

جامعة الدكتور مولاي الطاهر _سعيدة_



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية دراسة حالة بلدية الأبيض سيد الشيخ ولاية البيض

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في شعبة العلوم السياسية تخصص الإدارة العامة

إشراف الأستاذ:

- د/ زيدان جمال

إعداد الطلبة:

- خلادي مبروكة

- عمير نور الهدى

- حمامي علاء الدين

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

مشرفاً ومقرراً

عضواً مناقشاً

— الأستاذ

— الدكتور زيدان جمال

— الأستاذ

الموسم الجامعي: 1436 هـ / 1437 هـ

2015م / 2016م

جامعة الدكتور مولاي الطاهر _ سعيدة _



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية دراسة حالة بلدية الابيض سيد الشيخ ولاية البيض

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في شعبة العلوم السياسية تخصص الإدارة العامة

إشراف الأستاذ:

د/ زي . دان ج مال

إعداد الطلبة:

خلادي مبروكة

عمير نور الهدى

حمامي علاء الدين

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

مشرفاً ومقرراً

عضواً مناقشاً

— الأستاذ

— الدكتور زيدان جمال

— الأستاذ

الموسم الجامعي: 1436 هـ . / 1437 هـ - 2015م / 2016م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى " أقرأ باسم ربك الذي خلق خلق الإنسان من علق اقرأ وربك الأكرم الذي علم بالقلم " سورة العلق – الآية 4

وقال الرسول الله صلى عليه وسلم

"إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة " قيل : يا رسول الله و ما إضاعتها قال " إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة "

(رواه البخاري)

العلم يبني بيوتنا لا عماد لها

و الجهل يهدم بيوت العز والشرف

احمد شوقي

الهدايا

إلى التي حملتني وهنا على وهن وسقتني من نبع حنانها و عطفها الفياض،

إلى من كان دعاؤها و رضاها عني سرنجاعي أُمي غالية حفظها الله

إلى رمز الكفاح في الحياة، إلى الذي تعب من اجل تربيتي،

إلى من غرس القيم و الأخلاق في قلبي ،أبي الغالي

دون أن أنسى بذكر أُمي الثانية و أبي الثاني رحمة الله عليه.

إلى من رافقتي دعاؤهم طوال أيام حياتي جديّ الغاليين وجدتيّ العزيزتين .

إلى من قاسموني عطف وحنان أُمي و أبي ، أختي خيرة ،و الأخت التي وهبتني إياها الحياة
وسيلةً و أخوتي ابوحفص و رشيد

إلى عائلة بوخيوط و عائلة خلادي خاصة الكتكوتة ريهام و الكتكوت سراج الدين

إلى أستاذي المحترم جمال زيدان

إلى كل من قاسمني الحياة الجامعية خاصة (خيرة ، فاطمة، فايزة ،خنساء ،عائشة ،أمنة ،نبيلة
،زينب،خيرة ،عفاف)

إلى كل من اعتر بصدافتهم

إلى زميلتي عمير نور الهدى و زميلي علاء الدين حمامي اللذين رفقاني لإتمام هذه المذكرة
التي هي بين أيديكم ،

إلى كل زملائي قسم علوم سياسية خاصة تخصص إدارة عامة

إلى كل من علمني حرفا فصرت له عبدا ، أساتذتي الكرام من الطور الابتدائي إلى الطور

الجامعي

كما لا انسي أن أجدد الشكر إلى أفراد عائلتي الذين ساعدوني خلال تحريري لهذه المذكرة

إلى كل هؤلاء اهدي ثمرة جهدي

مبروكة

العزاء

أهدي هذا العمل إلى أبي وأمي وإلى كل إخوتي و إلى جدي و جدتي
بالخصوص، وإلى كل أفراد عائلتي، إلى أصدقائي و أخص بالذكر صديقي
العزیز عبد الله و إلى رفاقي في درب الدراسة عبد الهادي، و الشيخ صالح
و الصديق، رضا
و إلى كل زملائي و زميلاتي في الدراسة و إلى كل من ساهم من قريب أو
بعيد في مساعدتي و توجيهي بمساري الدراسي

علاء الدين

شكر و عرفان

" ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علينا ، و على والدي و أن اعمل

صالحا ترضاه "

إلى إلهي مالي

سواه الرحمن ، الذي عليه توكلنا في أمور ديننا و دينانا

ففتح لنا الأبواب الإتمام هذا العمل و سخر لنا كل مسخر بمنة منه و فضل راجين أن يتقبل منا و

أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم

الشكر أستاذنا المحترم الذي تكرم بالإشراف على هذا العمل و لم يبخل علينا بتوجيهاته القيمة و

دعمه الدائم الأستاذ و الدكتور " جمال زيدان "

الشكر و التقدير إلى كل أساتذتنا و معلمينا في جميع أطوار التعليمية المختلفة

و إلى كل من منح لنا يد المساعدة في إعداد هذه المذكرة من قريب أو بعيد

خطة البحث

الإهداء

شكر و عرفان

مقدمة

الفصل التمهيدي

تمهيد

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة

المطلب الأول: الجذور التاريخية للوظيفة العامة و مفهومها

المطلب الثاني: طبيعة الوظيفة العامة

المطلب الثالث: المبادئ الوظيفية العمومية

المبحث الثاني: مفهوم التوظيف

المطلب الأول مفهوم التوظيف:

المطلب الثاني: شروط التوظيف

المطلب الثالث: مصادر التوظيف

استنتاجات:

الفصل الأول: تطور الوظيفة العامة في الجزائر

المبحث الأول: سياسة الوظيفة العامة قبل 1966

المطلب الأول: في عهد الاستعمار

المطلب الثاني: مرحلة غداة الاستقلال

المطلب الثالث: مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية و مصادرها

المطلب الأول: مبادئ التحاق بالوظيفة العمومية

المطلب الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر

استنتاجات :

الفصل الثاني: مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية 48

تمهيد:

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري

المطلب الأول: التعريف الموظف العام

المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف بالإدارة العامة في الجزائر:

المطلب الثالث: الهيكلة المركزية للوظيفية العمومية

المطلب الثاني: واجبات الموظف العام و التزاماته

المطلب الثالث: تأديب الموظف العام و مفهوم الجريمة التأديبية

الاستنتاجات .

الفصل الثالث: نموذج تطبيقي حول مركز الموظف العام في الإدارة-دراسة حالة البلدية

تمهيد

المبحث الأول : تقديم شامل للبلدية

المطلب الأول : الأدوات المستعملة وتحديد مجال الدراسة

المطلب الثاني : لمحة تاريخية عن نشأت البلدية و مهامها

مطلب الثالث : تنظيم إدارة البلدية و الهيكل التنظيمي

المبحث الثاني :إعداد استمارة الاستبيان

المطلب الأول : تحليل الاستبيان

المطلب الثاني : نتائج تحليل الدارسة على ضوء الفرضيات

الاستنتاجات

الخاتمة

الملاحق

قائمة المراجع:

المقدمات

إن مسألة الوظيفة العامة تكتسي أهمية بالغة في حياة الموظفين كما كان الحال عليه في الماضي ، فقد أصبحت الوظيفة العامة جزء لا يتجزأ من حياة المواطن من ميلاده إلى وفاته ، يدخل الحياة بشهادة ميلاد ، و يخرج منها بشهادة وفاة ، و كلاهما يقوم بتحريرهما موظف عام بصفة رسمية بحيث أن إدارة الموارد البشرية تسعى إلى انتقاء طاقة بشرية فعالة و مؤهلة بهذه المهام .

و قد نصت اغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العامة حق للمواطنين و من بينهم الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين تطبيق على قدم المساواة و هذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر و قد تجدر الإشارة إلى إن كل دول العالم تتبنى في تسيرها و إدارتها لشؤونها العامة أسلوب الوظيفة العمومية .

