة لقانون 1985 والمتعلق بموظفي الإدارة والمؤسسات العمومية فوفر الحماية المشروعة لاستقرار الموظفين باعتبارهم أداة الخدمة العمومية. (2)

ويثور التساؤل هنا حول كيفية التوفيق بين اعتبارات الحماية المشروعة أو مبدأ الضمان وبين اعتبارات فاعلية الإدارة وحسن سير المرافق العامة. ذلك أن الوظيفة العمومية بحكم أهميتها العددية والمكانة التي تحتلها داخل المجتمع وطبيعة وكثافة العلاقات التي تنظمها أو تعكسها تمثل في آن واحد رهانا سياسيا وأداة لا مفر من اللجوء إليها لتحقيق عصرنة الدولة.

إن الفئة الاجتماعية المهنية التي تكونها مع اختلاف مراكزها القانونية وتشكيلتها البشرية ومطالبها المتنوعة فرضت حضورها في جميع النشاطات المرتبطة بحياة الأمة. وقد أعطت التحولات السياسية والمؤسسية والاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن دستوري 1989 و1996 بعدا متميزا لهذه الحقيقة.

فبحكم دورها الأساسي في تنشيط وإنعاش الحياة الاجتماعية من خلال مساهمتها في سياسة الشغل والأجور وبصفة عامة في الانجازات الأكثر دلالة وتأثيرا في ميدان الديمقراطية والعدالة الاجتماعية فإنها تمثل عامل ترشيد وموازنة لا يمكن لأية دولة أن تتغافل عنها وبهذا فقد ذهب جل المؤلفين إلى اعتبار أن هذا القرن هو قرن الوظيفة العمومية. حيث شهدت سلطة الدولة في العصر الحديث تطورا كبيرا انعكس على جميع المجالات، بحيث أصبحت الدولة المعاصرة تهيمن على جميع شؤون الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. (3)

(1): القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

(2): المرسوم رقم 59/85 المؤرخ 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

(3): د. محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

والدولة كشخصية اعتبارية، لا تمارس أعمالها بنفسها، بل يقوم بهذه الأعمال أشخاص تعينهم الدولة لهذه المهمة، ألا وهم الموظفون العموميون تربطهم بالدولة قوانين الوظيفة العامة والتي تعطي لهم بموجبها حقوقا وتفرض عليهم التزامات.

وكذا الوضعيات القانونية التي يكون فيها الموظف خلال مساره الوظيفي ابتداءا بالتحاقه بالوظيفة إلى غاية الخروج منها والتي ينجم عنها فقدان هذه الصفة. حيث حدد الأمر رقم 133/66 حالات انتهاء المهام. (1)

وبصدور الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة، فقد بين في الباب العاشر المعنون بـ "إنهاء الخدمة" منها انتهاء علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة وفي حالة إخلال الموظفين العموميين بواجباتهم يحق للدولة معاقبتهم، وذلك يكون بواسطة السلطة التأديبية. لذلك أولت القوانين الحديثة بعناية خاصة موضوع تأديب الموظف العام، حيث تعتبر السلطة التأديبية جوهر النظام التأديبي في كل دولة تحترم الدستور والقوانين.

وتبعاً لاختلاف الاتجاهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بين مختلف الدول، فإن الدول اختلفت في تحديد من يكون له الحق في تسليط العقاب وتنفيذه.

فبعض الدول أسندتها إلى السلطة الرئاسية أي إلى الرئيس الإداري، وهي بذلك أرادت تغليب المصلحة العامة، وعملت بمنطق الفاعلية، وهناك من الدول من أسندتها إلى الهيئات القضائية بحيث شكلت محاكم تأديبية لهذا الغرض. وهي بذلك أرادت إتاحة المصلحة الخاصة للموظفين، وعملت بمنطق الضمان، وهناك من الدول التي حاولت إقامة التوازن بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة، حيث أسندت السلطة التأديبية إلى السلطات الرئاسية، لكن بعد استطلاع واستشارة هيئات جماعية معينة لهذا الغرض.

(1): تنص المادة 62 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية: "إن انتهاء

المهام الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن:

- الاستقالة

- التسريح

- العزل

- قبول الإحالة على التقاعد

ويترتب على فقدان الجنسية أو الحقوق الوطنية نفس الاثار"

ومهما كان نوع النظام التأديبي الذي تأخذ به الدولة، فإنه لا بد أن توفر له مجموعة من الضمانات التي توضح التزامات وحقوق الطرفين. الإدارة والموظف العام. وذلك من أجل تحقيق فاعلية العمل الإداري وضمانا للموظف العام، ومن ثم السير الحسن للمرافق العامة والصالح العام للوطن داخليا وخارجيا.

ونظرا لأهمية موضوع الوظيف العمومي فقد تطرقت إلى عدة نقاط منها تعريف الموظف العام ، إلى جانب الشروط الواجبة للالتحاق بالوظيفة العامة، وكذا الحالات القانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، وكذا طرق تأديب الموظف العام. وتطرقت في الفصل الثاني إلى النظام القانوني لموظفي البلدية مع ذكر طرق الالتحاق بالبلدية، إلى جانب المناصب العادية والمناصب السامية وسلطة كل منهما.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

لقد أحسن المشرع الجزائري صنعا اذا لم يضع تعريفا للموظف العام. اد أن وضع تعريف محدد هي مهمة الفقه وليست مهمة التشريع. وقد أخذ التشريع الجزائري بالتشريع الفرنسي الذي اقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام. وقد بدل الفقه محاولات لوضع تعريف للموظف العام

المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف العام

يرى الأستاذ مصطفى الشريف أن الوضع في الجزائر مايزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف العام باستثناء بعض التعليقات يقول الأستاذ ميسوم صبيح "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف. ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا. (1) يعرف الاستاد عبد الرحمان الرميلى الأعوان العموميين بأنهم "الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعداده. (2)

(1): محمد يوسف المعداوي، الوظيفة العامة في النظرية المقارنة والتشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984، ص35.

(2): سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2011، ص45

المطلب الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام

إن مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري قد تطور وفقا لتطور النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية لدى يجب ان نميز بين أربعة مراحل وهي:

1- قبل صدور الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة(1)، حيث كان الموظف في الجزائر قبل ذلك خاضع لأحكام نظام الموظفين الصادر بموجب الأمر رقم 59-224 وذلك نتيجتا لتمديد سريان القوانين الفرنسية في الجزائر، في حالة عدم تعارضها مع السيادة الوطنية بموجب قانون 1962/12/31.

بالرجوع إلى نصوص الأمر نجده لم يتطرق إلى مفهوم الموظف العام وإنما يبين الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام ذلك القانون. فالمادة الأولى من هذا الأمر تنص "يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الدين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية للدولة وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة. حسب كفايات تحدد بمرسوم، ولا يسري هذا القانون على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الشعبي الوطني.(2)

(1): يميز القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أمر 66-133 ل 2 جوان 1966) ثلاث فئات من الأعوان العموميين:

- الموظفون وتربطهم بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية.

- الأعوان المتعاقدين وهم يخضعون للقانون العام

- الأعوان المؤقتين وهم تابعون للقانون الخاص.

(2): سليم جديدي، المرجع السابق، ص20

المطلب الثالث: التعريف القضائي للموظف العام

إننا لنكاد نجد تعريفا قضائيا للموظف العام في الجزائر وذلك أن التجربة القضائية في الأخذ بازواجية القضاء لا تزال حديثة جدا بدليل أن مجلس الدولة الجزائري لم ينشأ إلا بصدور القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30/مايو 1998 والمتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وكذلك القانون الخاص بالمحاكم الإدارية هو الآخر لم يصدر إلا في 30 مايو 1998 رقم 98/02 المتعلق بالمحاكم الإدارية هذا من جهة ومن جهة ثانية حتى مع شق الجزائر طريقها نحو ازدواجية القضاء، فإن عملية إعداد القضاة الإداريين لا يزال طموحا بعيد المنال حتى يطلعوا بالفعل في المسائل الإدارية على الطريقة الفرنسية او المصرية.(1)

إلا أننا نسجل هنا نقطة اختلاف بين القضاء الفرنسي والقضاء المصري ونظيرهما الجزائري في اشتراط صفة الديمومة في علاقة العمل فنجد القضاء الجزائري قد اصبح على العمال المؤقتين أيضا صفة الموظفين العامين، وقد ورد هذا في قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى للقضاء مستندا في ذلك إلى المادة 8 من الامر 75/22 المؤرخ في 29/04/1974 المتعلق بالعدالة في العمل وبدلك رأى القضاء الجزائري انه ليس من العدالة التمييز بين العامل الدائم والعامل المؤقت. و الواقع أن هدت الحكم يخالف ما ورد في تعريف الموظف العام في المادة الأولى من المرسوم 133/66 سابق الذكر, وبدلك فإننا نسجل تناقضا بين نصيين قانونيين.

(1): سليم جديدي، المرجع السابق، ص35

المبحث الثاني: التطور التاريخي للوظيفة العامة

عرف النظام القانوني في الجزائر تطورا ملحوظا عقب الاستقلال في مجال التوظيف في الوظيفة العمومي كان يتم بموجب الامر 1959/02/04 المتعلق بالقانون العام للموظفين الفرنسيين مع بعض التعديلات حيث امتد تطبيقه في الجزائر حتى صدور مرسوم 1960 الذي أمد العمل بأحكام الأمر 1946 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة وقد انشأت أثناء هذه الفترة مؤسسات التكوين على مستوى الجزائر وهران، قسنطينة .

المطلب الأول: المرحلة ما بين 1962-1966

يمكن القول انه ترتب عن الوضعية السالفة الذكر نتائج متعددة تتعلق مباشرة بصلاحيات الهياكل الإدارية وإعادة توازنها، والبعض الآخر بمستوى هذه الهياكل من الناحية القانوني والبشرية ونلاحظ هنا ظاهرتين متناقضتين تتمثل في النظم الاستثنائية المطبقة عليهم من جهة وقلة عدد الموظفين من جهة أخرى الأمر الذي كاد أن يؤدي إلى إغلاق الكثير من المرافق العامة غداة الاستقلال، فأصبح الوضع معقد مما دفع بالسلطات العمومية إلا أن تتخذ الاحتياطات اللازمة والمناسبة لمجابهة الخطر الداهم والتكفل بالمشاكل المطروحة في انتظار إعادة النظر في مستقبل الوظيفة العمومية ودورها ضمن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة . (1)

(1): بوزيان مكال، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه، النظام القانوني للوظيفة العامة، ص125

الفرع الأول: الفترة ما بين 1962-1963

تجدر الإشارة إلى مجموعتين من النصوص يمكن إدراجها في هذا المنطق. الدين عزلوا من مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير الوطني ومن جهة أخرى إدماج الموظفين الذين كانوا ينتمون إلى الإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية في الإطارات الجزائرية وتشتمل هذه النصوص على ثلاثة نصوص أساسية هي:

- أمر 06-62 لـ جويلية الذي أعاد للموظفين الذين عزلوا عن مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير حقوقهم المهنية.
 - أمر 040-62 لـ 18 سبتمبر 1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية في الإطارات الجزائرية
 - مرسوم 528-62 لـ 18 سبتمبر 1962 المتعلق بتطبيق الأمر السابق.
- أما المجموعة الثانية فكانت الغاية منها وضع نظام انتقالي للتوظيف يمكن الإدارة من جزارة الوظائف القيادية ومن سد حاجياتها المتزايدة على مستويات السلم الإداري والمصالح العمومية. ومن أهم النصوص التي تدخل ضمن هذه المجموعة:
- مرسوم 503-62 لـ 19 جويلية 1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف
 - مرسوم 503-62 لـ 19 جويلية الذي حدد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول إلى الوظيفة العمومية.
- إلا أن التمديد من الفترة الانتقالية والعجز الذي عانت منه مختلف المصالح العمومية من حيث وسائلها البشرية قد أديا إلى خلق نوع من الفوضى في تطبيق النصوص السالفة الذكر. فتعددت نظم التوظيف وتعقدت إدارة الأفراد ونتج عن ذلك عدم الاستقرار من الناحيتين العضوية والوظيفية.(1)

(1): هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص39

الفرع الثاني: الفترة ما بين 1962-1966

أمام الوضع المعقد لم يبق للسلطات العمومية غداة الاستقلال إلا أن تتخذ احتياطات تمكنها من مجابهة المشاكل الراهنة بدون أن تهمل ضرورة إعادة النظر شاملة في مستقبل الوظيفة العمومية ودورها ضمن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة الأخرى. و تجدر الإشارة إلى مجموعتين من النصوص يمكن إدراجها في هذا المنطق: استهدفت المجموعة الأولى من جهة إعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين عزلوا من مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير. ومن جهة أخرى إدماج الموظفين الذين كانوا ينتمون إلى الإطارات الفرنسية.

المطلب الثاني: المرحلة ما بين 1966-1989

وتبدأ من 2 جوان سنة 1966م تاريخ أول قانون الوظيفة العامة الجزائرية (1) وتنتهي يوم 1985 تاريخ صدور المرسوم الرئاسي المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. (2) خلال هذه الفترة كانت تطبق نفس القوانين الفرنسية، ولذلك غلب المشرع الجزائري منطق السلطة العامة والفاعلية على منطق الضمان ومنح للإدارة سلطات واسعة النطاق في مجال التأثيم والعقاب. وكان على هذا القانون أن يجعل أولا حد للنظام الذي تأسس انطلاقا من مراسيم 19 جوان 1962 وان يعترف للأعوان الذين وظفوا تحت ظل هذين النصين بالضمانات المهنية إلى جانب تمكين الإدارة من مجابهة العراقيل التي تحيط بتطورها وتتجلى هاتين الوظيفتين من خلال اختيار نظام قانوني مزدوج، إما نظام الوظيفة العمومية كمصلحة أو نظام الوظيفة العمومية كمهنة الوظيفة العمومية المفتوح الذي اعتمد على عدة مبادئ عامة نذكر منها:

(1): الأمر 133/66 لـ 2 جوان 1966، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46

(2): المرسوم الرئاسي رقم 59-85 الصادر في 24 مارس 1985، والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال

المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985

الفرع الأول: ديمقراطية الوظيفة العامة

إن ممارسة وظيفة عمومية ماهي إلا صورة من الصور المختلفة التي يمارس من خلاله حقوقه الوطنية، ويعتبر مبدأ المساواة المواطنين أمام الوظائف العمومية من أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه الضرورة وتتحقق بفضل ديمقراطية الوظيفة العامة. فهو كما يشير إليه بيان المرفق للامر 66-133 "إدانة للقواعد والعادات التي تثير عند الموظفين الشعور بحرمانهم من الحقوق ووسيلة لتطهير الإدارة بتنمية الشعور القومي والشعور المهني فيها"¹ و بهذا ارتكز انتقاء الموظفين على تنظيم مسابقات وامتحانات مهنية لكل مواطن تتوفر فيه المؤهلات اللازمة وشروط التوظيف العامة حق المشاركة فيها. ومما يزيد من فعالية هذه الإجراءات ان المشرع الجزائري يعتبر من واجب الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان تكوين المترشحين للوظيفة العامة وتحسين معارفهم.(1)

الفرع الثاني: التزام الوظيفة العامة

لا يمكن للوظيفة العمومية بصفتها أداة لتنفيذ سياسة الحكومة أن تعيش بصفة مستقلة على هامش الواقع الوطني. فهي لا بد أن تنصهر مع الجماعات العمومية الأخرى لكي تساهم في بناء المجتمع. ومن هذا المنطلق فقد أصبح على عاتق الموظف القيام بواجباته الملزم بها قانونا أثناء أداء الوظيفة وخارجها، وان يحترم سلطة الدولة وان يعمل على احترامها. وقد ترتب على هد المبدأ عدة نتائج نذكر منها:

- * ترك التعيين للوظائف العليا لقرار السلطة السياسية. (2)
- * منع الموظف ولو بصفة ضمنية من ممارسة حق الإضراب

(1): هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص44

(2): المادة 9 من القانون الأساسي من مرسوم 66-140 لـ2 جوان 1966.