ولكن من خلال نظامين رئيسيين هما النظام الموضوعي ، و النظام الشخصي و في هذا الإطار تبنى المشرع الجزائري نظام الشخصي للوظيفة العمومية القائم على فكرة الاحتراف أو الجدارة المهنية لتمكين الإدارة الجزائرية الفنية من الاستجابة لاحتياجاتها من الأعوان العموميين الأكفاء ، و فضلا عن تجسيد مبدأ ديمقراطية الانتحاق بالوظيفة العمومية كرد فعل طبيعي عن حرمان الأهالي الجزائريين من تولى الوظائف العمومية طلية الفترة الاستعمارية ، بالإضافة إلى ضمان التكوين و ترشيد الوظائف العمومية وذلك في انتظار تحديد تصور عميق للوظيفة يتماش و الاختيارات الأيديولوجية و الهياكل الدستورية للجزائر بالنظر إلى مكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة ، من خلال حجم المسؤوليات و الواجبات الملقاة على عاتق و السلطات و الحوافز التي يتمتع بها و يجب إعطاء أهمية كبيرة لهذا الأخير باعتباره مرآة الدولة و أساس اجهزاتها . و بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يمكن اعتبار شخص موظفا عاما ؟

و من خلال هذا الطرح العام تطرقنا إلى عدة تساؤلات فرعية للإجابة الإشكالية

-ماذ يقصد بعملية التوظيف ؟ وكيف تتم عملية التوظيف في الوظيفة العمومية ؟

-ما المقصود بالوظيفة العمومية و ؟ ماهي أهم المراحل التي مرت بها الوظيفة العمومية ؟

-هل استوفي القانون 03-06 جملة الحقوق و الواجبات الموظف العام ؟

-ما مدى تجسيد الإدارة العامة لما جاء به القانون الاساسي 06-03 في ميدان الواقع؟

الفرضيات .

قصد الإجابة على التساؤلات الفرعية قمنا بوضع الفرضيات التالية :

-الفرضية الأولى : تعد عملية التوظيف ركيزة أساسية على مستوى المؤسسة عمومية

-الفرضية الثانية :تخضع عملية التوظيف بالوظيفة العمومية إلى الإجراءات و القواعد التنظيمية منصوص في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

-الفرضية الثالثة :يمكن القول أن القانون قد استوفى جملة الحقوق و الواجبات

-الفرضية الرابعة : يوجد تجاوزات من طرف الإدارة العامة لما نص عليه القانون الأساسي للوظيفة العمومي

أسباب الاختيار الموضوع .

تتمثل الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية أسباب الموضوعية : الرغبة في التعرف على مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية . إدراك الوعي و الأهمية البالغة لموضوع الموارد البشرية ، مما يتطلب زيادة الاهتمام بهذا المورد لأنه أداة لتحقيق هدف أي منظمة عامة أو خاصة .

- كان مجال الدراسة مخصصا حول الإدارات العمومية أي ذات الطابع الإداري أو القطاع الوظيفة العمومية بصفة عامة ، لما تحكمه مجموعة من مبادئ موحدة بحيث يمكن تعميم نتائجها من خلال دراسة حالة

-محاولة التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجه الإدارة في تحقيق المساواة ومركز بين الموظفين .

أسباب الذاتية: و التي تتمحور حول الرغبة الشخصية للغوص في جوهر موضوع مركز موظف العام في الإدارة الجزائرية لما يستوفيه من أهمية خاصة و انه يدخل في صميم موضوعات القانون الإداري و يوافق تخصصي في ليسانس الإدارة العامة بالإضافة إلى التعرف على مكانة الموظف العام في الإدارة الجزائرية .

أهمية البحث .

تظهر أهمية هذا البحث من خلال كونه احد أهم المواضيع الهامة المتعلقة بالموارد البشري الذي أصبح أهم عامل من العوامل الإنتاج ، سواء في المنظمات العمومية أو الخاصة لذا أضحي اليوم يمثل الجوهره أو الثروة الثمينة ، يجب استغلالها و الاستثمار فيها لتحقيق الأهداف المخطط لها و محافظة عليها من ضياع حيث تقع المسؤولية على عاتق الإدارة من خلال تلبية حاجات و رغبات المواطنين من جهة و تحقيق سيادة الدولة من جهة الأخرى .

وما يزيد من أهمية هذه الدراسة هو تركيز على القطاع الوظيفية العمومية وكيفية الاهتمام بالمكانة المورد البشري في هذا قطاع الحساس .

أهداف

التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تنفيذ و تجسيد النصوص القانونية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

أبراز مدى نجاعة سياسة التوظيف الرشيدة قائمة على مبدأ الجدارة و الاستحقاق في شغل مناصب الشاغرة في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية خروج بنتائج و التوصيات مهمة حول المركز و المكانة الموظف العمومي في الإدارة الجزائرية .

منهجية البحث .

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على جملة من مناهج لا أبراز العلاقة الموظف العام بالادارة العمومية منذ الحقبة الاستعمارية إلى غاية اليوم ،حيث تم استخدام المنهج الاستقرائي من خلال استقراء الأوضاع التي عاشتها الجزائر ،و المنهج التحليلي الوصفي في جمع المعلومات و تصنيفها ، إضافة إلى المنهج التاريخي من خلال تتبع الظروف التاريخية التي مرت بها الوظيفة العامة في الجزائر .

حدود البحث .

من اجل الإحاطة بالإشكالية البحث و فهم جوانبها المختلفة حددنا مجال دراستنا كمايلي

حدود المكانية : سنحاول في دراستنا هذا التعرف على مركز موظف عام في الإدارة الجزائرية و ذلك من خلال التعرف على مختلف التزامات و الحقوق التي يحضى بها الموظف العمومي و هذا ما تم إسقاطه على الجانب النظري على مستوى البلدية .

حدود الزمانية : سنحدد مجال دراستنا لمركز موظف العام بالإدارة الجزائرية و من الناحية زمنية في البلدية محل الدراسة خلال سنة 2016

الدراسات السابقة .

دراسة **بن فرحات مولاي لحسن** " إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري و إدارة عامة و تمحورت الإشكالية الباحث حول مساهمة إدارة الكفاءات في عصرنة الوظيفة العمومية الجزائرية و تحقيق الفعالية و الفاعلية في التسيير ، من خلال تحسين الدولة لقدرتها التنافسية و تكيف و العصرنة من خلال المرونة في المعاملات و الرشيدة في التسيير

دراسة **خوفي هارون** " المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية " مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الإداري و تمحورت الإشكالية الباحث حول ما المبادئ التي تحكم الوظائف العمومية و ما مدى تأثيرها في النصوص القانونية ذات الصلة ، بحيث تتجسدا أهم هذه المبادئ في مبدئين أساسيين هما مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة و التي تسعى إلى تحقيقها جميع الدول و لا يتحقق هذا إلا بعد إخضاع هذه العملية إلى الرقابة صارمة و ردية

دراسة **بوارش شافية** " سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر 2006-2007 " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية فرع تنظيم سياسي و إداري و تمحورت إشكالية الباحث حول اثر إصلاح الوظيفة العامة على سياسة التوظيف في الجزائر ، أن سياسة توظيف مرت بمراحل ساعدت على تطور الوظيفة العمومية و التي كان لها الدور الفعال في إرساء قواعد الإدارة العامة سليمة التي لازلت معمول بها إلى يومنا هذا



صعوبات البحث .

و جهتنا صعوبات و عوائق في هذا البحث و من أهم هذه الصعوبات والعوائق نذكر مايلي :

نقص المراجع المتعلقة بالموضوع التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال .

تقسيمات البحث .

وحتى نتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة و إثبات صحة الفرضيات أو نقيها قمنا باعتماد على الخطة التالية و المقسمة إلى أربعة فصول :

فالفصل التمهيدي للوظيفة العامة و التوظيف تضمن هذا الفصل مبحثين وفيه سنتطرق إلى الجذور التاريخية للوظيفة العمومية و تعاريف من جهة و من جهة أخرى تطرقنا إلى مفاهيم حول التوظيف شروطه و مصادره . أما **فصل الأول تطور الوظيفة العمومية في الجزائر** و تضمن مبحثين و سنتطرق فيه إلى مختلف مراحل التي مرت بها الوظيفة في الجزائر ومبادئ و المصادر معتمد عليها في التحاق بالوظيفة العمومية ، و **الفصل الثاني مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية** و تضمن مبحثين و سنتطرق فيه إلى مفهوم الموظف العمومي وطبيعة علاقته بالإدارة العمومية، و حقوقه و التزاماته و تأديبه ، اما بالنسبة **للفصل الثالث نموذج تطبيقي عن مركز موظف عمومي في إدارة بلدية** وفيه تم معالجة مركز

موظف بصفة عامة و بلدية بصفة خاصة باعتبارها تنتمي إلى الإدارات العمومية

ذات الطابع الإداري كدراسة مكانة موظف و أهم النصوص القانونية المستخدمة في الدولة الجزائرية

و في الأخير خاتمة و المتمثلة في عرض حصيلة البحث ، و التي هي عبارة عن مجموعة من النتائج و الاستنتاجات التي تم التوصل إليها بعد إجراء الدراسة



الفصل التمهيدي

تمهيد

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها، فهم أداة الدولة لتحقيق الأهداف و تحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع و الفقهاء في مختلف الدول إذ أن اتساع رقعة نشاط الدولة لم يعود محصور على حماية الأمن الداخلي و الخارجي و حل المنازعات بين الأفراد، و قياسها ببعض أشغال العامة وازدياد تدخلها في مجال الاقتصادي و الاجتماعي ، وبالتالي زاد من عدد الموظفين و اهتمام بتنظيم شؤونهم ومن ثم أصبح للوظيفة العامة مظلة خاصة تتضمن كل ما يحضى الموظف العمومي من حقوق وواجبات .

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة

إن الحديث عن الوظيفة العمومية في ملامحها الأولى لظهورها ارتبط بظهور الإدارة العمومية ، والتي ترجع إلى العصور القديمة . وتشير الدراسات المتعلقة بالوظيفة العمومية أن البدايات الأولى لها كان أبان الحضارة الصينية حيث تدل على الوثائق التاريخية لان كان لديهم دراية ببعض المبادئ الإدارية ، وبعدها تداولت في الحضارة المصرية والإغريقية .

المطلب الأول : الجذور التاريخية للوظيفة العامة و مفهومها

لقد احتلت الحضارات القديمة مكانة عظيمة في مجال إرساء قواعد و مبادئ التي تحكم الإدارة الخاصة فيما يتعلق بالطرق و الشروط المطلوب توافرها في المتقدم لشغل الوظيفة العامة ، و قد عرضت هذه المرحلة العديد من الأحداث السياسية فكانت السبب في اعتمادها على نوع من الأساليب و طرق التوظيف و هذا ما يبرز من خلال الحضارات التالية :

أ-الصين القديمة : للصين القديمة المكانة الأولى في دراسة بعض الأفكار الإدارية في مجال الوظيفة العامة حيث اقتضت المهام الكثيرة الملقاة على عاتق الدولة في عهد شن الأكبر حوالي إلفين سنة قبل الميلاد ، و تزويد الإدارة بعدد كبير من العاملين الأكفاء .

و كان الملك يجري الاختبارات كل ثلاث سنوات للعاملين للكشف عن مدى كفايتهم و صلاحياتهم للتوفي، و الاستمرار في الخدمة أو الإغفاء منها وأصبحت الوظائف تشغل على أساس الجدارة حتى عهد الملك هان إذ يتعين على طالب الوظيفة اختيار عدة اختبارات كي يعتبر صالحا للوظيفة ، و يوجد نوعين من امتحانات التوظيف في الصين القديمة الأولى يشمل امتحانات الاختبار الذاكرة و الثاني الاختبار ملكة الابتكار و القدرة و كتابة مقال عن موضوع يخص مبادئ الأخلاق و المشاكل الإدارية الجارية¹.

1- بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر 2005-2007. مذكرة ماجستير، قسم علم السياسية و العلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية و الإعلام جامعة الجزائر 2008 ص3

أما في القرن الخامس قبل الميلاد، قام الحاكم الصين "كونفوشيوس" بتحديد الصفات التي يجب أن تتوفر في المترشح لشغل الوظيفة حيث حددها في كل من المساواة بين الأفراد، عدم التمييز وإتباع الطريق المستقيم، لكن الأفراد بشغلهم الوظائف العامة على أساس الجدارة لا يعني أن الفوارق الاجتماعية في الاختيار هي غير قائمة إذ كانت الدراسات العليا حكر على أبناء النبلاء .

ب- مصر الفرعونية : كانت الإمبراطورية المصرية مكونة من حكومة مركزية و حكومات محلية، فعلى مستوى الحكومة المركزية كان الملك الملقب ب "فرعون" رئيسا يتمتع بالعديد من السلطات ، الأمر الذي أدى إلى ضعف قدرته على تسييرها تسييرا حسنا ، فأوكل بعض من مهامه إلى الوزير الأول الذي يحتل قمة التسلسل الإداري الرئاسي والذي يتم اختياره من أقرباء أو أصدقاء فرعون ، مهمته مساعدة هذا الأخير في تسيير الشؤون الإدارية المختلفة ، و كان كبير القضاة كونه يشرف على النظام القضائي تحت رقابة فرعون.

أما على مستوى الحكومات المحلية كانت مكونة من مجموعة محافظات ، يقوم الملك بتعيين محافظيها من كبار الإقطاعيين و ملاك الأراضي ، أما الوظائف المتوسطة في المحافظات و التي تحتاج إلى بعض التكوين فكانت من نصيب الطبقة الوسطى و فيما يخص المهن الحرفية من صاغ و عمال و غيرها فكان تشغلها الطبقة الدنيا من الشعب و اغلبهم عبيد و رق .

ج- الإمبراطورية الرومانية : لقد كان كبار الموظفين في الإمبراطورية الرومانية يختارون عن طريق الاختيار الإلهي ، حيث يقوم احد رجال الدولة بتحديد يوم لتعيين الموظفين ، و يسهر خلاله الليلة السابقة لذلك اليوم شاخصا بصره إلى السماء و يلاحظ الإشارات التي ترسلها الآلهة ، و في نفس الوقت يراجع في نفسه أسماء المترشحين فإذا كانت الإشارة موافقة تكون الآلهة قد قبلت المترشح ، فيتم بعد ذلك تصويت الشعب عليه ، فينصب بصفة رسمية¹ .

¹ بوراش ، مرجع سابق ، ص 3-5

أما فيما يخص تعيين العاملين فقد كان يتم بقرار إمبراطور بناء على توصية رئيس المصلحة أو الإدارة.¹

لقد عرفت الوظيفة العامة في العصر الإسلامي إلى العصر الحاضر مجموعة من مراحل التي كانت كل مرحلة من مراحل لها اسم خاص يختلف عن التي سبقتها ولكنها بنفس المعنى بحيث كان الموظف يلقب بالخليفة ، أو الإمام ، أو الوالي أو العامل ، أو المتحسب وغيرها ...

ورغم كل هذا إلا أن الوظيفة العامة كانت تركز على أسس موحدة و ثابتة.

المعنى اللغوي للوظيفة :

الوظيفة مصدر وظف ، و الوظيفة من كل شيء، وما يقدر له في كل يوم من رزق أو الطعام أو علق أو شرب و جمعها الوظائف والوظف .

المعنى الشرعي للوظيفة العمومية :

ينفرد فقهاء الشريعة الإسلامية باستعمال مصطلح "الولاية العامة" بدلا من مصطلح الوظيفة العامة ، والتي عرفها الأمام الشافعي و ابن رجب الحنبلي بأنها "صلاحية" أو استحقاق شرعي أسبغه الشارع على كل مكلف من أفراد المسلمين بإقامة الدين بما تتضمنه من تدبير المصالح العامة وراجعة إليه .

فالوظيفة العمومية في الإسلام في مصلحة من مصالح المسلمين ، باعتبارها خدمة عامة تستهدف إشباع حاجات المواطنين.

المعنى اصطلاحى للوظيفة العمومية :

يحمل اصطلاح الوظيفة العمومية كثير من المعاني المختلفة ، إذ تختلف من دولة ومن نظام إلى آخر باختلاف الظروف السياسية والإدارية و التاريخية.²

¹ بوراش ،مرجع سابق ،ص5 .

- ربوح ياسين ،طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام ،مجلة علم الاجتماعية و الإنسانية العدد 15 جوان 2015 ص189

فقد عرفها الأستاذ لوران بلان بأنها "مجموعة العاملين في الإدارات العامة أيا كان نظامهم الأساسي، و سواء انضموا إلى مصلحة أو دائرة في الدولة أو إلى وحدة تعاونية محلية أو كانوا ينتمون إلى مؤسسة خاصة ولا موظفي المشاريع الوطنية والمؤسسات ذات الطابع الصناعي و التجاري "

أما الفقيه اندريه دولا بدير يعرفها أنها " مجموعة الاختصاصات القانونية التي تمارسها موظف معين بصفة دائمة ، و التي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة له،التي يستطيع أن يتنازل عنها وفقا لمشيئته"

في حين عرف و الدكتور عمار بوضياف الوظيفة العمومي بأنه "مجموعة النظم التي انشأتها الدولة و تخضع أدراتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور ، ومن هنا جاز اعتبار كل من مرفق القضاء و الدفاع و التعليم و غيرها من مرافق القطاع العمومي،وظيفة عمومي ، لأنها مؤسسات انشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور ،و يتميز بخضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه و قواعد تسييره و علاقته بالمنتفعين و تبين أقسامه و فروعاه ضمن قانون مميز".¹

و يرى الدكتور فؤاد العطار أن الوظيفة العامة هي " مجموعة العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة التي تنظم أوضاعهم الوظيفية أحكام القانون العام "²

تعتبر الوظيفة العمومية الخالية الأولى في الجهاز الإداري ذو طابع عمومي وتتضمن مجموعة من الواجبات التي تمنح إلى الشخص تتوفر فيه الشروط التأهيل وما يقابل ذلك مجموعة من حقوق.³

بما أن الوظيفة العامة هي الكيان القانوني القائم في إدارة الدولة،وهي مجموعة أعمال متشابهة و متجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة

عمار بوضياف ، **الوجيز في القانون الدستوري** . الجزائر :جسور للنشر و التوزيع 2007 ص 2¹

² ربوح ياسين،نفس مرجع ص189

³ عزوز فتيحة ،**إجراءات التوظيف في الوظيفة العامة** . مذكرة لينيل شهادة ليسانس، قسم العلوم السياسية و

العلاقات الدولية ،كلية العلوم السياسية ،جامعة سعيدة 2013 ص 6

مقابل تمتعه بحقوق محددة و يطلق على شاغل الوظيفة العامة اسم موظف العام.¹

¹ خالد خليل الظاهر ، القانون الإداري . عمان :دار سيرة للنشر وتوزيع ، بدون طبعة، 1998ص192

المطلب الثاني: طبيعة الوظيفة العامة

إن أنظمة الوظيفة العمومية تنحصر في نوعين هما: معنى شخصي و معنى موضوعي.

المعنى الموضوعي للوظيفة العامة (نظام مفتوح) :

ومن هذا جانب تعد الوظيفة العامة مجموعة من الأعمال المتخصصة يحكمها القانون نفسه الذي يحكم و ينظم الوظيفة الخاصة و سبب ذلك إن اختصاص الوظيفة العامة بقانون خاص بها و تمتع موظفيها بحقوق و واجبات و امتيازات تختلف عن تلك السائدة في القطاع الخاص.¹

بحيث طبق هذا النظام بدايته الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد اعتنقته بعض الدول مثل : سويسرا كندا ، فلند ، و الدول الاشتراكية باستثناء بولندا والمجر و يوغسلافيا تأخذ بدورها بنظام الوظائف العامة²، كما أن قيام بالوظيفة العامة في أمريكا يقوم على جملة من الخصائص :

-تحدد المنظمة العامة المهمات أو الأعمال الضرورية لتحقيق الأهداف العامة و التفصيلية للوظيفة العامة ، ووضع المواصفات و المؤهلات التي يجب توافرها في الموظفين العموميين .

-تحديد طرائق و أساليب اختبار الأفراد لشغل هذه الوظائف من مقابلات شفوية و اختبارات تحريرية و وثائق تثبت توافر شروط المناسبة و الملائمة لشغل الوظائف العامة المتنوعة .

-إن تعيين الموظف في الوظيفة عامة لا يعني التزام المنظمة باستمرارية تعيينه او عمله في هذه الوظيفة و لا بترقيته إلى مرتبة أعلى إذ تستطيع المنظمة أن تستغني عن خدماته عند انخفاض كفاءته أو جدارته

لا تتكفل الوظيفة العامة بتحسين أداء موظفيها و ذلك بإشراكهم في دورات و برامج تدريبية أو تعليمية كالارتقاء بمهارتهم أو قدراتهم العلمية و العملية³

¹ عباس الحميري، إدارة الخدمة المدنية و الوظيفة العامة . عمان، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع الطبعة الثانية، 2015ص68

² سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة . الإسكندرية :دار الجامعة الجديد للنشر، 1990 ص68

³ عباس الحميري، نفس مرجع ، صص68-69

-لا تلتزم دولة بمنح الرواتب التقاعدية أو صرف مكافآت نهاية الخدمة للموظفين و هذا نابع أيضا من عدم الالتزام بالتوظيف للموظف مدى الحياة أو لفترات طويلة .

مميزات النظام المفتوح :

-يمتاز هذا نظام بالبساطة و السهولة في ظل هذا المفهوم ليست معنية بوضع أنظمة فرعية للترقية و النقل و التقاعد لإعارة و الإيعاد و الندب و الإجازات

-يتصف هذا نظام بالمرونة إذا انه يتيح لإدارة حرية كاملة في تعيين من تنطبق عليه الشروط و المواصفات اللازمة و الأهلية لشغل وظيفة معينة بشرط رغبته بالتوظيف فيها الاستغناء عنه وقتها تشاء

-إن هذا النظام يتيح مجالا واسعا للمناقشة بين القطاعين الخاص والعام ويجذب الموظفين الأكفاء و الحصول على العاملين من ذوي المهارات العالية و التخصصات النادرة حيث يعتمد على المحفزات المادية و المعنوية.

-إن النظام الوظيفية المفتوح يشجع موظف الخدمة العامة على بذل قصارى جهده من اجل تقديم الخدمات المطلوبة لأبناء المجتمع .

-يجعل هذا النظام الوظيفية جزء فاعلا في حياة المواطنين و يحقق اندماجا حقيقيا مع القطاعات الأخرى .