* ضرورة تدخل حزب جبهة التحرير الوطني في وضع قائمة ممثلي الموظفين على مستوى الأجهزة المختلفة

* المشاركة في حملات التضامن الوطني

الفرع الثالث: استقرار الوظيفة العامة

إن استقرار الوظيفة العمومية من أهم الشروط التي تربط الموظف بالإدارة ارتباطا وثيقا. فهو يعطي النظام المهني صفة تربوية تزيد قوة وتماسك بقدر ما تزيد اقدمية الموظف، إلى جانب ذلك كونه عامل أساسي من عوامل التوازن الشخصي للموظف الذي يجعله في استعداد كامل لتكريس حياته المهنية في خدمة الإدارة .

وقد أحاط المشرع احترام هذا المبدأ بعدة ضمانات منها الضمانات التأديبية التي تجعل الموظف في مأمن من تعسف الإدارة في استعمال سلطاتها.

إلى جانب تمتعه بإجراءات الوقاية الاجتماعية التي تحمي حقوقه اذا ما ضعفت كفاءته البدنية أو أصيب بعاهة أو مرض، ومنها أخيرا الحوافز المتعددة التي تشجع الموظف على ملازمة منصبه لمدة طويلة.

بعد سبع سنوات من التردد والمماطلة يصدر مرسوم 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية رغم انه يستند في مرجعيته لقانون 1978 فانه يعتمد في مضمونه وشكله على المبادئ والتقنيات الناجمة عن أمر 66-133. وتبدو هذه الازدواجية المرجعية كذلك في النصوص التطبيقية لهذا المرسوم فهي تارة تستند إلى قانون 1978 وتارة أخرى إلى النصوص الصادرة قبل هذا القانون علما بأنه مدد العمل بها بمقتضى أحكامه الانتقالية

وقد أسفر هذا الغموض عن عدة انزلاقات، فإلى جانب الإجراءات المتعددة التي بادرت بها المصالح المختصة في ميدان تسيير الموارد البشرية إلا أنها لم تحقق الغرض المرجو من ذلك نظرا لافتقارها إلى أرضية قانونية ملائمة لنجاحاتها ومن جهة أخرى فان نظام

الأجور أسفر على ظواهر معارضة في أن واحد لمصالح الإدارة وأعاونها. ذلك أن الأعوان التابعين لمختلف القطاعات اعتبروا مرحلة المفاوضات فرصة لإعادة النظر في بعض الحالات الخاصة وتسوية بعض الوضعيات العالقة. وقد نتج عن هذا كله مزايدات بين مختلف القطاعات

ساعدت على تشجيع النزاعات الاستقلالية وتكسير وحدة التسيير الضرورية للتوازنات الكبرى في ميدان الوظيفة العمومية.(1)

المطلب الثالث: الفترة ما بين 1989 - 2006

ان اعتناق المشرع الجزائري في تلك الفترة (سنة 1966) نظرية العلاقة التنظيمية واللائحية لم يجعله يترك نظام التعاقد الذي كان يلجأ إليه لسد الفراغ الشديد في الموظفين الإداريين لذلك نجد أن المرسوم 66/136 الصادر أيضا في 1966/06/02 يتناول الموظفين المتعاقدين كوسيلة استثنائية لتوظيف أعوان عموميين عن طريق عقود إدارية تخضع للقضاء الإداري. وقد تبنى نفس الإتجاه المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/3/23 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نفس الموقف في مادته الخامسة حيث نص على اعتبار الموظف في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة والإدارة . وفي نفس الوقت لم يستغن عن الموظفين المؤقتين في المؤسسات والإدارات العمومية الذين يتم توظيفهم عن طريق التعاقد.

وعلى نفس النهج سار الأمر القانون رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 حيث نص في مادته السابعة(07) على أن الموظف يكون تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية. بالرجوع إلى أحكام هذا القانون نجد مواد حددت المرافق التي تسري أحكام هذا القانون على موظفيها، ومواد أخرى حددت أعوانا استثنائهم أحكام هذا القانون على سبل الحصر.(2)

(1): هاشمي خرفي المرجع السابق، ص46

(2): سليم جديدي، المرجع السابق، ص23

غير أن ما يمكن ملاحظته بهذا الصدد أن القانون الخير نص على إلزامية التعاقد في التوظيف في بعض مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات العمومية الإدارية (المادة 19) وبصفة استثنائية يمكن التعاقد بالنسبة لمناصب الشغل المخصصة للموظفين في حالات انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو سلك جديد وكذلك لتعويض الشغور المؤقت لمنصب العمل (المادة 20) وكذلك في حالة التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا (المادة 21).

الفرع الأول: الفترة ما بين 1989-1996

فتح دستور 1989، والتعديل الدستوري لسنة 1996 مجالات متعددة للإصلاح غيرت بصفة جذرية الميادين المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية وتضمنت بالضرورة إعادة النظر في تحديد مهام الدولة ودور الوظيفة العمومية والمبادئ الجديدة التي ينبغي أن تركز عليها، فقد شمل برنامج الإصلاحات المؤسسات السياسية من قانون الانتخابات وقانون الجمعيات وكذا الإعلام. وتجلت الإصلاحات الاقتصادية في استقلالية المؤسسات فيما يخص برؤوس الأموال التجارية للدولة، قانون حول الخصوصية، قانون الصرف... الخ.

أما فيما يخص التوظيف العمومي فرغم أهميتها الإستراتيجية لنجاعة الإصلاحات السالفة الذكر ونجاحها التي حظيت بها في برامج عمل الحكومة المتتالية .

ومما لا شك فيه ان النقاشات الثرية التي اتارتها إشكالية التوظيف العمومي على مختلف المستويات مكنت إلى حد كبير من تحديد المعالم الأساسية التي سينطلق منها إصلاح مضمونها ومجال تدخلها. (1)

(1): هاشمي خرفي المرجع السابق، ص 81

ويمثل الرأس المال البشري وتنظيمه وطرق سير من أهم العوامل من أجل رفع مستوى المر دودية الإدارية. وبهذا اعتمدت الدولة على اتخاذ عدة تدابير وإصلاحات مست القانون الأساسي للوظيفة العمومية منها ضرورة تبني سياسة الأجور. تأخذ بعين الاعتبار نسبة التكلفة لا في منظور الظروف المحددة للميزانية فحسب ولكن أيضا في إطار التكلفة الاقتصادية التي ينبغي أن تدرج فيها وظيفة عمومية ناجعة، إلى جانب إدراج عامل المرونة ضمن المبادئ التي ينبغي أن ترتكز عليها سياسة التوظيف كاللجوء إلى التوظيف التعاقدى مثلا بمختلف أشكاله.

إلى جانب ذلك وجوب تحديد المجالات والحدود التي يجوز ضمنها أن تلجئ السلطات العمومية الى أنماط تسييرية جديدة للمرافق العامة من خلال إعادة النظر في نمط تقييم أداء الموظفين ومرودية العمل الإداري مع تنمية ثقافة تسييرية خاصة على مستوى الموارد البشرية وإعداد الإطارات لمعالجة المسائل المرتبطة بعلاقات العمل.

كما ركزت الدولة على إنعاش نظام التكوين قد اكسب الموظفين المهنية الضرورية لأداء مهامهم ورفع التحديات التي قد يواجهونها أثناء حياتهم المهنية معا لاعتماد على سياسة للتأطير تتناسب و المعطيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تدرج فيها مهام ودور الإدارة في الاطلاع الكامل بهذه المهام .

الفرع الثاني: الفترة ما بين 1996-2006

وبصدور الأمر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة, فقد بين في الباب العاشر المعنون ب " إنهاء الخدمة" منها انتهاء علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة وفي حالة إخلال الموظفين العموميين بواجباتهم يحق للدولة معاقبتهم، وذلك يكون بواسطة السلطة التأديبية. لذلك أولت القوانين الحديثة بعناية خاصة موضوع تأديب الموظف العام، حيث تعتبر السلطة التأديبية جوهر النظام التأديبي في كل دولة تحترم الدستور والقوانين.(1)

(1): محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري، طبعة 2000، منشأة المعارف، الإسكندرية ص32

النتائج المترتبة عن اعتبار العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية:
1- أن القوانين والتنظيمات هي التي تحدد النظام القانوني للوظيفة العامة ليس العقد أو قرار التعيين.

2- أن كل اتفاق مخالف للقانون العام للتوظيف العمومي يكون باطلا.
3- يمكن للدولة والإدارة تعديل نظام الوظائف وليس للموظف الاحتجاج بحقوق مكتسبة.
4- أن قرار التعيين ليس نتيجة عقد مهما كانت تسميته ولكن يكون بتصريف من الموظف المختص في نطاق قانون التوظيف العمومي الدخول الى الوظيفة.

نتناول تحت هذا العنوان:

1- الشروط العامة للتوظيف

2- اختيار الموظف وتعيينه

3- الترسيم

4- الأعوان المتعاقدون والمؤقتون

5- النقل والانتداب والإحالة على الاستيداع

أولا: الشروط العامة للتوظيف

لقد حدد الأمر 06-03 القانون المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الشروط العامة للتوظيف في المادة 75 منه وذلك بالنص على انه:

لا يحق لأحد أن يوظف في المؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توافر فيه ما يأتي :

1- أن يكون جزائري الجنسية

2- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية و أن لاتحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها .

3- أن ثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل (المادة 79 من الأمر 06-03 القانون 03-06)

4- أن تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المطلوبة للممارسة الوظيفة (18 سنة طبقا لنص المادة 78)

5- أن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية . أن يكون في وضعية قانونية.

وتنص القوانين الأساسية الخاصة عند الاقتضاء على شرط الأقدمية في اكتساب الجنسية

الجزائرية للتعيين في بعض أسلاك الموظفين .

يجب على كل مترشح أن يقدم قبل توظيفه ملفا يشتمل على ما يلي:

-طلب خطي مصحوبا عند الاقتضاء ببيان مؤهلاته العلمية وخدماته السابقة مع شهادة العمل -

نسخ طبق الأصل من مؤهلاته وشهاداته العلمية

-شهادة الميلاد

-شهادة الجنسية

-نسخة من سجل السوابق القضائية

-شهادة طبية تثبت بأن المعني غير مصاب بأية علة تتنافى وممارسة مهامه

-ويتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تجري قبل قبول الترشيح تحقيقا إداريا للالتحاق

ببعض المناصب أو الأسلاك المحدودة في القوانين الأساسية الخاصة.

ويمكن شرح شروط التوظيف التي تناولتها المادة 31 السابقة الذكر كما يلي:

1- شرط الجنسية الجزائرية :على غرار الكثير من الدول فان القانون الجزائري يشترط التمتع

بالجنسية الجزائرية للترشح لتقلد الوظائف العامة ,والتمتع بهذه الجنسية الجزائرية قد يكون أصلية

أو عن طريق التجنس والجدير بالذكر أن شرط الجنسية الجزائرية غير مرتبطة بمدة زمنية معينة

كما كان عليه الحال في قانون 1966 الذي ينص في المادة 75 منه على وجوب تمتع المترشح

لتقلد وظيفة عامة بالجنسية الجزائرية مند عامين على الأقل في حالة التجنس باستثناء أولئك

الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في حرب التحرير الوطنية. (1)

-الأشخاص الذين هم في الوظيفة العامة واكتسبوا الجنسية قبل 31 ديسمبر 1966.
والجنسية الجزائرية كما نعلم تناولها الأمر رقم 86/70 الصادر في 70/12/10 باعتبارها
علاقة تقوم على الشعور الوطني الذي يتضمن رابطة عائلية و روحية بين الأفراد
وقد حددت المادة 06 منه التمتع بجنسية جزائرية حسب النسب :الحالات التالية
أ-الولد المولود من أب جزائري بغض النظر عن جنسية الأم
ب-الولد المولود من أم جزائرية و أب مجهول
ج-الولد المولود من أم جزائرية وأب عديم الجنسية
-وإضافة إلى ذلك أخذ المشرع بحق الإقليم في التمتع بالجنسية وذلك حسب الحالات التالية:
-الولد المولود من أم جزائرية و أب أجنبي هو نفسه مولود بالجزائر إلا إذا رفض صراحة اختيار
الجنسية الجزائرية
أما بالنسبة للجنسية المكتسبة : يفرق المشرع بين حالتين من التجنس.

1- اكتساب الجنسية بقوة القانون

2- التجنس العادي

أ-اكتساب الجنسية بقوة القانون وهذه الحالة تقوم على علاقة الشخص بمحل ميلاده ويشترط
لاكتساب الجنسية فيها:

-ميلاد الشخص في الجزائر من أم جزائرية وأب أجنبي مولود خارج التراب الجزائري

ثانيا: التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والأخلاق

أي أن لا تكون هناك ضده أحكام سالبة لحقوقه المدنية لا تزال نافذة

وأن تكون سمعته حسنة ويتمتع بسيرة طيبة.

ثالثا :اللياقة الصحية :أن يكون من الناحية الجسمانية مؤهلا صحيا لتولي الوظيفة

رابعا : السن :قد تشترط بعض النصوص الخاصة ببعض الوظائف سنا محددة للدخول إليها

والمنطقي أن لا يولى الوظيفة العامة إلا من كان بالغاً سن الرشد وألا يكون قد قارب سن التقاعد

لأن الإدارة لا تستفيد منه كثيرا.

ملاحظة : إضافة إلى الشروط العامة للالتحاق بالوظائف العامة فإنه يمكن للقوانين الأساسية

تحديد شروط إضافية تتطلبها الوظيفة المعنية وفي هذه الحالة فإنه يمنع تعيين و توظيف
المرشحين الذين لا تتوفر فيهم هذه الشروط المطلوبة في القوانين الأساسية الخاصة (المادة 33
من المرسوم 59/85) وكذلك المادة (79 من الأمر 03-06)

الفصل الأول: النظام القانوني للوظيفة العامة

ان مسألة الوظيفة العامة لم يعد امراً استثنائياً في حق الموظفين كما كان الحال في الماضي ولم يعد في وسع أي شخص أن يتجنب التعامل مع الموظف العام فقد أصبحت الوظيفة العامة جزءاً من حياة المواطن من ميلاده إلى وفاته، يدخل الحياة شهادة ميلاد، ويخرج منها شهادة وفاة، وكلاهما يقوم تحريرهما موظف عام بصفة رسمية، حتى تترت عليها الآثار القانونية.

وقد نصت اغلب الدول في دساتيرها على ان الوظائف العامة حقا للمواطنين، يطبق على قدم المساواة، وذلك بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1791 الذي نص على حق التوظيف و المساواة في تولي الوظائف العامة.

الجزائر كغيرها من بقية الدول، دستورها في 1996 (وقبلها الدساتير السابقة) في مادتها 51 على هذا المبدأ ((يتساوى جميع الموظفين لتقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط غير الشروط التي يحددها القانون))

والجزائر تقوم في كل مرة بإصلاحات إدارية محاولتا تحقيق أحسن النتائج في رفع الكفاءة للأجهزة الادارية.

المبحث الأول: المركز القانوني للموظف العام

يميز القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (أمر 66-133 لـ جوان 1966) ثلاث فئات من الأعران العموميين: (1)

- الموظفون وتربطهم بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية.
- الأعران المتعاقدين وهم يخضعون للقانون العام
- الأعران المؤقتين وهم تابعون للقانون الخاص.

(1): هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص97

المطلب الأول: طرق التوظيف

تضمنت المادة 34 من المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 على أنه يجري التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كيفيات مما يأتي:

- 1 -المسابقة على أساس الاختبارات
- 2 -المسابقة على أساس الشهادات
- 3 -الامتحان أو الاختبارات المهنية
- 4- الاختبار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم خبرة مهنية كافية

الفرع الأول: المسابقة على أساس الاختبارات

إن تطبيق عملية الاختبارات عملية فنية تحتاج إلى كثير من البحوث والدراسات يقوم بها الأفراد متخصصون ومدربون في هذا المجال تكمن أهميتها ما يلي : (1)

- 1 -موافقة الإدارة على برنامج الاختبارات .
 - 2- الإشراف الفنية على سير اختبارات من طرف خبير نفسي خاص بالاختبارات.
 - 3- تحديد وتحليل الأعمال بتطبيق الاختبارات .
 - 4- إيجاد مقاييس ومعايير ملائمة من خلالها يتم تقييم نتائج الاختبارات .
 - 5- فحص اختيار الاختبارات والتأكد من صحتها ودقتها .
 - 6- تطبيق الاختبار واجرائها في ظروف جيدة.
- لكن إن وجدت بعض الاختبارات يسودها نقائص والعيوب فإن تعيين الموظفين يكون مشكوك فيه أي في إمكانياتهم وقدراتهم فإنه من بين الحلول أن يتم وضعهم تحت اختبار لمدة معينة تسمى بفترة التجربة والتي عادة ماتكون فترتها ما بين 3 إلى 9 أشهر وفي نهايتها يتقرر صلاحية الفرد من الاختبارات من عدمها .