-مساوى النظام المفتوح :

-عدم ملائمته للتطبيق في جميع المجتمعات و الدول .

-عدم الاستقرار الوظيفية العامة و استمرار موظفيها في أعمالهم ،أي اتصاف جهاز الخدمة المدنية بدون عمل مرتفع يحد من إمكانية إيجاد قواعد و تقاليد عمل متفق عليه¹ .

¹ الحميري ، مرجع سابق ،ص ص-71-70

-خاصية نظام مفتوح المتعلقة بإمكانية الاستغناء عن الموظف و تسريحه في أي وقت ترغب فيه الإدارة .

-العلاقة بين الموظف و الوظيفة العامة قائمة على المصلحة الذاتية فإذا ما انقضت هذه المصلحة كان لأي منهما الاستغناء عن الآخر.¹

المعنى الشخصي للوظيفة العامة " النظام المغلق "

نعني بالوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة أو النظام سلك بأنها عبارة عن مهنة يلتحق بها الموظف ليستمر فيها حتى نهاية خدمته ، و إحالته على التقاعد وهذا النظام نشأ في فرنسا وتبنته العديد من الدول الأوروبية " انجلترا ، بلجيكا ، ألمانيا إيطاليا ، اسبانيا ... " ² الوظيفة هي مجموعة من الواجبات و المسؤوليات التي تحددها السلطة المختصة وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشترطات معينة.³

ويتميز هذا النظام بوجود خاصيتين هما :
الوظيفة على أنها عمل مستقر و يخضع لنظام قانون خاص متميز ومستقل كإسبانية عن القانون الخاص .
يتحدد مركز الموظف في الوظيفة العامة على انه مركز طبيعي تنظيمي يخضع لمجموعة من القواعد التي تحكم هذه الوظيفة ،وان للموظف حقوق وواجبات مهنية محددة تختلف عن تلك التي الخاصة ببقية المواطنين ،و أن للموظف العام مصالح خاصة تتعارض مع الدولة مما يدفعهم إلى مطالبة الدولة بهذه الحقوق .

- وجود تنظيم دائم للمسار الوظيفي للموظفين القائم على سلك الوظيفي و الذي يتسم بالدوام و الاستقرار و يهدف إلى ضمان سير المرافق العامة

¹ الحميري، مرجع سابق، ص ص 70-71-72

² تيشات سلوى، أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية . مذكرة دكتوراة، كلية علوم الاقتصادية و التجارية و التسير، جامعة بومرداس 2014-2015 ص 47

³ - محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري . الإسكندرية : دار الفكر الجامعي الجزء الثاني، 2000 ص 38

مميزات النظام المغلق :

- انه يناسب البلدان النامية و الفقيرة وكذلك الدول ذات المنهج الاشتراكي.

- يوفر هذا النظام نوعا من الاستقرار للوظيفة العامة و موظفيها من خلال عدم السماح للموظف بترك وظيفته باختياره و رغبته ،ويمنع الإدارة من الاستغناء عن الموظف ، و إنما يخضع ذلك لضوابط و إجراءات مشددة و معقدة.

- قلة تكاليف الاختيار و التعيين لانخفاض معدل دورات العمل في ظل هذا

النظام¹

-الضمان النسبي و الاطمئنان الذي يوفر هذا النظام للموظف ،يشعره بالاستقرار الوظيفي ،ويجعله يعمل بثقة اكبر و راحة نفسية تامة .

-التزام الإدارة بتنمية الكوادر البشرية العاملة في الوظيفة العامة و الارتقاء بمستوياتها التعليمية و التدريبية و المهارية ،وعدم اعتماد الموظف على جهوده الذاتية كما هو الحال في النظام المفتوح .

مساوئ النظام المغلق :

-إن إلغاء المنافسة بين الوظيفة الخاصة و الوظيفة العامة يؤدي إلى تفرد الوظيفة العامة بالموظف العام وإجبار على قبول الوظائف التي توفرها الدولة و بالأجور التي تحددها وهي غالباً ما تكون غير مجزية ولا تحقق مستوى معاشيا مناسباً لشاغلها.

-إن اعتياد الموظف أداء نمط معين من العمل أثناء حياته الوظيفية الطويلة يفقده المرونة في العمل فيكون من الصعب عليه مزاوله عمل آخر.

-إن السلطة التي يستمدها الموظف عام من وظيفة تؤدي بعض أحيانا إلى استبداده بها و تعسفه بالمواطنين و تجاوزه على حقوقهم و حصوله على مكتسبات و حقوق على حساب المواطنين الآخرين بدون وجه حق .

-أن اعتماد هذا النظام سياسة استمرار الموظف في وظيفته يؤدي إلى الكسل و قلة المبادرة والإبداع ،و تفشي الجمود الروتين و البيروقراطية و النظرة المتعالية على الجمهور .

¹ أعاد علي حمود القيسي ،الوجيز في القانون الإداري . عمان :دار وائل، الطبعة الاولى، 1998 ص 194

- أن اشتراط موافقة الإدارة على استقالة الموظف أو تركه العمل في الوظيفة العامة يؤدي إلى إلزامه على الاستمرار في الوظيفة لا يرغب فيها .
- نظام الترقية في الوظيفة العامة يؤدي إلى عدم الحصول الموظف على المعلومات واسعة و متنوعة مما يحد من رافقه¹ .

¹ عباس الحميري، إدارة الخدمة المدنية و الوظيفة العامة . عمان : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع الطبعة الثانية 2015 ص ص ص ص 73-74-75-76

المطلب الثالث: المبادئ الوظيفية العمومية

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية بالقيام بعملية توظيف وتتمثل فيما يلي:

مبدأ المساواة أمام الوظائف العمومية :

يعتبر هذا الأخير من أهم المبادئ التي تستند عليها نظم الوظيفة العمومية على اختلاف أشكالها، بحيث لا يعتبر ابتكار حديثاً وإنما أقرته جميع الأديان السماوية وخاصة الدين الإسلامي وهذا ما يظهر من خلال قول الرسول صلى الله عليه وسلم في حديثه الشريف " الناس سواسية كأسنان المشط " كما يقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه " متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرار " ¹

فقد خطاب الله سبحانه وتعالى جميع الناس ، و غير موجه خطابه لشعب دون آخر و فئة دون أخرى فمساواة البشر في المنشأ و التكليف أمام الله ، هو الركن الأساسي لمبدأ المساواة عملاً بقوله تعالى " ليس بأمانيكم و لا أماني أهل الكتاب من يعمل سواء يجربه و لا يجد له من دون الله ولياً و لا نصيراً (123) ومن يعمل الصالحات من ذكر أو أنثى و هو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة و لا يظلمون نقيراً " ²

فالبشر متساوون في أصل الخلق و المنشأ ، و متساوون في التكليف بالإيمان بالله ، فاصل البشر من تراب ، لا فرق بين الرسل و بين البشر عملاً بقوله " إنما أنا بشر مثلكم يوحى إلي " ³ و قوله تعالى " إن مثل عيسى عند الله كمثل آدم خلفه من تراب ثم قال له كن فيكون " ⁴

¹ طارق مجدوب ، الإدارة العامة . لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الاولى 2005 ص 287

² الآية 123-124 من سورة النساء

³ الآية 11 من سورة الكهف

⁴ الآية 59 من سورة آل عمران

ولقد حققت الشريعة الإسلامية المساواة بين الناس دون تمييز فالناس متساوون في مادة الخلق الواحد كما يتساوون في العبودية و لا يتساوون في الطاعة و العصيان