(1): محمد فالج صالح، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع 2004، ص 88.

الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات

التوظيف على أساس الشهادة هذا النظام الجديد الذي جاء به أمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي يقر في المادة 80 انه يمكن الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين. (1)

تبعاً لهذا جاء أخيراً المنشور رقم 07 ليحدد كيفية انتقاء الناجحين في مسابقات التوظيف على أساس الشهادة كالتالي : (2)

تنقيط معايير الإنتقاء: حسب المنشور رقم 07، كيفية حساب معدل النجاح كيفية حساب معدل النجاح في المسابقات على أساس الشهادات: دراسة الملف فقط

1- من (0 إلى 2 نقطتين) : حسب تطابق الشهادة مع متطلبات الرتبة (0.5 - 1 - 1.5 - 2)

مسار الدراسة والتكوين معدل السنة الأخيرة من (0.5 إلى 3 نقاط)

معدل من 10 - 11 ويقل تعطى للكل نصف نقطة

معدل من 11 - ويقل 12 نقطة واحدة

معدل من 12 - ويقل 13 نقطة ونصف

معدل من 13 - ويقل 14 نقطتان

معدل من 14 - ويقل 15 نقطتان ونصف

2 - دراسات مكملة للشهادة: " ماجستير ، " تعطى لك نقطتان - نصف نقطة عن كل سداسي في حدود نقطتين -

3- بحوث منجزة أو مقالات: كتبت بحثاً أو ألقت كتاباً أو شاركت في مجلة تعطى لك نقطة عن

كل بحث في حدود نقطتين

(1): الأمر رقم 03-06 المادة 80" يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق

- المسابقة على أساس الاختبارات

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض الأسلاك الموظفين

- الفحص المهني

- التوظيف المباشر من بين المترشحين الدين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوصاً عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات

التكوين المؤهلة

(2): المنشور رقم 7 المؤرخ في 28/04/2011 يتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية

4- أقدمية الشهادة تاريخ الحصول على الشهادة كل سنة تعطى لك 0.25 في حدود نقطتين.
5 - الخبرة المهنية" شهادة عمل " ان وجدت في قطاع التعليم كل سنة نقطة في حدود 06 نقاط،
أما خارج قطاع التعليم نقطة عن كل سنة فبحدود 4 نقاط، في حين يتم تنقيط الخبرة المهنية في
منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله فتحسب 0.5 أي نصف نقطة عن كل سنة في حدود
نقطتين فقط

6 - المقابلة الشفوية مع المفتش يراعى فيها الهدام والنظر والإجابة السليمة و.... تعطى له من
(من 0 إلى 3 نقاط).

بالنسبة للأسئلة الشفهية فهي عادية ولا تحتاج لتحضير : سنة تخرجك تخصصك, الخبرة المهنية
عمل سابق قمت به , عازب متزوج , السن , مكان الإقامة إلخ.
كما ان الهدام وطريقة الحوار مع اللجنة هامة ويقيم عليها المترشح.

هذا ما اتبعت وطبقت كل المديرية على مستوى الوطن وخلصت الى النتائج حسب منشور
2011/0/07 والناجحين الآن يتكونون في المراكز الخاصة ماعدا ولاية باتنة (الولاية الدولة)
التي تلاعبت بمختلف القوانين التي جاءت في هذا المذمار وفصلت المعايير على المقاس لذويهم
وأقربائهم حيث أن النتيجة (حسب ما روج من أقاويل) خلصت الى ان كل الناجحين من نظام
LMD وإقصاء تام لمتخرجي النظام الكلاسيكي .

فبالتفاهم بين مديرية التربية ومكتب الوظيفة العمومي الولائي اخترعوا مقاييس خاصة وتركوا
الطالب يترشح بينهما بينما المنشور الجديد من شأنه المساهمة في امتصاص البطالة في صفوف
المتخرجين من الجامعات منذ فترة ولم يسعفهم الحظ في التوظيف على أساس
الشهادة. (1)

(1): المنشور رقم 7 المؤرخ في 2011/04/28 يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب
الوظيفة العمومية

الفرع الثالث: الامتحان أو الاختبارات المهنية

المسابقة أيا كانت طبيعتها لا بد من الامتحانات المهنية، وهي أنسب الوسائل المعروفة حاليا لتوظيف الموظفين أكثرها استعمالا في كل الدول على اختلاف أنظمتها. وهذا ما أشارت إليه المادة 34 من المرسوم 59/85 (1) >>... عن طرق التوظيف المباشر حسب الشروط التالية:

- من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسة والإدارات العمومية المعنية .

- من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها سابقا. (2)

وهنا يتم التوظيف بالطريقة المباشرة أي دون خضوع الشخص المترشح لإجراءات المسابقة أو الاختبار ، وهذا الإجراء كما هو مبين في المادة 34 من المرسوم 59/85 هو إجراء خاص بخريجي المعاهد العمومية للتكوين بالنسبة للمساعدين الإداريين ، وهذا ما نصت عليه المادة 36 من المرسوم 224/89 حيث نص فيها على أنه: >>يمكن أن يوظف المساعدون الإداريون الرئيسيين على أساس الشهادات ، وفي حدود 25%. (3)

(1) : المادة 34 من المرسوم 59/85 " يجري التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كفاءات مما يأتي :

- المسابقة على أساس الاختبارات

- المسابقة على أساس الشهادات

- الامتحان أو الاختبارات المهنية.

(2) خالد عبد الرحيم الهيثي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2003، ص 140-141

(3) : هاني علي الطهراوي، ماهية القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، بدون طبعة، ص298

الفرع الرابع: الاختبار من بين الموظفين

- يختار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم خبرة مهنية كافية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين عن طريق التوظيف المباشر حسب الشروط الآتية:
- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية.
 - من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها في المقطع أعلاه.
 - وعلى سبيل الاستثناء من المترشحين الذين تتوفر فيهم شرط التأهيل المحددة للالتحاق بمناصب العمل. (1)

المطلب الثاني: تنظيم المسار المهني

- تقترب بمفهوم المسار المهني فكرة الاستقرار وما يترتب عنها من انعكاسات تفرضها من جهة طبيعة العلاقة التي تربط لموظف بالإدارة ومقتضيات الخدمة العمومية، ومن جهة أخرى الطموحات المشروعة للموظف في تحسين وضعيته المادية والاجتماعية ومختلف احتمالات التغيير التي قد تطرأ أثناء حياته المهنية.
- إلا أن هذا الاستقرار وان هو حق على الإدارة أن تتخذ الإجراءات الضرورية لحمايته لا يتنافى بأي حال من الأحوال مع عنصر التكيف والتطور الملازمين لنظام المسار المهني ذلك أن توازن هذا النظام لا يمكن فصله عن مخططات التنقل والحركية ببعديها الجغرافي والزمني ومدى التحكم في تسييرها وتلاؤمها مع مصالح كل من الإدارة والموظف.
- وسنتناول من زاوية هذين البعدين دراسة أهم المعطيات والتصرفات القانونية التي تندرج في تنظيم المسار المهني. (2)

(1): هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص140

(2): السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص75

الفرع الأول: تخصيص المنصب

بالإضافة إلى الأهمية التي تكتسبها عملية التوظيف والانتقاء، يجمع الكل على أن نجاح المترشح في أداء عمله مرهون بالظروف المحيطة بتخصيص المنصب الذي سيشغله وبإدماجه في وظائفه الجديدة. (1)

الأمر الذي يبرر ضرورة وضع برنامج خاص باستقبال الموظفين الجدد. اثر تعيين العون في منصب من المناصب المفتوحة للتوظيف يعود للإدارة حق تخصيص المكان والمصلحة والوظيفة التي سيشغل فيها هذا المنصب علما بأن مبدأ الفصل بين الرتبة والمنصب قد يمكن موظفين من نفس السلك شغل مناصب مختلفة، وعلما ذلك بأن وظائف مماثلة قد تقابلها مناصب مختلفة.

وتتخذ الإدارة قرار التخصيص بناء على حاجيات سير مرافقها واستجابة لرغبات العون نفسه كلما كان ذلك ممكنا.

ويكتمل قرار التخصيص عملية التنصيب في الوظيفة. (2)

(1): هاشمي خرفي المرجع السابق، ص160

(2) : هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ص26

الفرع الثاني: الحالات

ان الطبيعة القانونية والتنظيمية التي تربط الموظفين بالادارة تفترض بالضرورة أن تكون وضعيتهم مطابقة تماما لأحكام القانون الأساسي التابعين له. وقد نصت المادة 86 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 على ما يلي: " يوضع كل عامل في اطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في إحدى الحالات الآتية: (1)

- الخدمة الفعلية

- الانتداب

- الخدمة الوطنية

وقد أقر القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006) بالإضافة إلى ذلك حالة أخرى ألا وهي خارج الإطار.

الفرع الثالث: الترقية

تندرج الترقية بمختلف صيغها في إطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية. (2) المعهود به في جل الوظائف العمومية عبر العالم اعتمادا على ثلاثة صيغ للترقية:

- الترقية من درجة إلى أخرى ضمن سلم الأجور

- الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك

- الترقية الداخلية من سلك إلى السلك الذي يعلوه

(1): سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الادارية، دار الفكر العربي 2006، بدون طبعة، ص 125

(2): د. السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 69

1- الترقية من درجة إلى أخرى ضمن سلم الأجر

فالترقية من درجة إلى أخرى ترتبط بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني والتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته.

وبالإمكان أن يكون هذا النوع من الترقية تلقائيا و منتظما كأن يقترن بانقضاء مدة عمل معينة (3 أو 4 سنوات مثلا) بالنسبة لكل الموظفين كما يمكن أن يجمع بين الأقدمية والاستحقاق ليسفر على نمط ترقية متفاوتة المدد بناء على عملية تقييم لمردودية الموظف وأدائه وسلوكه المهنيين.(1)

2- الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك

يرتقي الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة تأطيرية كانت أو غير تأطيرية. ومن الأهمية بمكان أن نذكر بان البنية الهيكلية لمختلف الأسلاك تحاول الإدماج في آن واحد بين طموحات الموظف لتحسين وضعيته الاجتماعية وحاجيات الإدارة ووظيفة التسيير التي تضطلع بها.

ولذلك وبغض النظر عن بعض الحلول التقنية التي قد تحد من مساوئ هذا النمط. فان الترقية من رتبة إلى أخرى تقوم على نظام انتقائي يعتمد إما على عملية التنقيط قصد تقييم أداء الموظفين أما على اختبارات قد تتصف بطابع مهني مميز، وفي كل الأحوال فان عملية الانتقاء تستند عادة إلى جدول ترقية يشترك في إعداده كل من الإدارة وممثلي الموظفين.(2)

(1): هاشمي خرفي المرجع السابق، ص182

(2): ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة 2006، بدون طبعة، 214

- الترقية الداخلية

خلافا للنمط الأول والثاني من الترقية السالفي الذكر اللذان يندرجان في نفس السلك فان الترقية الداخلية تفترض الانتقال من سلك الى السلك الذي يعلوه في ظل شروط تختلف عن الشروط الخاصة بالتوظيف الخارجي.

والترقية الداخلية ليست حقا لصيغا مباشرة بالمسار المهني إلا أنها إمكانية محفزة للتقدم والاستحقاق ووسيلة تسخرها الإدارة في حدود معقولة قصد مساندة الجهد الذي يبذله أحسن موظفيها لرفع قدراتهم وتجنيدها على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري.

تتلخص الطرق المستعملة لتنظيم هذا النوع من الترقية من الناحية التقنية في صيغتين:

- مسابقات خاصة بالموظفين تفتح بالتوازي مع المسابقات الخارجية.

- تعيينات استحقاقية التوازي مع التوظيف القانوني.

وكيفما كانت الطريقة المتبعة يجب تخصيص عدد معين من المناصب الشاغرة لاستقبال

الموظفين، مع اتخاذ إجراءات عملية وتسهيلات قصد مساعدة المترشحين على تحسين قدراتهم

وإعدادهم للحصول على الترقية. مع الحرص على عدم المساس بالمستوى العام للوظيفة العمومية

والمحافظة على مناخ التنافس والتوازن بين مختلف مصادر التوظيف.(1)

الفرع الرابع: الانقطاع عن الوظيفة

بغض النظر عن فقدان الجنسية الجزائرية وفقدان الحقوق المدنية والوفاة التي ينجم عنها بصفة

تلقائية فقدان صفة الموظف فان المشرع الجزائري حدد عوامل أخرى وخصصها بتدابير دقيقة.

ويتعلق الأمر بالاستقالة المقبولة، والإحالة على التقاعد. وعاملين استثنائيين يتمثلان في التسريح

والعزل، وهذا ما سيتم شرحه لاحقا. (2)

(1): السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص71

(2): طاهر حسين، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2007، ص41

المطلب الثالث: الوضعية الإدارية للموظف العام

للوضعية الإدارية للموظف العام تأثيرا هاما في تحريك الدعوى التأديبية، فهل تقتصر ممارسة السلطة الرئاسية لحقها في المجال التأديبي على الموظف الموجود في حالة نشاط فعلي، أم تتعداها إلى حالات أخرى كالانتداب أو الإحالة على الاستيداع، أو الاستقالة أو الإحالة على التقاعد.

الفرع الأول: الانتداب

ان الانتداب وضعية استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد، فالإدارة التي انتدب إليها الموظف هي التي تملك حق معاقبته ولذلك تملك أيضا حق تحريك الدعوى التأديبية، ولذلك فقد أخضع المشرع الجزائري الموظف العام في مجال التأديب للقواعد المطبقة في الإدارة المستخدمة. (1)

الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع

إن الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجز عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالأجر والترقية والتقاعد، إلا انه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة. ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة لاسيما ما تعلق بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع، والتي تمنع القيام بأي نشاط يدير ربحا. فعدم احترام هذه القواعد من شأنه أن يحرك الدعوى التأديبية. (2)

(1): المادة 45 من القانون رقم 06/82 السابق الذكر

(2): محمد رفعت عد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة 2009، بدون طبعة، ص 279

الفرع الثالث: الاستقالة

الاستقالة هي قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة ولموظف بإرادة منفردة. فلا يجوز للسلطة الرئاسية ممارسة سلطتها التأديبية بعد قبولها للاستقالة، إلا اذا نص المشرع على خلاف ذلك صراحة كما ورد في القانون الأساسي للقضاء.(1)

الفرع الرابع: الإحالة على التقاعد

إن الإحالة على التقاعد هي قطع لعلاقة العمل الموجودة بين الموظف والإدارة، ومع فقد يبيح للإدارة استعمال حقها في المجال التأديبي في هذه الحالة. (2)
ومن بين القوانين التي تبيح للإدارة معاقبة الموظف المتقاعد, قانون المحاسبة العامة.(3)

المطلب الرابع: واجبات الموظف العام وحقوقه

إن موضوع واجبات الموظفين وحقوقهم من أهم المواضيع المرتبطة مضمونا وشكلا بالخصائص المميزة لنظامي الوظيفة العمومية: النظام المغلق والنظام المفتوح.
فمجموعة هذه الحقوق والواجبات تمارس تحت رقابة القضاء العادي، وتستمد مصدرها من العقد الذي ينظم علاقة العامل برب العمل، الأمر الذي يعني أنها لاكتسي طابعا فرديا يمكنها من إنشاء حقوق وواجبات استثنائية خارجة عن القانون والعقود الفردية.
يختلف الأمر تماما عندما يتعلق الأمر بالنظام المغلق للوظيفة العمومية. فالمصدر الذي يكرس حقوق الموظف وواجباته مستقل تماما عن قانون العمل كما هو معلوم، فالقانون الإداري هو الذي يخصص جزءا منه لأعوان الدولة ويكرس حقوقا لا يعترف بها لعمال القطاع الخاص، كما يحدد مقابلها واجبات لا يلزم بها هؤلاء العمال.