وارتبطت كلمة المساواة بوجود البشر و اهتم بها التفكير الإنساني منذ عهد قديم ففلاسفة اليونان تحدثوا عن المساواة بإفاضة و اعتبروها أساس للحكم التاريخ لارتباطها بالديمقراطية التي كانوا يتادون بها و ترددوا بين المساواة المطلقة و المساواة النسبية¹، حتى أصبح هذا المبدأ من أهم المبادئ التي نص عليها "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" للعالم 1948 في مادته

21 2

و كانت المساواة عندهم لتشمل المساواة في أبداء الرأي في ساحة الشعب و الإسهام في الحياة العامة ، و يرتبط مبدأ المساواة بمبدأ الحرية و العدالة ارتباطاً وثيقاً بحيث لا يمكن لوجود العدالة و الحرية بدون مساواة هي الركيزة الأساسية لتحقيق الحرية بين الأفراد و هذا ما واضحة "جون جاك روسو في كتابه العقد الاجتماعي :إن الحرية لا يمكن إن تبقى بغير المساواة ،كما أن المساواة أساساً مبدأ الشرعية و تحقيق العدالة في المجتمع"

و يعد مبدأ المساواة كما سبق القول أساس الحقوق و الحريات التي يتمتع

بها الأفراد والسلاح لمواجهة صور التمييز بكل أشكاله .

مبدأ الجدارة :

يقصد بمبدأ الجدارة انه هو ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين و الاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية و ليس على أساس المحاباة.

¹ غوفي هارون "المبادئ معتمدة في تولي الوظائف عمومية " مذكرة الماستر قسم الحقوق، كلية الحقوق

و العلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2014-2013 ص 37

² طارق مجدوب، الإدارة العامة . لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الاولى 2005 ص 287

ويراد بالجدارة تلك العملية التي تقوم بها الجهة المعينة بالتوظيف قصد تحقق من صلاحية و كفاءة المرشحين للوظيفة العامة بواسطة المسابقة¹.

يستهدف مبدأ الجدارة في شغل الوظائف العامة ضمان اختيار العاملين المرشحين للعمل في الجهاز الإداري للدولة والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وحدها، وذلك بعد أن ساد مبدأ المحاباة طويلاً و الذي كان ينخرط بولاء العاملين نحو المصالح الخاصة و الشخصية على حساب المصلحة العامة و الولاء للدولة و الشعب و ذلك بالولاء لبعض القادة و الرؤساء الإداريين و خاصة الولاء السياسي لهم .

و يساعد تحديد عناصر الجدارة أو الكفاءة لكل وظيفة على حدة على التمييز بين الوظائف العامة بحسب طبيعتها فقد يكفي بالنسبة لبعض الوظائف أن يكون شاغلها هو تكوين عام يسمح بممارسة أنواع مختلفة من الأعمال و بالتالي يكون للإدارة حرية اختيار الوظيفة التي يعين عليها الموظف بحسب قدراته واستعداداته نقله من وظيفة إلى أخرى إذا ما رأته ضرورة ذلك وسواء بعد تدريبه على العمل الجديد أم دون حاجة إلى التدريب .²

و لمبدأ الجدارة جملة من الخصائص :

- اقتصار التعيين في الوظيفة العامة على الأشخاص ذوي المقدرة
- تقدير صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف يعهد به إلى لجنة محايدة و مستقلة
- اعتماد على امتحانات التسابق لاختيار الموظفين .
- عدم إجراء أي تمييز على أساس ولاء حزبي أو سياسي . والترفيه على أساس الجدارة.³

¹ غوفي هارون ،مرجع سابق ،ص ص ص ص ص 37-38-65-66

² منصور احمد منصور ،المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوة العاملة . الكويت :وكالة المطبوعات 1975ص95

³ غوفي ، مرجع سابق،ص 68

المبحث الثاني: مفهوم التوظيف

يعتبر التوظيف من أهم الوظائف التنفيذية في عملية تسيير الموارد البشرية ويتم في هذه الوظيفة تحديد الأفراد المطلوبين و الصالحين للقيام بالأعمال المحددة حيث يتم انتقاء الأفراد بالرجوع إلى القدرات و المهارات اللازمة توفرها فيهم مع مراعاة المؤهلات العلمية و العملية بحيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم التوظيف و شروطه.

المطلب الأول مفهوم التوظيف:

أثار تحديد مفهوم التوظيف تعددا في اتجاهات و رؤى الباحثين و المهتمين بحقل الوظيفة العامة، حيث ظهرت عدد اجتهادات نظرية طرحت بموجبها مجموعة من التعريفات المتداخلة تارة و المتشابهة تارة أخرى.

التوظيف لغة: التوظيف اسم من فعل وظف يوظف توظيفا و يراد به استخدام أو تشغيل شيء.

التوظيف اصطلاحا: هو مجموعة الأعمال الضرورية للاختيار مرشح لمنصب معين و هو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل و فيه معنى بتكيف شخص معين بمسؤوليات و واجبات محددة في المنظمة.

أما مصطلح التشغيل فيراد به ملئ أو سد منصب كان شاغرا¹

ويقصد به أيضا انه عملية مستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الراغبة و المتاحة للعمل و البحث عن هذه العناصر و للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها و أعداد هؤلاء و المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة وحثهم و ترغيبهم في العمل و الاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة.²

¹ المنجد في اللغة الإعلام الطبعة 24 دار الشرق لبنان 1973 ص 265

² منصور احمد منصور، مرجع سابق، ص 95

حيث يقوم توظيف بتحديد نوع أفراد مراد تشغيلهم و استقطابهم و اختيارهم علاوة على وضع معايير أداء و تحديد الأجور و المكافآت و تدريب أفراد العاملين.¹

و قد تستلزم وظائف أخرى تخصص شاغليها تخصصا دقيقا في مجال معين بحيث لا تكفي الثقافة و المعرفة العامة - لدى من يشغلها و إنما يتعين أن يكون على قدر كبير من الدراية و المعرفة المتخصصة و ذلك لضمان كفاءة الموظف في القيام بأعمال الوظيفة التي يشغلها على وجهها الصحيح.²

كما يجدر الذكر إلى أن مبدأ الجدارة اقره الدين الإسلامي منذ أربعة عشر قرن و هذا ما يتضح من خلال العديد من الآيات والأحاديث إذ يقول الله تعالى "أن خير من استأجرت القوي الأمين"³

ويقول عمر بن خطاب رضي الله عنه "متى استعبدتم الناس و قد ولدتهم أمهاتهم أحرارا" ، كما أن الرسول صلى الله عليه و سلم و خلفاؤه الراشدين كانوا حريصين على توزيع الوظائف بين الناس على أساس المساواة مستبعدين العنصرية العرقية و التمييز الاجتماعي بين البشر و تتبع حيل عملية توظيف جملة من المراحل الهامة وهي:

-تحديد احتياجات التنظيم من القوى العاملة.

- تحديد جهة التعيين أما من داخل التنظيم أو من خارجه

-تحديد أنجع وسائل الإمداد المستعملة لجذب الأفراد.

-تحديد الطرق المناسبة للاختيار أكفاء الأفراد.

إن للتوظيف دورا هاما في تحديد فعالية التنظيم و تناسقه، من خلال استقطاب العدد من العمال ، و باختيار الشخص المناسب للعمل المناسب و بمراعاة الطرق العلمية التي تقوم على أساس التخطيط السليم و العقلاني كما

¹ منير نوري، إدارة موارد البشرية . عمان :مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع ،الطبعة الاولى،2010 ص47

² سامي جمال الدين ، التنظيم الإداري للوظيفة العامة . لإسكندرية : دار الجامعة الجديد للنشر،1990 ص 145

³ سورة القصص الآية 26 ص99

يمكن أن تساهم هذه بشكل كبير في نجاح التنظيم و تحقيق الأهداف
المسطرة.¹

المطلب الثاني: شروط التوظيف

مع زيادة الوعي بأهمية الموارد البشرية أصبحت مسألة توظيف
تخضع بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أم
إدارية لذا يجب أعداد شروط بالشكل الذي يؤدي إلى جذب أكبر عدد ممكن
من راغبين في التوظيف و اختيار انسبهم .