(1): المادة 57, من القانون الأساسي للقضاء.

(2): كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ص45

(3): المادة 31 من القانون رقم 90 الصادر في 15 أوت نة 1990 الخاص بالمحاسبة العمومية جر رقم35 المؤرخة في 15 اوت1990 ص1131.

ولعل العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالإدارة العمومية هي علاقة تضامنية، وتؤكد بالتالي حقوق وواجبات هذا الكائن الإداري باعتباره ممثلاً للدولة وقائماً على تحقيق المصلحة العامة ومسؤولاً عن حسن سير المرافق العمومية ، وفي حال الإخلال بذلك فإنه يتعرض للجزاءات التأديبية.

الفرع الأول: واجبات الموظف العام

1- على الموظف أن يقوم بالعمل الذي أنيط به بدقة وأمانة:

بحيث يجب على الموظف شخصياً بالعمل المنوط به وعليه أن يلتحق بالمنصب الذي يكون قد تم فيه تعيينه أو نقله وكل إخلال بهذا الالتزام يعرضه للإجراءات التأديبية التي بالمكان أن تسفر عن عزله لترك المنصب إلا أن هذه الالتزام يعرضه للإجراءات التأديبية التي بالإمكان أن تسفر عن عزله لترك المنصب إلا أن هذه القاعدة تتضمن استثناءين تفرضهما بعض مقتضيات الظرفية:

- الممارسة المؤقتة للوظيفة التي يجوز السماح بها عند شغور المنصب أو عند تعذر شغله من طرف صاحبه أي الموظف المرسم فيه .
- الاستخلاف وهي حالة إخلاف موظف غائب أو في حالة الامتناع لضمان سير المرفق العام، و بما تجدر الإشارة إليه أن هذه الحالة مرتبطة مبدئياً بوجود نص يسمح بها، إلا أن القضاء اقر جوازها بدون نص في حالة ضرورة المصلحة من طرف الموظف الذي يتجاوب مركزه و الصلاحيات المسندة إليه بالصلاحيات المستخلف فيها.(1)

2- مدة العمل:

لا تسري الأحكام المتعلقة بتجديد مدة العمل على الموظفين فالقاعدة العامة تقضي في معظم الأنظمة الإدارية بالزام الموظف بالبقاء في كل وقت تحت تصرف الإدارة و يحق للإدارة أن تطالب موظفيها بتمديد مدة العمل المحددة بساعات إضافية قابلة للتعويض حسب القوانين السارية المفعول، كما لها في بعض البلدان الحق في تقليص مدة الإجازة السنوية أو إلغائها عند اقتضاء الحاجة فالمبدأ السائد في هذا المجال إعلاء الصالح العام على المصالح الذاتية ضماناً لاستمرارية

الخدمة العمومية و يترتب على هذه الاعتبارات نتيجة منطقية مفادها واجب امتناع الموظف عن ممارسته نشاطا موازيا لنشاطه العمومي.

3- واجب الامتناع عن ممارسة نشاط مواز للنشاط العمومي:

تبنت معظم الدول الغربية هذا المبدأ و بعدها العديد من الدول النامية في قوانينها الأساسية للوظيفة العمومية.

عامل ظرفي و يتمثل في الحد من ظاهرة البطالة التي ميزت معظم بلدان العالم غداة الحرب العالمية الثانية و لا تزال قائمة في العالم الثالث الى يومنا هذا.

عامل ايدولوجي يرتبط بضرورة حماية الموظف مما ينجم من آثار سلبية على نزاهته و حياده (impartialité) من جراء الجميع بين مسؤوليات في خدمة الصالح العام و أنشطة تابعة للقطاع الخاص غالبا ما تتعارض مع هذا الصالح العام.

إلا أن العديدة من التطورات المختلفة التي مازال يشهدها العالم في عصرنا الحاضر ساهمت في إضعاف هذا المبدأ و جعلته لا يحظى لا بالتطبيق الصارم و لا بطابع الإطلاق.

4- واجب طاعة الرؤوس للرئيس (1)

تعتبر سلطة الرئاسة من أهم الأدوات التي يتمحور حولها النشاط الإداري الأمر الذي يجعل من توزيعها بصفة قانونية

وناجعة أحد الاهتمامات التي ينبغي مراعاتها على مختلف مستويات الهرم السياسي و الإداري.

فبقطع النظر عن اقتران الاختصاصات المخولة لمختلف السلطات السياسية و الإدارية على

المستويين الوطني و المحلي بامتيازات السلطة الرئاسية فان واجب الطاعة يمتد كقاعدة عامة إلى

كل الأعوان الذين يمارسون مسؤولية الإشراف على مصلحة إدارية مهما كانت صلاحياتها أو حجمها.

(1): ظاهر حسين، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، طبعة ثانية دار الخلدونية، 2012، ص42

وضمنانا لاحترام واجب الطاعة بمختلف صورته و مظهره فان المشروع عزز السلطة الرئاسة
بالسلطة التأديبية التي تمكن من معاقبة كل عمل أو سلوك مخل بواجبات الوظيفة
و بأخلاقياتها.

وتتجلى عمليا مظاهر السلطة الرئاسية في عدة مجالات نخص بها بالذكر:

- تنظيما وسير المصالح.

- تسيير الموارد البشرية.

- السلطة التأديبية.

الفرع الثاني: حقوق الموظف العام

ما يستنتج من تقييم أولي للواجبات التي سبق التعرض إليها. أنها بحكم ارتباطها بطبيعة الوظيفة
العمومية ومقتضياتها قد تنقل كاهل الموظف من حيث مضمونها وأعادها المختلفة من جهة ومن
جهة أخرى تعرضه للمتابعة التأديبية وان اقتضى الأمر الجنائية بصفة مشددة كلما حاد عن
احترامها. وبالمقابل يتمتع الموظف بحقوق وامتيازات تميزه عن غيره من العمال، ومن بين هذه
الحقوق التي جاء بها القانون الأساسي العام للوظيف العمومي بالأمر 03/06.

-الحق في الحماية من طرف الدولة ادا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، سبب خطأ في
الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي
تسلط عليه ما ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبره منفصلا عن المهام الموكلة له.

(1):ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص248

- الحق في الراتب
- الحق في الحماية الاجتماعية
- الحق في الخدمات الاجتماعية
- الحق النقابي في إطار التشريع
- الحق في الإضراب في إطار التشريع
- الحق في ممارسة الموظف لمهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.
- الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية
- الحق في العطل.
- الحق في الحماية

المبحث الثاني: النظام التأديبي للموظف العام

يتصل تعريف السلطة التأديبية بالجهة القضائية المختصة بالتأديب والتي تختلف باختلاف

الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية ما بين الدول. (1)

وهناك خلاف حول الأساس القانوني لسلطة التأديب، وهو خلاف يرجع إلى اختلاف نظرة الفقهاء بشأن تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة.

المطلب الأول: مفهوم السلطة التأديبية

يتصل تعريف السلطة التأديبية بالجهة القضائية المختصة بالتأديب والتي تختلف باختلاف

الأنظمة السياسية والاجتماعية والاقتصادية ما بين الدول (2)

وهناك خلاف حول الأساس القانوني لسلطة التأديب، وهو خلاف يرجع إلى اختلاف نظرة الفقهاء شأن تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة.

(1): محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر 2000، ص 17

(2): سليم جديدي، المرجع السابق، ص 60.

الفرع الأول: التعريف بالسلطة التأديبية

يطلق عادتاً على الشخص أو الجهة المخول لها قانوناً صلاحية توقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في القوانين الوظيفية، وذلك في مواجهة كل أو بعض المحاطين بأحكام ذلك القوانين.

يستنتج من هذا أن السلطة التأديبية هي الجهة التي أناط بها المشرع الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي، هذه الجهة تختلف باختلاف الأنظمة القانونية. فبعض الأنظمة تعهد بسلطة التأديب إلى جهة الإدارة أو الرئيس الإداري وما يسمى بالنظام الرئاسي. (1)

الفرع الثاني: الأساس القانوني للسلطة التأديبية.

يتحدد أساس سلطة التأديب بنوع العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالدولة، إلا أن هذه العلاقة قد مرت بمرات ومرات.

فقد أخذ المشرع الجزائري شأنه شأن المشرع الفرنسي بالنظرية التنظيمية في تكييف علاقة الموظف بالدولة إلا أنه يجب أن نميز بين أربعة مراحل وذلك وفقاً لتطور النصوص القانونية والتنظيمية. (2)

ففي ظل الأمر رقم 133/66 تبنى المشرع الجزائري الفكرة القائمة على أساس علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية..

أما في ظل القانون رقم 12/78 نلاحظ أن المشرع كيف العلاقة بين الموظف والدولة على أساس تعاقدية.

ومن بعده جاء القانون رقم 11 /90 في المادة 2 منه، الذي كيف العلاقة بينهما على أساس أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

كما أكد القانون الحالي رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلال المادة (7) على أنه " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

(1): هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص99

(2): سليم جديدي، المرجع السابق، ص49

المطلب الثاني: ضمانات الموظف بعد توقيع العقوبة

بعد استفادة الموظف للضمانات المقررة له أثناء السير في الإجراءات التأديبية و التي تعد سبيلا لدرء الاتهام عن نفسه و مع ذلك وقع عليه الجزاء، فهناك ضمانات أخرى للمتبع بعد صدور القرار التأديبي، وذلك نظرا لنقص أو عدم احترام الضمانات المقررة في حقه أثناء سير هذه الإجراءات، إذا تعد ذات فعالية أساسية و جوهرية و المتمثلة أساسا في التظلم من القرار التأديبي أو الطعن فيه قضائيا، أو تعديله و ذلك لعيب أصابه و جعله مخالفا للقانون.(1)

(1):محمد ماجد ياقوت, الطعن في الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف, الإسكندرية، طبعة 1997، ص9

الفرع الأول: التظلم الإداري.

إن التظلم الإداري هو ضمانة تأديبية مقررة في التأديب الرئاسي، يعبر المتبع من خلاله عن رفضه للجزاء المسلط عليه (1)

حيث يعد من طرق الرقابة على مدى مشروعية الأعمال و التصرفات الصادرة عن الإدارة، من بينها القرارات التأديبية، و يمكن تسمية هذا النوع من الرقابة بالرقابة الإدارية أثناء على تظلم". (2)

و يهدف التظلم الإداري إلى إفساح المجال بإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات إدارية، حيث لها أن تسحب أو تعدل أو تلغى قرارها في حالة ما إذا تم اقتناعها بصحة هذا التظلم، كما أنه ينهي المشكلة في مرحلتها الأولى دون اللجوء إلى القضاء، حيث يوفر ذلك الكثير من الوقت و الجهد. فهو من جهة يمنع الإدارة من الدخول في خصومة لا ورائها، و من جهة أخرى يعني الموظف المتبع من اللجوء إلى القضاء بالحصول على حقه بوسيلة سهلة و بسيطة زيادة على ذلك فإنه يساعد بشكل كبير بتخفيف العبء على القضاء الإداري، بحيث يستوجب الحل إداريا. (3)

أمام لجنة إدارية، و هذا ما سوف نتعرض له في المطلب حيث قسمناه الى فرعين:

وعليه فإن التظلم الإداري المقرر للموظف ضد القرار التأديبي كضمانة قوية و فعالة، قد يكون أمام السلطة الإدارية مصدرة القرار أو تلك السلطة التي يعلوها من أجل تعديل القرار أو سحبه، أو يكون أمام لجنة إدارية خاصة، و من هنا يتضح لنا التظلم إما يكون على المستوى الرئاسي أو ينقسم التظلم الإداري من حيث السلطة المختصة إلى تظلم ولائي و آخر رئاسي.

(1): عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، دون طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص542

(2): عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ص242

(3): علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص360

أ- **التظلم الولائي**: هو ذلك التظلم الذي يتقدم به الموظف المتبع للسلطة الإدارية مصدرة القرار التأديبي لإعادة النظر فيه و دراسة من جديد، غير أن هذا لا يعني أن هذه السلطة تلتزم بتعديل قرارها أو تجنب الطاعن بالإيجاب أو الرفض، بل لها سلطة تقديرية واسعة تستطيع بموجبها تعديل القرار كلياً أو جزئياً، أو تبقى عليه كما هو، فضلاً عن حقها في الامتناع عن إجابة الموظف كلياً و هذا ما يعد رفضاً ضمناً.(1)

ب- **التظلم الرئاسي**: و نعني به ذلك الطعن الذي يرفعه صاحب الشأن-الموظف المتبع-أمام السلطة التي تعلو تلك التي أصدرت قرار التأديب، و التي لها مباشرة اختصاصها العادي و إمكانية إلغاء القرار أو تعديله.(2)

و هذا بحكم أن الموظف ملتزم بإتباع السلم الإداري فعليه عند تظلمه الرئاسي أن يقوم برفعه إلى السلطة التي تعلو مباشرة تلك المصدرة للقرار محل النزاع و هذا ما يثير التساؤل التالي:كيف يمكن الطعن في القرار الوزاري؟(3) ولقول التظلم الإداري لا بد من توافر الشروط التالية:

- 1- تقديم هذا التظلم من قبل صاحب الشأن ذاته أو نائبه القانوني-أي محاميه-إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو من تعلوها أي الجهة الرئاسية، و يقدمه بنفسه أو بخطاب موصى عليه بعلم الوصول، و يتضمن هذا التظلم: اسم المتظلم و وظيفته و عنوانه و تاريخ صدور القرار التأديبي و موضوع هذا الأخير و الأسباب التي عليها المتظلم في موضوع هذا التظلم.
- 2- أن يقدم هذا التظلم ضد قرار إداري صادر من الجهة المقدم إليها التظلم، أو جهة تابعة لرئاستها، و يتعلق الأمر بالقرار التأديبي محل الدراسة.

(1): علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص360

(2): سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص133.

(3): عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ص225.

3- أن يقدم هذا التظلم في الميعاد القانوني و الذي يبدأ حسابه من يوم علم الموظف المتبع
4- لترتيب التظلم الإداري أثره في قطع ميعاد الطعن بالإلغاء, يجب أن يكون هذا التظلم مجديا
بمعنى أن يكون موضوع الطعن أو التظلم الإداري قرارا إدريا نهائيا تملك الإدارة إعادة النظر
فيه بالتعديل أو السحب، مما لا يؤدي عكس هدا- أن يكون الطعن القضائي غير منتج-
5- أما في حالة استفاد الجهة المصدرة لهذا القرار لولايتها في هذا الشأن، أو لم تستجب للتظلم،
متمسكة القرار الذي أصدره، أو صدر القرار عن جهة لا توجد سلطة رئاسية تملك التعقيب على
قراراتها.

إن القرار التأديبي قابل للتظلمين الإداريين: الولائي والرئاسي، حتى وان لم ينص عليه المشرع
التأديبي صراحة ولقد أشارت إليه التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية، حيث وضعت
الضوابط التي يتعين على السلطة الرئاسية احترامها في حالة سحب قرارها التأديبي أو تعديله. فقد
يؤدي هذا القرار إلى اكتساب حقوق شخصية للغير ولذلك لا يجوز سحبه إلا اذا تأكدت الإدارة ان
الموظف قد استنفد جميع طرق الطعن .

أ- التظلم أمام لجنة الطعن

لجأ المشرع الجزائري إلى إحداث هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قراراتها
الإدارية، فقد نص على إنشاء لجان الطعن على مستوى الوزارات والولايات والمنشآت العامة
قصد إعادة النظر في قرارات التأديب حيث يتم التظلم أمامها من طرف الموظف المتبع والسلطة
عليه العقوبة التأديبية أو السلطة الرئاسية في حد ذاتها. (1)

(1) كمال رحماوي، المرجع السابق، ص163

تكوينها:

لقد نص المشرع الجزائري على إحداث لجان الطعن في المادة 165 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر وبالرجوع إلى المادة 173 من نفس الأمر، نجد أنها قد نصت على تحديد اختصاصات لجنة الطعن وتشكيلتها وتنظيمها وسير نظامها الداخلي.

أ- الوزارات

ويترأسها الوزير المختص، وتختص بفحص الطعون التي يرفعها مستخدمين من الإدارات المركزية والمؤسسات العمومية الوطنية وكذا بالنسبة لموظفي الولايات المصنفين في السلم 13 وما فوق وذلك طبقا للمادتين 27-28.

ب- الولايات

ويترأسها الوالي المختص، وتتنظر في الطعون المقدمة من الموظفين الذين يمارسون مهامهم في الهياكل التابعة للولاية الذين ينتمون إلى السلالمة من 1 إلى 21 وفي البلديات والمؤسسات الطابع ذات الإداري، وهذا طبقا للمادة 31 من الأمر رقم 03/06. (1)

أما بخصوص تكوينها فتتشكل لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، حيث يعين ممثلو الإدارة من الجهة التي لها سلطة التعيين. (2)

(1): المادة 31 : يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة مختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم

(2): المادة 72 من نفس الأمر 03/06 " يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.

اختصاصاتها

في ظل المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر كانت لجان الطعن تختص بالنظر في عقوبات الدرجة الثالثة. أما حالياً وصدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد انعقد اختصاص اللجان الطعن للنظر في العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وهذا نظراً لخطورتها ولقسوتها على الموظف، حيث تنص المادة 72 من الأمر رقم 03/06 " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار. (1)

-الطعن أمام لجنة الطعن- هو أمر اختياري للموظف اذا انه يستطيع أن لا يقوم به ويلجأ مباشرة إلى القضاء.

أما بخصوص سير أعمال لجنة الطعن، فإنها ذاتها المطبقة بالنسبة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي نظمها المرسوم رقم 59/85 والامر 03/06 السالف الذكر.

الفرع الثاني: التظلم القضائي

يتمثل الطعن القضائي في الطعن في القرار التأديبي إما بإلغاء أو تعويضاً. وذلك لماله من أهمية خاص لإنصاف القضاء بالحيدة والنزاهة والخبرة والتخصص في إصدار الحكم القضائي بفض النزاع بين الإدارة والموظف. (2)

وقد تناولت في هذا المطلب نوعين من الدعاوي التي يتمكن من خلالها الموظف عرض نزاعه على القضاء. الطعن القضائي بالتعويض، والطعن القضائي بالإلغاء.

- 1 - دعوى الإلغاء : هي دعوى قضائية إدارية وعينية التي يحكمها دوي الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة. بمخاصمة قرار إداري غير مشروع. (3)

(1): سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية-مصر، طبعة 2004، ص268.

(2): بوعمران عادل، النظرية العامة للقرارات والعقود الادارية، دار الهدى، عين مليلة- الجزائر، طبعة جديدة، ص43

(3): سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في القضاء الاداري، م الطبعة الأولى، منشورات كليك، 2013، ص841

ويعد القرار التأديبي قرارا إداريا، وبالتالي يمكن الطعن فيه بالإلغاء ونشير إلى انه للفصل في دعوى الإلغاء قضائيا لا متى توافر شروط شكلية وأخرى موضوعية. وبعد تأكد القاضي الإداري من ذلك يقوم بالحكم في دعوى الإلغاء إما بصحة القرار الإداري أو الحكم ببطلانه لتوافر احد الشروط الموضوعية، وقد يكون الحكم بإلغاء القرار التأديبي يرتب جميع أثاره من حيث تمتعه بحجية الشيء المقضي فيه.

وبالتالي فان القرار يصبح كأن لم يكن وعلى الإدارة الالتزام بتنفيذه كإلغاء قرار بفصل الموظف فان الإدارة تلتزم بإصدار قرار جديد بإعادة الموظف المفصول إلى الخدمة وهذا مقتضى الإلغاء.(1)

- دعوى التعويض

يقصد بدعوى التعويض هي الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصبحت حقوقهم فعل للنشاط الإداري والضرار. (2)

ادن هي دعوى قضائية ذاتية وهي من دعاوي القضاء الكامل ومن دعاوي الحقوق وتعتبر هذه الدعاوي من أكثر الدعاوي المطبقة في الحياة العملية ويتمتع القاضي بسلطة واسعة في الفحص والتقدير وملائمة التعويض اللازم فيها. (3)

أما في المجال التأديبي، فان دعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها الموظف المتضرر بغرض الحصول على التعويض من الإدارة التي أساءت استعمال سلطتها.

(1): محمود عاطف البنا، الوسيط في القضاء الإداري، بدون طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، ص290

(2): عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية طبعة 2004 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص255.

(3): عماري عوابدي، المرجع السابق، ص571.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري فطبقا للقواعد العامة فإنه يحق للشخص المتضرر اللجوء إلى القضاء يرفع التعويض سبب الضرر الذي أصابه والذي يستوجب تعويضا(1) وعليه فإن الموظف المتضرر من القرار التأديبي غير مشروع أو المعيب الحق في رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري فضلا عن حقه في رفع دعوى التعويض معها, كما قد تكون هذه الأخيرة مستقلة عن الأولى, وهذا طبقا لمضمون المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية. (2)

المطلب الثالث: وظائف السلطة التأديبية

تقوم السلطة التأديبية بدورين رئيسيين يتمثل الدور الأول في تحديد الجريمة التأديبية من حيث اعتبار الأفعال أو التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام جرما تأديبيا يعاقب عليه القانون. أما الدور الثاني فيتمثل في اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات التي حددها المشرع.

الفرع الأول: وظيفة السلطة التأديبية في تحديد الجريمة التأديبية

إن الاتجاه الغالب في مجال التأديب وعدم خضوع الجرائم التأديبية إلى التقنين، بل يترك الأمر إلى السلطة التقديرية للإدارة ولا يخضع لقاعدة الشرعية المتعارف عليها في القانون الجنائي (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص).

فالإدارة تقوم بالتحقيق في الأفعال والتصرفات التي اقترفها الموظف المتهم للوقوف على ماهيتها وبيان ما إذا كانت تنطوي على جرائم، خلافا لأحكام الأنظمة و القوانين، ومن ثم توقيع الجزاء التأديبي، وهذا الأمر خاضع للسلطة التقديرية للإدارة و تلك السلطة التقديرية خاضعة لرقابة القضاء، و قد أكدت المحكمة الإدارية العليا هذا الأمر في الكثير من أحكامها الاتجاهات المتورطة في للحد من السلطة التقديرية للإدارة لتقييم الأمر لا بد لنا من الوقوف على تعريف الجريمة لتأديبية وبيان أركانها، وموقف الفقه من فكرة تقنين. (3)

(1): المادة 124 من القانون رقم 10/05.

(2): المادة 276 من قانون الإجراءات المدنية

(3): سليم جديدي، المرجع السابق، ص63

الفرع الثاني: وظيفة السلطة التأديبية في تحديد العقوبة التأديبية

إن الهدف الذي ترمي إليه العقوبة التأديبية يختلف تماما عن الغرض الذي يسعى إلى تحقيقه الجزاء في القانون الجنائي، غير أن هذا الاختلاف في الهدف لا يمنع العقوبة التأديبية من أن تتأثر بالعقوبة الجنائية إذا كان الموظف العام محل متابعة جنائية.

بعد أن تنتهي السلطة التأديبية من تكليف الخطأ التأديبي، و تحديد الوصف القانوني له، تبدأ عملية اختيار إحدى العقوبات التأديبية لتوقيعها على الموظف مرت المخالفة بما يتناسب و جسامه تلك المخالفة، وذلك هو الوظيفة الثانية من وظائف السلطة التأديبية المبدأ المعروف في قانون العقوبات (لا عقوبة إلا بنص)، وان السلطة التأديبية المختصة بتطبيق الجزاء ملزمة بتوقيع العقوبة التي حددها المشرع من قبل ولا يجوز لان ترتبط العقوبة التأديبية ارتباطا وثيقا بالمهام المسندة إلى الموظف العام والواجبات الملقاة على كاهله ولذلك لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في القانون الجنائي كالحبس أو الإعدام وكذلك الحال في ما يخص قانون العقوبات فهو يجهل تماما العقوبات التي يستعملها القانون التأديبي كالتوبيخ او الانذار.

الفرع الثالث: الجزاء التأديبي

اذا كانت المرونة بحيث يصعب أو يتعذر حصرها، فان الجزاءات قد حصرها المشرع. وليس معنى تحديد الجزاءات أن المشرع قد حدد لكل ذنب ما يقابله من جزاء، أو وضع حدودا دنيا وعليا للعقوبة عن كل فعل يكون جريمة تأديبية، كما فعل بالنسبة للجرائم الجنائية والعقوبات الجنائية، بل حصر المشرع الجزائري العقوبات التأديبية، وترك السلطة المختصة بتوقيع الجزاء تقدير ملائمة الجزاء المناسب عن الفعل المكون للجريمة التأديبية. وهذه العقوبات هي كما يلي: (1)

(1): محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 86

أولاً: عقوبات من الدرجة الأولى

1- الانذار الكتابي

2- التوبيخ

3- التنبيه

ثانياً : عقوبات من الدرجة الثانية:

1 -الشطب من قائمة التأهيل

2 - التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام

ثالثاً: عقوبات من الدرجة الثالثة

1 -التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

2- التنزيل من درجة واحد إلى درجتين درجات

3 -النقل الإجباري.

رابعاً: الدرجة الرابعة

1- التنزيل إلى الرتبة السفلى

2 -التسريح

و عقوبات الدرجة الأولى يتم اتخاذها بموجب قرار مسبب دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

وعقوبات الدرجة الثانية تتخذ بموجب قرار مسبب بعد اتخاذ رأي اللجنة إما العزل فلا يمكن أن يتقرر إلا بناء على رأي موافق من تلك اللجنة أي أن العزل لا يتم إلا اذا وافقت اللجنة المتساوية الأعضاء عليه، فادا رفضت فلا يجوز عزل الموظف. (1)

ويكون التحقيق الذي تجريه السلطة المختصة يجب أن تتوافر فيه كافة مقومات التحقيق القانوني الصحيح من حيث وجوب استدعاء الموظف وسؤاله ومواجهته بما هو ماخوذ عليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه.

وقد قرر المشرع الجزائري للموظف المحال إلى التحقيق ضمانات هي: (1)

- الحق في الاطلاع على الملف الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به
 - الاستعانة بمدافع يختاره
 - الحق في إلقاء ما يراه من بيانات مكتوبة أو شفاهية
 - الحق في طلب حضورا شهود للإدلاء بأقوالهم
- وقد اصدر المشرع الجزائري المرسوم رقم 152/66 شان الإجراءات التأديبية للموظف العام.

(1): سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص3

الفصل الثاني: النظام القانوني لموظفي البلدية

تحتل البلدية مكانة هامة في التنظيم الإداري المحلي للدولة الجزائرية لما - تمثله من إطار يجمع مواطنين يشتركون في التاريخ والعلاقات الاقتصادية، من حيث اعتبارها مقاطعة إدارية لا مركزية مهمتها ضمان تلبية مطالب المواطنين وهو تأكيد للدور الرئيسي الذي تلعبه البلدية في مجال التنمية المحلية، وعلى هذا الأساس من واجبنا معرفة طبيعة هذا الدور ماضيا وحاضرا وللإجابة على ذلك ينبغي منهجيا دراسة تطور تنظيم البلدية منذ الاستقلال والمهام المنوطة بها على المستوى المحلي والتي سنأتي على ذكرها. (1)

المبحث الأول: مراحل تطور التنظيم البلدي

انتابتها محاولات إصلاحات جزئية مست التنظيم الإداري البلدي بما يخدم التنمية، نظرا للدمار الكامل الذي ورثته الجزائر من الاستعمار الفرنسي فكرت بعد استقلالها السياسي، في دور تدارك وإصلاح التخريب الذي شمل مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإدارية. وهو ما أشارت إليه موثيق الدولة الجزائرية في خضم تلك الفترة. لا سيما ميثاق طرابلس وميثاق الجزائر، على ضرورة التفكير الجدي في السعي للنهوض بتنمية محلية شاملة.

المطلب الأول: المرحلة الأولى (1962-1981)

أمام هذه الوضعية المزرية عملت القيادة الجزائرية آنذاك إلى المبادرة ببعض الإصلاحات الجزائرية، تسمح لها بتجنب الفراغ المؤسساتي الذي طبع البلدية والولاية. في هذا الصدد اتخذت بعض التدابير التحسينية سواء على مستوى المحافظة أو البلدية. كانت أهمها الإبقاء على التنظيم الإداري المحلي الذي كان ساريا في عهد الاستعمار الفرنسي، بموجب القانون 157/62 الصادر في 1962/12/31 المتضمن تمديد سريان التشريع في مجال الإدارة المحلية والمعمول به في 1962/12/31 إلى أجل غير محدود. (2)

(1): طاهري حسين، المرجع السابق، ص52

(2): جمال زيدان، التنمية المحلية في الجزائر بين النصوص القانونية ومتطلبات الواقع، دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع،

برج الكيفان ، الجزائر، 2014

كما تم إنشاء لجان التدخلات الاقتصادية والاجتماعية طبقا للامر 16/62 الصادر في 09 اوت 1962 حددت مهمتها في مناقشة مقترحات البرامج التنموية الهادفة إلى تسيير المرافق العامة المحلية.

الفرع الأول: الفترة ما بين 1962-1967

لقد عانت البلدية كتنظيم إقليمي إبان السنوات الأولى للاستقلال أزمة حادة، ترجع إلى المغادرة الجماعية للمسؤولين الأوربيين الذين كانوا مسيرين لها، الظرف الذي وضع السلطة الحاكمة بين موقفين أحلاهما مر وهما إما زوال البلديات كمبدأ من المبادئ العامة للتنظيم الإداري المحلي بالجزائر والذي تكون نتائجه سلبية في حالة تطبيقه، وإما حل تلك البلديات كإجراء إداري أولي، يعقبه تنظيم انتخابات بلدية، وهو إجراء كانت عواقبه مجهولة بالنظر إلى الظروف التي كانت تمر بها البلاد. ومن باب الحكمة و الأهمية التي تكتسيها البلدية، ظهرت عدة محاولات إصلاحية تمثلت في الآتي

1- إعادة تجميع البلديات بناء على مرسوم صدر في 16 ماي 1963 تضمن إعادة تنظيم الحدود الإقليمية للبلديات، ترتب عنه تقليص في عدد البلديات إلى 676 بلدية بدلا من 1500 بلدية المحصاة على المستوى الوطني

2- مساهمة البلدية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي من خلال الاعتماد على جهازين يتمثلان في لجنة التدخل الاقتصادي والاجتماعي، تتكون من ممثلين عن السكان وتقنين لهم خبرة لا بأس بها في شؤون المرافق العامة والمشاريع الخاصة، تنحصر وظيفتها في بعث التنظيم الاقتصادي والاجتماعي على المستوى البلدي، عن طريق تقديم اقتراحاتها حول مشروع الميزانية والمشاركة في كل عمل أو إبداء أي اقتراح يفيد في دفع التنمية المحلية. (1)

(1): جمال زيدان المرجع السابق، ص84

أما الجهاز الثاني فهو المجلس البلدي لتنشيط القطاع الاشتراكي، انشأ في 22 مارس 1963 على مستوى كل بلدية تنحصر مهامه في تنظيم وتسيير المؤسسات الشاغرة وهو يتشكل من رؤساء لجان التسيير وممثل عن الجيش والسلطات الإدارية بالبلدية ممثل عن الحزب الحاكم وممثل عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين. أمام هذه الوضعية الصعبة التي عاشتها الوحدات المحلية على العموم والبلدية على الخصوص. فكان إلزاميا على السلطة الحاكمة التفكير بجدية في خلق إصلاح بلدي فعال وجدي. على هذا المبدأ أقرت الحكومة وعلى رأسها حزب جبهة التحرير الوطني قانون البلدية لعام 1967.