وتتمثل هذه الشروط فيما يلي :

-الجنسية: يعتبر التمتع بالجنسية الدولة شرطاً لدخول الوظائف العامة في
أغلبية أنظمة الخدمة المدنية في العالم و لهذا الشرط مبرراته

أن أولى واجبات الموظف التمتع بالولاء للدولة التي في خدمتها ومن
الطبعي إن الموظف يشعر ويحس بهذا الواجب أكثر من غيره نحو وطنه
وتتطلب الوظائف بصورة عامة ولاسيما الوظائف ذات الطابع الأمني أو
العسكري أو الجمركي أو الدبلوماسي أو غيرها ضرورة عدم البوح
بالمعلومات الرسمية التي يطلع عليها أثناء مدة خدمته وبعد انتهائها، وان
أشغال هذه الوظائف من قبل المواطنين يضمن المحافظة على أسرارها²

السن : تضع أغلبية قوانين و أنظمة الخدمة المدنية حد أدنى واحد أعلى
معينين لدخول الوظيفة العامة ، و يستبعد تعيين من لا يكون عمره ضمن
هذين الحدين و بشرط الحد الأدنى، للتأكد من أن المرشح قد أضحى قادراً
على التصرف وبلغ سن النضج و الإدراك الذي يؤهله للقيام بأعباء الوظيفة
و الأنظمة في الدول لتحديد الحد الأدنى حيث يتفاوت السادسة عشر و الواحد
و العشرون.

¹ عبد الحميد بشير بوطه، تنمية و تسيير. عمان : دار الأيام للنشر و التوزيع، 2014 ص 99

² طارق مجدوب، الإدارة العامة . لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، 2005 ص 288

² خالد خليل الطاهر، القانون الإداري . عمان : دار الميسر للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 1998-1418
ص 207-208

أما الحد الأعلى للتأكد من أن المرشح لم يصل سن التقاعد أو لأبعاد كبار السن الذين يكون نشاطهم قد ضعف ويمد حماسهم للعمل و الإنتاج وتعتمد الإدارة الإثبات شروط العمر للمرشح الوظيفة العامة من خلال إبرازه شهادة الميلاد، أو أي مستند رسمي آخر صادر من الجهة المختصة.¹

اللياقة الصحية : تتفق معظم أنظمة الخدمة المدنية على اشتراط خلو أي مرشح للوظيفة العامة من الأمراض المزمنة أو معدية أو العاهات الجسدية أو العقلية التي تعيق أداء للعمل و تعطل مصالح الجمهور لعناية المتكرر نتيجة لمرضه و تتولى عادة لجنة طبية معاينة المرشحين للوظائف العامة، فالموظف كذلك يجب يكون خاليا من الأمراض المعدية حتى لا يشكل وجوده خطرا في نقل العدوى إلى زملائه في العمل .

و اللياقة الصحية مطلوب على حسب طبيعة ونوعية الوظيفة وواجباتها بحيث بعض الوظائف تتطلب مجهود عضلي كبيرا وبدورها هذا الوظائف تحتاج إلى موظف يتمتع باللياقة البدنية جيد وحسن.

-السيرة الحسنة: تؤكد جميع أنظمة الخدمة المدنية على ضرورة تمتع الوظيفة العامة بالسيرة الحسنة و الأخلاق الحميد فالموظف هو مرآة الدولة وحارس مصالحها .

-المؤهلات العلمية: إن المستوى الفكر العلمي في ممارسة عمل يحتاج إلى مستوى من المهارة والكفاءة و الخبرة بطبيعة الوظيفة المراد توليها و شغلها و يختلف مؤهل العلمي باختلاف المنصب المراد شغله، بحيث كلما صعبة الوظيفة ذات مهام ضخمة كلما تطلب ذلك مؤهلات علمية اسمي و العكس صحيح.²

¹الظاهر، مرجع سابق، ص208-207

² طارق مجدوب، نفس مرجع، ص ص-293-294

المطلب الثالث: مصادر التوظيف

تعتمد المؤسسة أو المنظمة في الحصول على احتياجاتها من الموارد البشرية أما المصدر الداخلي أو المصدر الخارجي أو كليهما معا.

المصادر الداخلية: هي مصادر من داخل المنظمة التي تعتمد عليها بشكل رئيسي حيث يعتبر مصدرا أساسيا للقوى العاملة يلبي احتياجاتها من الموارد البشرية و ذلك من خلال:

النقل الاعتيادي: تقوم المنظمات بالنقل إذا حصل شاغر يقتضي الأشغال السريعة فمثلا إذا استقالت سكرتيرة ما، ولا بد من أحلال سكرتيرة أخرى محلها. ويتميز النقل بأنه يضمن توفير الموظف المؤهل وبسرعة، و لكن غالب ما يتطلب تعيين موظف جديد من مصادر خارجية.

الترقية : تعتبر الوسيلة مهمة الأشغال بعض الوظائف حيث غالبا ما يكون مؤهلات هذا الشخص معروفة للمنظمة، بل قد تكون الوظيفة التي يتركها قد دربتة للوظيفة الجديدة، فعندها يترقي معاون محاسب إلى وظيفة محاسب ، فهو يكون على علم بعمل المنظمة و قد اطلع على عمل المحاسب ، كما تكون المنظمة قد عرفتة ومؤهلاته .

معاملة قوة العمل كسوق عمل داخلي: اعتماد سياسة واضحة بالامتناع عن التعيين من الخارج إلا في حالة عدم وجود من هم في المنظمة مؤهلين لأشغال الشاغر.¹

¹ سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية . عمان : دار وائل للنشر و التوزيع ، الطبعة الثالثة 2007ص

- السماح لأي شخص بترشيح نفسه الأشغال أي شاغر يحدث.
- الإعلان عن شروط أشغال كل وظيفة بشكل واضح .
- الإعلان عن الشاغر بشكل كافي .
- الالتزام بمنح الوظيفة للمتنافس الذي تتوفر فيه الشروط الأفضل.
- لا تبدأ المنظمة بالبحث عن الشخص من الخارج إلا إذا فعلا لا يوجد من هم في الداخل مؤهلين لها و متقدمين لأشغالها

المصادر الخارجية : إن الاعتماد على المصدر الداخلي فقط في توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية أو المرشحين للعمل من ذوي التأهيل المطلوب، لايعني بالغرض دائما ، لذا تلجأ المنظمة للمصادر الخارجية للحصول على الأفراد المناسبين لتعيينهم في الوظائف الشاغرة و أهم تلك المصادر هي :

التقديم المباشر: و يتمثل هذا المصدر في تلقي المنظمة طلبات التوظيف من أفراد خارجيين دون أن يكون هناك اتصال مسبق بهم.

الإعلان : و من خلال هذا المصدر يتم قيام المنظمة بالإعلان عن الوظائف التي ترغب في شغلها عن طريق وسائل الإعلام المختلفة مثل الصحف و المجالات المتخصصة و الوسائل السمعية البصرية ،حيث تحتوي هذه الإعلانات على معلومات عن الوظيفة وشروط شغلها و مميزاتها و مواعيد التقديم عليها و المؤهلات المطلوب و ملائمتها مع طلبات التقديم.¹

مكاتب التوظيف : و هي عبارة عن حلقة وصل بين المنظمات ذات الحاجة للقوى العاملة و الأفراد الراغبين في العمل من جهة أخرى حيث تحتفظ لديها بكافة المعلومات المتعلقة بالمنظمات كعناوينها و الوظائف شاغرة لديها و عناوين طالبي العمل و كافة المعلومات عنهم و عادة تكون مرتبطة بالمنظمات و بالمنظمات الحكومية ذات الاختصاص بالموارد البشرية مثل

¹ محمد عبد العليم صابرو آخرون، إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية : دار الفكر الجامعي، طبعة

مكاتب العمل أو مكاتب التوظيف خاصة هدفها الربح المادي من خلال ما تتقاضاه من المنظمات طالبة للتوظيف أو الرسوم من الأفراد المعينين عن طريق تلك الوكالات.