الفرع الثاني: الفترة ما بين 1967-1981

تميزت هذه الفترة بأهمية خاصة، كونها اعتبرت مرحلة حاسمة في رسم سياسة التنظيم الإداري المحلي بصدور إصلاح البلدية كمرحلة أولى، باعتبار البلدية قاعدة للتنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي، بدأ بوضع أسس نظرية لمشروع قانون بلدي بإمكانه أن يخول للبلدية- بالإضافة لوظائفها الإدارية والاجتماعية والثقافية المعروفة- التمتع بصلاحيات في التنمية الاقتصادية المحلية، باستعمال جزءا من دخلها في تحقيق أهدافها، وانجاز مشاريع تنموية تعود بالفائدة على مواطنيها. وتتويجا لعملية التفكير تلك اصدر الامر 24/67 المؤرخ في 18 جانفي 1967، والمتعلق بقانون البلدية مسبقا بميثاق البلدية الذي اقره مجلس الثورة بصفة نهائية في 04 اكتوبر 1966، لقد أعطى أمر 24/67 للبلدية، صلاحيات واسعة لجعلها قاعدة سياسية واقتصادية واجتماعية قوية، وأداة فعالة في مجال التنمية المحلية وعليه فالسؤال المطروح ما هو دور البلدية في سياسات التنمية المحلية على ضوء القانون البلدي 24 /67 ؟ (2) قانون 24/67

- الدور التنموي للبلدية في ظل قانون 24/67

سمح الإطار القانوني الخاص بالبلدية في تحديد صلاحيات هاته الأخيرة في مجال التنمية المحلية، سواء الصلاحيات التقليدية المتمثلة في إدارة الأملاك العقارية والمصادقة على قبول أو رفض الهبات، إقرار الصفقات العمومية وتأسيس المرافق والمؤسسات العمومية للبلدية . إضافة إلى ذلك هناك سبب آخر يتحدد في العلاقة القائمة بين الإدارة المحلية والحزب الحاكم وفي مقدمتها البلدية، حيث يظهر تأثير الحزب في مجال التوظيف على مستوى الوظائف الإدارية العليا بالبلدية، فإذا كان الانتماء للحزب من طرف أي شخص حرا في تلك المرحلة، فإنه يكون واجبا إذا أراد هذا الشخص اعتلاء مناصب المسؤولية، بحكم وظيفة الرقابة التي كان يخولها القانون للحزب على الإدارة أئذاك القيام بأي عمل يمس قطاع النشاط أمام هذه الوضعية واعتبارا بالنقائص التي أظهرتها عملية تطبيق قانون البلدية سابق الذكر سلطة ضرورة إدخال تعديلات على مجال اختصاصات البلدية. تمثلت في صدور القانون 09/81 الذي أقم تعديلا في صلاحيات البلدية. (2)

المطلب الثاني: المرحلة ما بين 1981-1998

ما ميز هذه المرحلة صدور تعديل قانوني جديد على اختصاصات البلدية في مجال نشاطها التنموي تضمنه قانون 097/81. عقبه صدور نصوص ومراسيم تطبيقية له. (3)

(1): 24/67 المؤرخ في 18 جانفي 1967 حيث أجريت أول انتخابات بلدية في الجزائر المستقلة في 05 فيفري 1967

(2): قانون 09/81، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادرة في 1981/7/7، ص 917

(3): صدرت هذه المراسيم في يوم 1981/12/26 تتمثل في المراسيم: 371/81، 372/81، 373/81، 374/81، 375/81، 376/81 يحدد صلاحيات البلدية.

حددت بموجبها مختلف القطاعات التي أصبح للبلدية حق التدخل فيها، اد نص كل مرسوم من تلك المراسيم التطبيقية على ان للبلدية كامل الصلاحية في القيام بأي عمل يمس قطاع النشاط الذي تضمنه نص المرسوم، مع وضع شرط مفاده أن تحويل أي اختصاص نشاط جديد يلزم أن يرفق بالموارد المالية التي تغطي نفقاته.

إضافة لهذا الإصلاح, ظهر إصلاح جديد سنة 1984، مس التنظيم العددي للبلديات بموجب القانون 09/84 الصادر في 1984/02/04 المتعلق بالتنظيم الإقليمي الجديد للولايات، والذي رفع من عدد البلديات إلى 1541 بلدية (1)

ففي هذه المرحلة أصبحت البلدية في خدمة الحزب الحاكم بدلا من أن تكون أداة ووسيلة لتحقيق التنمية المحلية في تنمية الوحدات الإقليمية وما زاد في ترسيخ هذه الإشكالية ما عرفته الجزائر من انفتاح سياسي، بعد أحداث أكتوبر 1988، وما تمخض عنها من إصلاحات سياسية كالتعددية الحزبية وإعلان الجزائر رسميا تخليها عن الإيديولوجية الاشتراكية. كل هذه المستجدات أقرت على القيادة مبدأ التفكير في تنظيم إداري وقانوني جديد للبلدية، يكون بإمكانه بعث التنمية المحلية من جديد. وقد تمثل تلك المرحلة في صدور قانون البلدية 08/90 الجديد الذي جاء به الإصلاح القانوني للبلدية، سواء على مستوى هيكلها التنظيمي أو الوظيفي.

(1): الجريدة الرسمية، العدد 06 الصادرة في 1984/02/07 ص139.

التنمية المحلية في ظل القانون البلدي 08/90

إن أهم ما يميز هذه المرحلة هو الإصلاح الجديد الذي صدر بشأن تنظيم البلدية والمتمثل في قانون البلدية 08/90. إلا أن تطبيقه ميدانيا سبقته مرحلة انتقالية دامت ستة أشهر يرجع السبب في وجودها إلى عزم السلطات أنداك إلى تأجيل الانتخابات المحلية.

الفرع الأول: البلدية في ظل المرحلة الانتقالية

بدأت هذه المرحلة بصدر القانون 17/89 بتاريخ 11/12/1989 المتضمن تنظيم البلدية، خلال الفترة التي تم فيها تأجيل الانتخابات الخاصة بتجديد أعضاء المجالس الشعبية البلدية وبييرر المحللين السياسيين هذا التأجيل اعتبره مجالا زمنيا أعطي للأحزاب السياسية الفرصة قصد التكيف والاستعداد للمشاركة في أول انتخابات محلية تعددية، كما نص هذا القانون في مادته الثانية على إنشاء مجلس بلدي يتكون من 03 إلى 05 أعضاء من بينهم الرئيس، قد يكونوا هؤلاء تابعين لمصالح الإدارة العمومية أو مواطنين عاديين، يعينهم الوالي بموجب قرار حيث يتكفل هذا المجلس بإدارة شؤون البلدية، من تنفيذ المشاريع التنموية وكذا تنفيذ ميزانية البلدية، التصرف في مصالح ومستخدمي البلدية والسهر على حفظ الأرشيف.

إن ما يلاحظ على اختصاصات المجلس البلدي في إطار هذه المرحلة الانتقالية، عدم الجدية في التكفل في الجانب التنموي.

(1) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص40

وفي خضم ذلك جرت الانتخابات المحلية في 12 جوان 1990 والتي اعتبرت نقلة نوعية على صعيد إصلاح الجماعات المحلية في الجزائر سواء على المستوى الوظيفي أو الهيكلي، حيث عرفت تركيبة المجالس الشعبية البلدية المنتخبة تعددا سياسيا، كما وسعت من الناحية النظرية من مجال تدخل البلدية ومشاركتها في صنع وتنفيذ السياسات العامة التنموية. (1)

الفرع الثاني: التنظيم البلدي عند الإعلان عن حالة الطوارئ

إن العمل بأحكام القانون البلدي من الناحية الممارسية لم يدم طويلا في ظل مشحون بالأزمات التي أعقبت توقيف المسار الانتخابي سنة 1991، والذي تمخضت عنه نتائج سلبية تمثلت في حل بعض المجالس الشعبية البلدية، مع تعويضها بمندوبيات تنفيذية بلدية نظم سيرها المرسوم التنفيذي 142/92.

وبعد الفشل الذي عرفته هذه المندوبيات في تسيير البلديات فكرة السلطة الحاكمة في ضرورة إنشاء مؤسسات دستورية بالمعنى الصحيح، فأعلنت عن تنظيم انتخابات محلية في أكتوبر 1997 بأسلوب ونمط انتخابي جديد تضمنه الأمر 07/97 المؤرخ في 06/03/1997 المتعلق بالانتخابات.

غير أن الظروف التي صدر فيها القانون والفترة التي طبق فيها دامت قرابة عشرين كاملتين كشفت عن بعض النقائص في الجانب التسييري، الأمر الذي حتم على السلطة الحاكمة ضرورة التفكير في نظام قانوني جديد يعطي ديناميكية جديدة للبلدية ودورها في السياسات التنموية المحلية. وقد تجسد فعلا في صدور القانون 10/11 المؤرخ في 22/06/2011. من هذا المنطلق يتحتم علنا الاستفسار عن فحوى الإصلاح القانوني الجديد للبلدية

(1): جمال زيدان، المرجع السابق، ص 95

الفرع الثالث: صدور قانون 10/11

إن للبلدية في الفكر الجزائري أهمية بالغة، فهي تشكل الهيئة القاعدية والاقليمية للدولة إضافة الى تعاملها المباشر مع المواطنين في حل مشاكلهم.

فهي بذلك نواة الدولة على المستوى المحلي، ورمز الديمقراطية المتجسدة في تشكيلات مجالسها المحلية المنتخبة من الأحزاب السياسية المتعددة، الأمر الذي يجعلها تتأثر بكل جديد سواء كان سياسيا أو اقتصاديا. من هذا المنطلق جاء إصلاح البلدية لعام 2010 المتمثل في القانون 10/11، الذي حدد بصورة واضحة هيئات البلدية ومجال نشاطها في ظل تجسيد التنمية المحلية على المستوى البلدي.

لقد نصت المادة الأولى من قانون 10/11 على أن البلدية هي الجماعة الإقليمية الأساسية، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يتم إنشائه طبقا لقانون يصدره البرلمان، تتميز بإقليم جغرافي محدد، اسم ومركز، كما أن تغيير تسمية البلدية أو تعديل حدودها أو نقل مقرها لا يتم إلا وفق مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من وزير الداخلية.

في هذا الإطار تتشكل البلدية حسب المادة 15 من القانون 10/11 أن البلدية تتشكل من هيئة مداولة تتمثل في المجلس الشعبي البلدي وهو أساس البلدية لما يمثله من رمز التعبير عن الديمقراطية المحلية، وهيئات لا تركيزية تنحصر في المجلس الشعبي البلدي، بالإضافة إلى إدارة ينشطها الأمين العام للبلدية تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي. (1)

(1): جمال زيدان، المرجع السابق، ص96

المبحث الثاني: النظام القانوني لموظفي البلدية

عرفت البلدية جهازين هامين يدخلان في تكوينها، يتمثلان في المجلس الشعبي البلدي والإدارة. حيث يرئس كلاهما رئيس المجلس الشعبي البلدي، حيث يحصر وظيفتين هامتين ألا وهما مهمة باعتباره ممثلاً للشعب، ومهمة أخرى اعتباره ممثلاً للدولة. ونركز في هذا المبحث على دراسة مختلف أجهزة البلدية.

المطلب الأول: الأمين العام للبلدية

الفرع الأول: المهام

- يتولى الأمين العام للبلدية وتحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي، ما يأتي: (1)
- جميع مسائل الإدارة العامة،
 - القيام بإعداد اجتماعات المجلس الشعبي البلدي،
 - القيام بتنفيذ المداولات،
 - القيام بتبليغ محاضر مداولات المجلس الشعبي البلدي والقرارات للسلطة الوصية أما على سبيل الإخبار أو من أجل ممارسة سلطة الموافقة والرقابة،
 - تحقيق إقامة المصالح الإدارية والتقنية، وتنظيمها والتنسيق بينها ورقابتها.
 - ممارسة السلطة السلمية على موظفي البلدية. و المتمثلة فيما يلي:
 - يتولى رؤساء الأقسام، وتحت سلطة الأمين العام، تنشيط أعمال مديريتين أو عدة مديريات والتنسيق بينهما.
 - يتولى المديرون، تحت سلطة الأمين العام أو تحت سلطة رئيس القسم عند الاقتضاء تنشيط المصالح التي يشرفون عليها والتنسيق بينها .
 - يتولى رؤساء المصالح، تحت سلطة الأمين العام و/أو المسيرين تنشيط الهياكل الموضوعة تحت سلطتهم .

(1): المادة 119 من المرسوم التنفيذي رقم 91-26 المؤرخ في 2 فبراير سنة 1991، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المنتمين الى قطاع البلديات

- يكلف رؤساء المكاتب، تحت سلطة الأمين العام، وتحت سلطة المدير عند الاقتضاء، أو رئيس المصلحة بما يأتي:

-تنشيط الأعمال وتوزيع الأشغال التي يقوم بانجازها الأعوان الذين يشرفون عليهم والتنسيق بينها،

-تطبيق القرارات التي تدخل في نطاق اختصاصاتهم وتنفيذها ومتابعتها .- يكلف رؤساء الأقسام، تحت إشراف السلطة السلمية، بتسيير المسالخ والمسمكة والمحشر، والأسواق، والأسواق المركزية، والحظائر، والمقبرة أو كل مصلحة تابعة للإدارة البلدية .

الفرع الثاني: التعيين:

- يعين الأمناء العامون للبلديات ذات 50.001 إلى 100.000 نسمة من بين المتصرفين البلديين ومهندسي الإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة، ويثبتون خمس (05) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة من بينها ثلاث سنوات في منصب أمين عام لبلدية يتراوح عدد سكانها بين 20.001 و50.000 نسمة (1).

- يعين الأمناء العاملون للبلديات ذات 20.001 إلى 50.000 نسمة من بين المتصرفين البلديين ومهندسي الإدارة البلدية أو الموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون أربع (04) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة من بينها سنتان في منصب أمين أم لبلدية يبلغ عدد سكانها 20.000 نسمة فأقل

يعين الأمناء العامون للبلديات ذات 20.000 نسمة فأقل من بين:

-المتصرفين البلديين ومهندسي الإدارة البلدية أو الموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون سنتين (02) من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- الملحقيين البلديين، والتقنيين السامين لإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون خمس (05) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة (2).

(1): المادة 125 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2): المادة 126 من المرسوم التنفيذي 26/91

يعين في المنصب السامي الأمين العام لبلدية ذات 50.001 إلى 100.000 نسمة :
- المتصرفون البلديون والمهندسون للإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون
ثلاث (03) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب أمين عام لبلدية ذات 50.001
إلى 100.000 نسمة.(1): المادة 141 من المرسوم التنفيذي

- الملحقون والتقنيون السامون للإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ثلاث
(03) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة والذين يشغلون منصب أمين عام لبلدية ذات 50.001
إلى 100.000 نسمة .

كما يعين في المنصب السامي الأمين العام لبلدية ذات 20.001 إلى 50.000 نسمة(1)
- المتصرفون البلديون ومهندسو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون سنتين
(02) من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب أمين عام لبلدية ذات 20.001 إلى 50.000
نسمة.

- الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة
ويثبتون ست (06) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب أمين عام لبلدية ذات
20.001 إلى 50.000 نسمة .

و يعين في المنصب السامي المسمى الأمين العام لبلدية ذات 20.000 نسمة فأقل:
- المتصرفون البلديون ومهندسو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون سنة
واحدة (01) من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب أمين عام لبلدية.

- الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة
ويثبتون أربع (04) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب أمين عام لبلدية.
- كتاب الإدارة البلدية، تقنيو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون عشر
سنوات (10) من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب أمين عام لبلدية. (1)

(1): المادة 141 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 26

(1): المادة 142 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 26

المطلب الثاني: أسلاك الإدارة العامة

الفرع الأول: مديرو البلديات

يعين مديرو البلديات ذات 50.001 إلى 100.000 نسمة من المتصرفين البلديين ومهندسي الإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون أربع (04) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .

المدير:

يعين في المنصب السامي المسمى المدير في مجالس التنسيق الحضرية في البلديات التي يزيد عدد سكانها على 100.000 نسمة:

- المتصرفون البلديون ومهندسو الإدارة والموظفون الذين لهم ثلاث (03) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب مدير .

ويعين في المنصب السامي المسمى المدير في البلديات ذات 50.001 إلى 100.000 نسمة :
المتصرفون البلديون ومهندسو الدولة أو التطبيق والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون سنتين (02) اثنتين من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب مدير .

- الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ست (06) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب مدير .

- كتاب الإدارة وتقنيو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم عشر (10) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب رئيس مصلحة (1).

(1): المادة 146 من المرسوم التنفيذي 26/91

الفرع الثاني: رؤساء المصالح

يعين رؤساء المصالح في مجالس التنسيق الحضرية وفي البلديات التي يزيد عدد سكانها على 100.000 نسمة من بين المتصرفين البلديين، ومهندسي الإدارة البلدية والموظفين البلديين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ثلاث (03) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .

كما يعين رؤساء المصالح في البلديات ذات 50.001 إلى 100.000 نسمة من بين:
-المتصرفين البلديين، ومهندسي الإدارة البلدية، والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون سنة واحدة من الأقدمية.

-الملحقين البلديين والتقنيين السامين في الإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ست (06) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .

ويعين رؤساء المصالح في البلديات ذات 20.001 إلى 50.000 نسمة من بين:

-المتصرفين ومهندسي الإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة،
-الملحقين البلديين والتقنيين السامين لإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون أربع (04) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .

ويعين رؤساء المصالح في البلديات التي يبلغ عدد سكانها 20.000 نسمة فأقل من بين:

-المتصرفين ومهندسي الإدارة البلدية والذين لهم رتبة معادلة.
-الملحقين البلديين والتقنيين السامين للإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون سنتين (02) من الأقدمية بهذه الصفة .

-الكتاب الإداريين وتقني الإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ثماني (08) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة. (1)

(1): المادة 147 من المرسوم التنفيذي 26/91

- يعين في منصب رئيس مصلحة في البلديات التي يزيد عدد سكانها على 100.000 نسمة:
- المتصرفون البلديون ومهندسو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويشغلون منصب رئيس مصلحة.
 - الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون عشرة سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب رئيس مصلحة.
 - كما يعين في المنصب السامي المسمى رئيس المصلحة في البلدية ذات 50.001 إلى 100.000 نسمة :
 - المتصرفون البلديون ومهندسو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويشغلون منصب رئيس مصلحة.
 - الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم أربع (04) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب رئيس مصلحة .
 - و يعين في المنصب السامي المسمى رئيس المصلحة في البلدية ذات 20.001 إلى 50.000 نسمة.
 - الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون سنتين (02) من الأقدمية ويشغلون منص يعين في المنصب السامي المسمى رئيس المصلحة في البلدية ذات 20.000 نسمة فأقل:
 - الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويشغلون منصب رئيس مصلحة.
 - كتاب الإدارة البلدية وتقنيو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ست سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب رئيس مصلحة. (1)

الفرع الثالث: رؤساء المكاتب

يعين رؤساء المكاتب في مجالس التنسيق الحضرية وفي البلديات التي يزيد عدد سكانها على 100.000 نسمة من بين:

-المتصرفين البلديين ومهندسي التطبيق والموظفين الذين لهم رتبة معادلة.
-الملحقين البلديين والتقنيين السامين للإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون خمس (05) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .

كما يعين رؤساء المكاتب في البلديات ذات 50.001 إلى 100.000 نسمة من بين:

-المتصرفين البلديين ومهندسي التطبيق والموظفين الذين لهم رتبة معادلة.
-الملحقين البلديين والتقنيين السامين للإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون أربع (04) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .

ويعين رؤساء المكاتب في البلديات ذات 20.001 إلى 50.000 نسمة من بين:

- الملحقين البلديين والتقنيين السامين للإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ثلاث (03) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة.
- الكتاب البلديين وتقني الإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ست سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .

و يعين رؤساء المكاتب والبلديات ذات 20.000 نسمة أو أقل من بين:

- الملحقين البلديين والتقنيين السامين للإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ثلاث (03) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة.

-الكتاب البلديين وتقني الإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ست (06) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة .(1)

(1): المادة 151 من المرسوم التنفيذي 26/91

يعين في المنصب السامي المسمى رئيس المكتب في مجلس التنسيق الحضري وفي البلديات التي يزيد عدد سكانها على 100.000 نسمة:

- الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويشغلون منصب رئيس مكتب.

- كتاب الإدارة البلدية وتقنيو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون عشر (10) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب رئيس مكتب، ويعين في المنصب السامي المسمى رئيس المكتب في البلدية ذات 50.001 إلى 100.000 نسمة:

- الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويشغلون منصب رئيس مكتب.

- كتاب الإدارة البلدية وتقنيو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ثماني (08) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب رئيس مكتب .

كما يعين في المنصب السامي المسمى رئيس المكتب في البلدية ذات 20.001 إلى 50.000 نسمة:

- الملحقون البلديون والتقنيون السامون في الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويشغلون منصب رئيس مكتب.

- كتاب الإدارة البلدية وتقنيو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون خمس (05) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب رئيس مكتب .

ويعين في المنصب السامي المسمى رئيس المكتب في البلدية ذات 20.000 نسمة فأقل:

- كتاب الإدارة البلدية وتقنيو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم رتبة معادلة ويشغلون منصب رئيس مكتب .(1)

الفرع الرابع: رؤساء الأقسام

يعين رؤساء الأقسام في مجالس التنسيق الحضرية وفي البلديات التي يزيد عدد سكانها على 150.000 نسمة من بين المتصرفي البلديين، ومهندسي الإدارة البلدية والموظفين الذين لهم رتبة معادلة ويثبتون ثماني (08) سنوات من الأقدمية بهذه الصفة.(1)

الفرع الخامس: رؤساء الفروع

يعين رؤساء الفروع في البلديات من بين:

- الملحقين الإداريين والتقنيين.

- كتاب الإدارة التقنية المتخصصين والعمال المهنيين خارجي الأصناف.

يعين في المنصب السامي المسمى رئيس القسم في مجالس التنسيق الحضرية في البلديات التي يزيد عدد سكانها على 150.000 نسمة:

- المتصرفون البلديون، ومهندسو الإدارة البلدية والموظفون الذين لهم أربع (4) سنوات من

الأقدمية بهذه الصفة ويشغلون منصب رئيس قسم. ويعين في المنصب السامي المسمى الرئيس

الفرعي في الإدارة البلدية، الأعوان المنصوص عليهم في المادة 139 من هذا القانون الأساسي

والمباشرون عملهم عند تاريخ تطبيق هذا المرسوم.(2)

(1): المادة 145 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2): المادة 155 من المرسوم التنفيذي 26/91

المطلب الثالث: الأسلاك التقنية

تظم الأسلاك التقني مهندسي دولة، ومهندسين تطبيق، المهندسين المعماريين، الأطباء البيطريين، تقني الإدارة البلدية، سلك مفتشي المرافق العمومية، سلك الأعوان المكلفين بالتنظيف والسلامة.

الفرع الأول: مهندس دولة

يتولى مهندسو الدولة، من كل فرع الدراسات التقنية وتنفيذ المشاريع البلدية ومتابعتها.

التوظيف

يوظف مهندسو الدولة التابعون للإدارة البلدية كما يأتي:

- عن طريق المسابقة، بناء على شهادات، من بين المترشحين الحاصلين على شهادة مهندس دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق الامتحان المهني، في حدود 30% من المناصب الواحد شغلها، من بين مهندسي التطبيق المثبتين خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة .

و يمكن مهندسي الدولة التابعين للإدارة البلدية أن يرتقوا إلى رتبة مهندس رئيسي ومهندس رئيس

حسب الشروط التي حددها المرسوم التنفيذي رقم 89-224 المؤرخ في 5 ديسمبر سنة

1989، والتي تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذه المادة بقرار وزاري مشترك بين وزير الداخلية

والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.(2)

(1): المادة 72 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2): المادة 74 من المرسوم التنفيذي 26/91

يُدرج كمهندسي دولة في الإدارة البلدية:

- مهندسو دولة المرسمون والمتمرنون في تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.
- مهندسو دولة المتعاقدون والأعوان المؤقتون الذين يقومون بمقام مهندس دولة، العاملون طوال المدة القانونية للعمل، الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتوظيف كمهندسي دولة في 31 ديسمبر سنة

الفرع الثاني: مهندس التطبيق

يتولى مهندسو الدولة، من كل فرع. تنفيذ المشاريع البلدية وإنجازها، وكذا تأطير الفرق التقنية المكلفة بالإنجاز، والقيام بإنجاز مختلف الأعمال التقنية. (1)

التوظيف

يوظف مهندسو التطبيق في الإدارة البلدية كما يأتي:

- عن طريق المسابقة، بناء على شهادات من بين المترشحين الحاصلين على شهادة مهندس التطبيق، المتخرجين من مؤسسة عمومية للتكوين المتخصص أو على شهادة معترف بمعادلتها.
- عن طريق الامتحان المهني، في حدود 30% من المناصب الواجب شغلها، من بين التقنيين السامين المثبتين خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

يُدرج كمهندس التطبيق في الإدارة البلدية:

- 1- مهندسو التطبيق المرسمون والمتمرنون في تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.
- 2- مهندسو التطبيق المتعاقدون والأعوان المؤقتون العاملون طوال المدة القانونية للعمل، الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لتوظيف المهندسين في 31 ديسمبر سنة 1989. (2)

(1): المادة 73 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2): المادة 78 من المرسوم التنفيذي 26/91

الفرع الثالث: المهندسين المعماريين

- يشتمل سلك المهندسين المعماريين في الإدارة البلدية على رتبة وحيدة وهي رتبة مهندس معماري، حيث يتولى المهندسون المعماريون في الإدارة البلدية ما يأتي:
- تصميم المخططات والهندسة المعمارية والتعمير والمساهمة في الأبحاث والتجارب في هذا الميدان.
 - القيام بكل الدراسات التي تعود بالفائدة على البلدية وبمهام التنسيق على مستوى البلدية.
 - تفتيش المصالح المتخصصة في البناء والهندسة المعمارية والتعمير ومراقبتها. (1)

التوظيف

- يوظف المهندسون المعماريون التابعون لإدارة البلدية كما يأتي:
- عن طريق المسابقة، بناء على شهادات، من بين المترشحين الحاصلين على شهادة مهندس . و يدرج كمهندسين معماريين في الإدارة البلدية:
 - المهندسون المعماريون المرسمون والمتمرنون في تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.
 - المهندسون المتعاقدون والأعوان المؤقتون القائمون مقام مهندسين معماريين العاملين طوال المدة القانونية للعمل، الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتوظيف بهذه الصفة في 31 ديسمبر سنة 1989. (2)

(1): المادة 80 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2): المادة 82 من المرسوم التنفيذي 26/91

الفرع الرابع: الأطباء البيطريين

يشتمل سلك الأطباء البيطريين على رتبة وحيدة وهي رتبة الطبيب البيطري .(1)

المهام

يتولى الأطباء البيطريون ما يأتي:

- مراقبة تطبيق القوانين الصحية فيما يخص نوعية اللحم.
- تنسيق الأعمال الداخلة في نطاق اختصاصهم

التوظيف

يوظف الأطباء البيطريون كما يلي: (2)

- عن طريق المسابقة، بناء على الشهادة، من بين الأطباء البيطريين .
- كما يدرج كطبيب بيطري:

- الأطباء البيطريون المرسمون والمتمرنون في تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.
- الأطباء البيطريون المتعاقدون والمؤقتون المثبتون لشهادة طبيب بيطري .

الفرع الخامس: تقني الإدارة البلدية

يشتمل سلك تقني الإدارة البلدية في كل فروعها، رتبتين: (3)

- رتبة تقني سام في الإدارة البلدية
- رتبة تقني في الإدارة البلدية .

-المهام

يتولى التقنيون السامون في الإدارة البلدية في كل الفروع ما يأتي: (4)

- (1): المادة 83 من المرسوم التنفيذي 26/91
- (2): المادة 85 من المرسوم التنفيذي 26/91
- (3): المادة 87 من المرسوم التنفيذي 26/91
- (4): المادة 88 من المرسوم التنفيذي 26/91

- مساعدة المهندسين في مهام الدراسات وإنجاز المشاريع البلدية. كما يمكنهم أيضا متابعة المشاريع .

- يتولى تقنيوا الإدارة البلدية في كل الفروع، تحت إشراف السلطة السلمية، المشاركة في إعداد مشاريع الأشغال الجديدة أو أشغال الصيانة وفي إدارة الأشغال في عين المكان. ويمكن في بعض الحالات تخويلهم مهمة تأطير المستخدمين أو تسيير مصالح أو جزء من مصلحة .

التوظيف

يوظف التقنيون السامون في الإدارة البلدية كما يأتي(1) :

- عن طريق المسابقة، من بين المترشحين الحاصلين على شهادة مهندس سام أو على شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب الواجب شغلها، من بين تقني الإدارة البلدية، المثبتين خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة .

- بالانتقاء، في حدود 10% من المناصب الواجب شغلها، من بين تقنيي الإدارة البلدية، الذين أتموا عشر 10 (سنوات) خدمة فعلية بهذه الصفة وكانوا مسجلين في قائمة التأهيل.

- عن طريق التأهيل المهني، حسب الشروط والكيفيات المنصوص عليها في المادتين 34 و 57 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المذكور أعلاه، من بين التقنيين التابعين للإدارة البلدية والأعوان الشاغلين لمنصب مساو، الذين لم يستفيدوا من هذا النوع من التوظيف في رتبهم، المثبتين خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة وتأهिला يتلاءم مع المنصب الواحد شغله .

كما يدرج كتقنيين سامين في الإدارة البلدية(2):

(1): المادة 90 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2): المادة 92 من المرسوم التنفيذي 26/91

1- التقنيون السامون في الإدارة البلدية المرسمون والمتمرنون، والموظفون الحاصلون على رتبة مساوية الذين يقومون مقام التقنيين السامين في الإدارة البلدية في تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم. (1)

2- التقنيون السامون في الإدارة البلدية المتعاقدون والأعوان المؤقتون القائمون مقام التقنيين السامين في الإدارة البلدية، العاملون طوال المدة القانونية للعمل، الذين تتوفر فيهم شروط التوظيف كتقنيين سامين في الإدارة البلدية في 31 ديسمبر سنة 1989 .
و يدرج كتقنيين في الإدارة البلدية(2):

1- تقنيو الإدارة البلدية المرسمون والمتمرنون والموظفون المرسمون ذو رتبة مساوية، القائمون مقام تقني الإدارة البلدية في تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.

2- تقنيو الإدارة البلدية المتعاقدون والأعوان المؤقتون القائمون مقام تقني الإدارة البلدية، العاملون طوال المدة القانونية للعمل، الذين تتوفر فيهم شروط التوظيف كتقنيين في الإدارة البلدية في 31 ديسمبر سنة 1989 .

الأعوان التقنيين: يشتمل سلك الأعوان التقنيين في الإدارة البلدية على رتبتين(3):

-رتبة العون التقني المتخصص في الإدارة البلدية.

-رتبة العون التقني في الإدارة البلدية .

(1) المادة 92 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2) المادة 93 من المرسوم التنفيذي 26/91

(3) المادة 94 من المرسوم التنفيذي 26/91

المهام

- يتولى التقنيون المتخصصون من كل فرع، تحت إشراف السلطة السلمية بما يأتي(1):
 - قيادة تنفيذ أشغال جديدة أو أشغال الصيانة
 - يمكن أن يتولوا قيادة مجموعة من الأعوان التقنيين والعمال في عين المكان،
 - يوزعون المهام ويراقبون تنفيذ الأشغال ويشاركون فيها،
 - ويمكن أن يكلفوا بإعداد مخططات ورسوم حسب تعليمات دقيقة يقدمها مهندس أو تقني .
- يتولى الأعوان التقنيون في الإدارة البلدية، من كل فرع، تحت سلطة التقنيين المتخصصين في تنفيذ الأشغال التي تقوم البلدية بانجازها ويشاركون في صيانة كل المنشآت التابعة للبلدية .

التوظيف

- يوظف التقنيون السامون كما يأتي(2):
 - عن طريق المسابقة، من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسة عمومية للتكوين المتخصص أو الحاصلين على شهادة ماثلة،
 - عن طريق الامتحان المهني، من بين الأعوان التقنيين المثبتين خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.
- بالانتقاء في حدود 10% من المناصب الواجب شغلها، من بين الأعوان التقنيين في الإدارة البلدية الذين أتموا عشر (10) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة ومسجلين في قائمة التأهيل .
- عن طريق التأهيل المهني حسب الشروط والكيفيات المنصوص عليها في المادتين 34 و 57 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المذكور أعلاه، من بين الأعوان التقنيين التابعين للإدارة البلدية والأعوان الذين يشغلون مناصب مساويا الذين لم يستفيدوا من هذا النوع من التوظيف في رتبهم.

(1) المادة 95 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2) المادة 97 من المرسوم التنفيذي 26/91

المثبتون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة وتأهيلا يتلاءم مع المنصب الواحد شغله .

كما يوظف الأعوان التقنيون في الإدارة البلدية كما يأتي:

- عن طريق المسابقة، من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسة عمومية للتكوين المتخصص.

- عن طريق المسابقة بناء على اختبارات من بين المثبتين على الأقل الوصول إلى السنة التاسعة

أساسي، وتأهيلا لممارسة المهام المسندة للأعوان التقنيين في الإدارة البلدية .

و يدرج كأعوان تقنيين متخصصين:

- الأعوان التقنيون المتخصصون المرسمون والمتمرنون وكذا الموظفون الحاصلون على رتبة

مساوية، القائمون مقام أعوان تقنيين متخصصين في تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.

- المساعدون التقنيون المتعاقدون والأعوان المؤقتون القائمون مقام أعوان تقنيين متخصصين

العاملين طوال المدة القانونية للعمل، المثبتين مستوى السنة التاسعة أساسي .

كما يدرج كأعوان تقنيين في الإدارة البلدية، الأعوان التقنيون التابعون للإدارة البلدية، المرسمون

والمتمرنون وكذا الموظفون الحاصلون على رتبة مساوية، القائمون مقام عون تقني في الإدارة

البلدية في تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.

الأعوان التقنيون الآتون من أسلاك العمال المهنيين والشاغلين لمنصب عمل مخصص للعمال

المهنيين، والأعوان التقنيون الشاغلون منصب رئيس فريق المشرفين على العمل أو رئيس قطاع

أو رئيس مشغل، يمكن إدراجهم بناء على طلبهم في رتبة عامل مهني خارج الصنف، خاضع

للمرسوم رقم 89-225 المؤرخ في 5 ديسمبر سنة 1989. (1)

الفرع السادس: سلك مفتشي المرافق العمومية

يشتمل سلك مفتشي المرافق العمومية البلدية رتبة وحيدة هي رتبة مفتش المرافق العمومية. حيث يمكن لمفتشي المرافق العمومية أن يتدخلوا في ميادين التعمير وشبكة الطرق وصرف المياه والتنظيف وحفظ الصحة.

ويتولى كل في مجاله القيام بالتفتيشات والتحقيقات والتدخلات التقريرية ومتابعة المخالفات للتنظيم الجاري به العمل الخاص بالأعمال المبينة في الفقرة الأولى حسب الإجراءات والشكليات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به. (1)
و يوظف مفتشو المرافق العمومية البلدية كما يأتي:
- عن طريق المسابقة، من بين المترشحين المتخرجين من المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص .

كما يدرج كمفتشين للمرافق العمومية البلدية:

- 1- مفتشو المرافق العمومية البلدية المرسمون والمتمرنون وكذا الموظفون الحاصلون على رتبة مساوية للقائمون مقام مفتش للمرافق العمومية البلدية ف تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.
- 2- مفتشو السلامة العمومية، المثبتون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة
- 3- مفتشو المرافق العمومية البلدية المتعاقدون والأعوان المؤقتون القائمون مقام مفتش للمرافق العمومية البلدية، العاملون طوال المدة القانونية للعمل، المثبتون شروط التوظيف كمفتشين للمرافق العمومية البلدية في 31 ديسمبر سنة 1989. (2).

(1) المادة 101 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2) المادة 104 من المرسوم التنفيذي 26/91

الفرع السابع: سلك الأعدان المكلفين بالتنظيف والسلامة العمومية

يشتمل سلك الأعدان المكلفين بالتنظيف والسلامة العمومية وصيانة الطرق العمومية والتطهير

على ثلاث (3) رتب (1):

-رتبة عون للتنظيف والتطهير،

-رتبة عون رئيسي للتنظيف والتطهير،

-رتبة عون منسق للتنظيف والتطهير .

المهام

يتولى أعدان التنظيف والتطهير ما يأتي(2):

-جميع القمامات المنزلية وإفراغها وإزالتها، وكنس الطرق والمسالك العمومية والحدائق وأماكن عمومية أخرى،

-تشذيب الأشجار وصيانة المساحات الخضراء،

-صيانة شبكات التطهير وتنظيفها،

-تنظيف القنوات والمبالع وفتحات البالوعات،

-إزالة النفايات المعيقة والأشياء الضخمة،

قبض الحيوانات المشردة وقتلها وحرق جثتها، غسل الطرق والأماكن العمومية وتطهيرها،

-تكليس الآبار والمنابع وخزانات المياه ونقاط الماء،

-صيانة المقابر،

-تنظيف محفظ الجثث وغسله،

-تنظيف قاعات الذبح والحظيرات وغسلها،

-دفن الجثث والنبش عنها .

(1): المادة 105 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2): المادة 106 من المرسوم التنفيذي 26/91

- يوضع الأعوان الرئيسيون على رأس فريق لا يقل عن أربعة (4) أعوان للتنظيف والتطهير.
- يقودون الأعوان في عملهم ويراقبون مردودهم ويشاركون في تنفيذ العمل .
يتولى المنسقون مراقبة عمليات جمع القمامات المنزلية وإفراغها وإزالتها وكذلك الأمر بالنسبة
للنفايات الصلبة. (1)

- يقودون على الأقل أربع فرق من أعوان التنظيف والتطهير، ويوزعون المهام ويضمنون تنفيذ
مخطط العمل والانضباط ويسهرون على احترام توقيت العمل .

التوظيف:

- يوظف أعوان التنظيف والتطهير من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل البدني
للقيام بالعمل ليل نهار بناء على فحص الملف .

- يوظف أعوان التنظيف والتطهير بالانتقاء من بين أعوان التنظيف والتطهير الذين لهم ثلاث
سنوات أقدمية بهذه الصفة ويعرفون القراءة والكتابة .

- يوظف الأعوان المنسقون بالانتقاء من بين الأعوان الرئيسيين المؤكدين الذين لهم خمس
سنوات أقدمية في الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

كما يدرج كأعوان التنظيف والتطهير(2):

- الأعوان المرسمون والمتمرنون الذين يمارسون فعلا المهام المحددة في المادة 106 أعلاه، في
تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.

- أعوان التنظيف والتطهير المتعاقدون والأعوان المؤقتون القائمون مقام أعوان التنظيف
والتطهير، العاملون طوال المدة القانونية للعمل، الذين تتوفر فيهم شروط التوظيف كأعوان
للتنظيف والتطهير في 31 ديسمبر سنة 1989 .

ويدرج كأعوان رئيسيين المعنيون بصفة تنظيمية رؤساء فرق، إلى جانب ذلك يدرج كأعوان
منسقين، الأعوان المعنيون بصفة تنظيمية رؤساء قطاعات .

(1): المادة 107 من المرسوم التنفيذي 26/91

(2): المادة 108 من المرسوم التنفيذي 26/91

الخلاصة

حاولت في عرض موجز تقديم المبادئ و الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، والقانون الذي يضبطها، و هذا من زاوية القانون الإداري الذي ينضوي تحته قانون الوظيفة العامة ثم موقف المشرع الجزائري من هذه المبادئ و الأسس، و ذلك منذ بداية دخول الشخص إلى هذه الوظيفة، و كفايات الانضمام إليها إلى غاية نهاية الخدمة و انقضاء علاقة العمل بين الموظف و الإدارة.

و من خلال هذه المحاولة لاحظت أن العنصر البشري (الموظف) هو الأساس في تقدم الإدارة أو تأخرها، كونه يمثل المرفق العام، و هذا الأخير هو عبارة عن شخص معنوي فقط. ولذلك لا بد من الاهتمام الكبير و الجدي بالموظف العام من جميع الجوانب، حتى يخدم الإدارة بإخلاص و تقان، و تظهر الدولة من خلال الأعمال التي يقدمها هذا الموظف بمظهر لائق، يستوجب احترام الناس لها.

إلى جانب ذلك فظاهرة ألالستقرار القانوني وما نجم عن الصور التي ميزته منذ صدور القانون الأساسي العام للعامل فكونه مرتبط بنصوص مختلفة الفاسفات والمرجعات طوال ما يربو عن خمس وعشرين سنة حال دون تفعيل كل المبادرات التي كانت ترمي إلى تصحيح الاختلالات التي أفرزتها الممارسة اليومية وزادت من حدتها الاضطرابات التي عكرت الحياة السياسية والإدارية خلال التسعينات- ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها هذا الوضع تشجيع التيارات الاستقلالية التي حملت قطاعات كاملة من الوظيف العمومي على الخروج على نطاق تطبيق القانون الأساسي الذي يجسد وحدته والشعور بالانتماء المشترك بالنسبة لكافة أعوان الدولة . والذي يقتضي تصورا متكاملًا لمختلف مقوماته والبحث عن أنجع الوسائل قصد إرسائها بصفة منسجمة تراعي فيها ظروف الزمان والمكان وتفعيلها على النحو الذي يرفع من مرودية الخدمة العمومية وتحسين صورة الإدارة وموظفيها، وذلك بإقامة نظام متجدد لتسيير الموارد البشرية، عن طريق تفعيل دور الفرد، الذي يعتبر العامل الأساسي الأول في إنجاح أي مجهود يستهدف تحسين التسيير في أية منظمة ولا مفر من إدراك هذه الحقيقة في الوظيفة العمومية والعمل على توظيفها لصالح التسيير العمومي- إلا أن تجسيدها يقتضي ثقافة تسييرية جديدة تحمل الموظف

على التحلي سلوك مسؤول وتجعله طرفا ملتزما ومعنيا بالدرجة الأولى بكل ما يتعلق بتحديد وتحقيق الأهداف المرسومة للمصلحة التي ينتمي إليها وقد تتطلب هذه القفزة النوعية تطورا جذريا في الدهنيات والسلوكيات من جميع الأطراف المشاركة في دورة التسيير الأمر الذي يقتضي تجنيد كافة الأطراف للنهوض بالوظيفة العامة بصفة عامة والبلدية بصفة خاصة اعتبارها الركيزة الأساسية للمجتمع.

القوانين

والمراسمي

- القانون رقم 12/78، المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (ج.ر. رقم 32).

- القانون 21/89، المؤرخ في 12 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الاساسي للقضاء (ج.ر. رقم 53) المعدل بمقتضى المرسوم التشريعي 9-05 المؤرخ في 24 أكتوبر 1992 (ج.ر. رقم 77)

- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2 جوان سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج.ر. رقم 46)

- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج.ر. رقم 46)

- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية (ج.ر. رقم 13)

- مرسوم تنفيذي رقم 91 - 26 مؤرخ في 17 رجب عام 1411 الموافق 2 فبراير سنة 1991

- المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 اليد يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتهم (ج.ر. رقم 62)

الفهرس

1.....	المقدمة
5.....	الفصل التمهيدي: الوظيفة العامة
5.....	المبحث الأول: مفهوم الموظف العام
5.....	المطلب الأول: التعريف الفقهي للموظف العام
6.....	المطلب الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام
7.....	المطلب الثالث: التعريف القضائي للموظف لعام
8.....	المبحث الثاني: التطور التاريخي للوظيفة العمومية
8.....	المطلب الأول: المرحلة ما بين 1962-1966
9.....	الفرع الأول: الفترة ما بين 1962-1963
10.....	الفرع الثاني: الفترة ما بين 1962-1966
10.....	المطلب الثاني: المرحلة ما بين 1966-1989
11.....	الفرع الأول: ديمقراطية الوظيفة العامة
11.....	الفرع الثاني: التزام الوظيفة العامة
12.....	الفرع الثالث: استقرار الوظيفة العامة
13.....	المطلب الثالث: المرحلة ما بين 1989-2006
14.....	الفرع الأول: الفترة ما بين 1989-1996
15.....	الفرع الثاني: الفترة ما بين 1996-2006
20.....	الفصل الأول: النظام القانوني للوظيفة العامة
20.....	المبحث الأول: المركز القانوني للموظف العام
21.....	المطلب الأول: طرق التوظيف

- 21..... الفرع الأول: المسابقة على أساس الاختبارات.
- 22..... الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات.
- 24..... الفرع الثالث: الامتحان أو الاختبارات المهنية.
- 25..... الفرع الرابع: الاختبار من بين الموظفين.
- 25..... المطلب الثاني: تنظيم المسار المهني.
- 26..... الفرع الأول: تخصيص المنصب.
- 27..... الفرع الثاني: الحالات.
- 27..... الفرع الثالث: الترقية.
- 29..... الفرع الرابع: الانقطاع عن الوظيفة.
- 30..... المطلب الثالث: الوضعية الإدارية للموظف.
- 30..... الفرع الأول: الانتداب.
- 30..... الفرع الثاني: الإحالة على الاستيداع.
- 31..... الفرع الثالث: الاستقالة.
- 31..... المطلب الرابع: واجبات الموظف العام وحقوقه.
- 32..... الفرع الأول: واجبات الموظف العام.
- 35..... الفرع الثاني: حقوق الموظف العام.
- 35..... المبحث الثاني: النظام التأديبي للموظف العام.
- 35..... المطلب الأول: مفهوم السلطة التأديبية.
- 36..... الفرع الأول: التعريف بالسلطة التأديبية.
- 36..... الفرع الثاني: الأساس القانوني للسلطة التأديبية.
- 37..... المطلب الثاني: ضمانات الموظف بعد توقيع العقوبة.
- 38..... الفرع الأول: التظلم الإداري.
- 42..... الفرع الثاني: التظلم القضائي.
- 44..... المطلب الثالث: وظائف السلطة التأديبية.

- 44..... الفرع الأول: وظيفة السلطة التأديبية في تحديد الجريمة التأديبية.
- 45..... الفرع الثاني: وظيفة السلطة التأديبية في تحديد العقوبة التأديبية.
- 45..... الفرع الثالث: الجزاء التأديبي.
- 48..... الفصل الثاني: النظام القانوني لموظفي البلدية.
- 48..... المبحث الأول: مراحل تطور التنظيم البلدي.
- 48..... المطلب الأول: المرحلة 1962-1981.
- 49..... الفرع الأول: الفترة ما بين 1962-1967.
- 50..... الفرع الثاني: الفترة ما بين 1967-1981.
- 51..... المطلب الثاني: المرحلة 1981-2011.
- 53..... الفرع الأول: البلدية في ظل المرحلة الانتقالية.
- 54..... الفرع الثاني: التنظيم البلدي عند الإعلان عن حالة الطوارئ.
- 55..... الفرع الثالث: صدور قانون 10/11.
- 56..... المبحث الثاني: النظام القانوني لموظفي البلدية.
- 56..... المطلب الأول: الأمين العام للبلدية.
- 56..... الفرع الأول: المهام.
- 57..... الفرع الثاني: التعيين.
- 59..... المطلب الثاني: أسلاك الإدارة العامة.
- 59..... الفرع الأول: مديرو البلديات.
- 60..... الفرع الثاني: رؤساء المصالح.
- 62..... الفرع الثالث: رؤساء المكاتب.
- 64..... الفرع الرابع: رؤساء الاقسام.
- 64..... الفرع الخامس: رؤساء الفروع.
- 65..... المطلب الثالث: الأسلاك التقنية.
- 65..... الفرع الأول: مهندس دولة.
- 66..... الفرع الثاني: مهندس تطبيق.

67.....	الفرع الثالث: المهندسين المعماريين
68.....	الفرع الرابع: الأطباء البيطريين
68.....	الفرع الخامس: تقني الإدارة البلدية
73.....	الفرع السادس: سلك مفتشي المرافق العمومية
74.....	الفرع السابع: سلك الأعوان المكلفين بالتنظيف والسلامة العمومية
76.....	الخاتمة