4- **المؤسسات التعليمية** : تعتبر الجامعات و معاهد المتخصصة من المصادر الهامة في الحصول على الموارد البشرية، حيث تقوم المنظمات بالاتصال المباشر بتلك المؤسسات التعليمية بغرض جذب خريجها للعمل بها من خلال المندوبين الذين يلتقون بالطلبة الخريجين و الراغبين في الحصول على عمل لعرض فرص التوظيف لدى منظماتهم و المميزات الخاصة لتلك الوظائف أو خلال اتصال بمكتب.

5- **توصيات المسؤولين في المنظمة** : ويعتمد التوظيف من خلال هذا المصدر على توصيات الصادرة من مسؤولي و موظفي المنظمة لبعض أقاربهم أو واحد أصدقائهم المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.

6- **التعيين المؤقت** : غالباً ما تلجأ المنظمات لمثل هذا الإجراء عندما تتزامن لديها الحاجة للتوظيف فتضطر للتعيين المؤقت الإعلان عن الشواغر الوظيفية .

7- **الإعارة**: وهذه إحدى الطرق الشائعة، حيث يستفاد من بعض الكفاءات عن طريق ترغيبها في الاستعارة خدماتها مقابل الاستفادة من مميزات الجهة المستعيرة و هذه طريقة قد تكون ملائمة جداً خصوصاً إذا أحسن الاختيار.

8- **مواقع المنظمات على الشبكة العنكبوتية (الانترنت)** : و هذه المصادر الحديثة للبحث عن الموارد البشرية المؤهلة من خلال الإعلان عن الوظائف الشاغرة و التقديم عليها عن طريق الانترنت.¹

¹ صابر، مرجع سابق ، ص 103-104

استنتاجات:

لقد تمحور الفصل التمهيدي من هذه الدراسة حول نظرة عامة للوظيفة العامة بداء بالمراحل التي مرت بها، حيث تناولت أهم تجاب التي عرفها التاريخ وتركت بصماتها في المجال الإداري انطلاقاً من أهم الحضارات القديمة التي كان لها دور الفعال في إرساء قواعد الإدارة العامة السليمة، والتي لا يزال معمولا بها إلى اليومنا هذا . مروراً إلى العصر الإسلامي الذي يتميز حكمه بالدوم والاستقرار بسبب حسن اختيارها لموظفيها رغم تخللها لبعض الأحداث حيث كان الاختيار قائماً على أساس الكفاءة و الجدارة كشروط أساسية وجوهرية لتولي الوظائف العامة، وفي الشق الثاني من هذا الفصل حاولنا إعطاء بعض التعاريف الخاصة بالوظيفة و المقدمة من طرف علماء و باحثين في الفكر العربي و الغربي .

ثم انتقلنا فيما بعد لتناول موضوع الوظيفة من حيث مبادئها و المتمثلة في كل من مبدأ المساواة، ومبدأ الجدارة و يعتبر مبدأ المساواة أمام الجميع في تولى الوظائف العامة من أهم المبادئ المطبقة لما يتيح من تكافؤ الفرص أمام جميع الموظفين لتقلد أي منصب في الإدارة العامة ، مع الإشارات إلى الوقت الطويل و الضحايا العديدة التي سقطت لأجل تطبيق هذا المبدأ فعلياً و إلى جانب هذا المبدأ تأتي الجدارة كثاني مبدأ من المبادئ التوظيف الذي لم يتم تطبيقه هو الآخر بصفة مباشرة

وفي الأخير تم التطرق إلى مفهوم التوظيف الذي يقصد به الاستقطاب الموارد البشرية بغرض توظيفها في الوظائف شاغرة و شروط واجب توفرها في هذه الموارد من اجل تحقيق التوافق ما بين الموارد الوظيفة شاغرة و التي نص عليها قانون الوظيفة العمومي (الجنسية، السن ، السيرة الحسنة، اللياقة البدنية ن مؤهلات العلمية) ومصادر معتمد عليها في حصول على مؤهلين للوظائف شاغرة .

الفصل الأول

تطور الوظيفة العامة في الجزائر

الفصل الأول: تطور الوظيفة العامة في الجزائر

شهدت الوظيفة العامة في الجزائر تطورا مستمرا، مس جانبا الهيكل والتنظيمي و حتى البشري، و السبب في ذلك يرجع إلى عدة عوامل أثرت بشكل مباشر و غير مباشر في مسار هذا التطور و مظهره، ولعل من الأسباب الرئيسية العامل التاريخي ممثل في الاستعمار الفرنسي الذي له اليد الطول في التحكم في أسس تنظيم الإدارة العامة بنية و الوظيفة طيلة.

و مع الاستقلال الجزائر سنة 1962 بإدارة السلطة الثورية الخاصة آنذاك إلى السعي الجاد من اجل خلق نظام قانوني و هيكل جديد للإدارة العامة، يتمشى ومعطيات تلك المرحلة التي عاشت فيها الجزائر من ضعف في قدرتها الإدارية سواء في الجانب التنظيمي و حتى البشري، و من ذلك الحسن و الجزائر شهدت إصلاحا متوصلا على صعيد الترقية الوظيفة العامة وفي هذا الفصل سنتعرف إلى أهم فترات الوظيفة العامة في الجزائر و مبادئها و مصادرها و ذلك تحت مبحثين :

المبحث الأول: سياسة الوظيفة العامة قبل 1966**المبحث الثاني: مبادئ التحاق بالوظيفة العامة في الجزائر ومصادرها**

المبحث الأول : سياسة الوظيفة العامة قبل سنة 1966

إن متابعة تطور الوظيفة العامة في الجزائر يفرض على الدارس ضرورة التطرق إلى مختلف النصوص القانونية التي درست الوظيفة العامة فهي ليست وليدة العصر إلا أنه وقبل الحديث عن هذا لا بد من الناحية المنهجية إعطاء لمحة تاريخية عن طبيعة هذا النظام الخاص بالوظيفة العامة في العهد الاستعماري و لو بشكل مختصر في مطلبين الأول يتحدث عن الوظيفة في عهد الاستعمار و الثاني عن مراحل الوظيفة غداة الاستقلال والثالث مرحلة الإصلاح .

المطلب الأول: في عهد الاستعمار

إن أول محاولة قامت به السلطات الفرنسية لتمكين الجزائريين من الدخول إلى الوظيفة العمومية يرجع تاريخها إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى حيث

الوعد التي التزمت بالوفاء بها هذه سلطات مقابل ضريبة الدم التي دفعها الكثير من المواطنين بصور قانون 4 فبراير 1919 و الذي نصت عليه المادة 14: على أن أهالي المسلمين يتمتعون بحق الدخول إلى الوظائف العمومية بنفس الشروط الكفاءة البدنية التي يجب الدخول إلى الوظائف العمومية بنفس الشروط الكفاءة البدنية التي يجب توفرها في المواطنين الفرنسيين.¹

¹ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات و بعض التجارب الأجنبية . الجزائر : دار للطباعة و النشر و التوزيع 2010 ص 38

إلا أن هذا القانون الذي فتح مبدئياً طرقاً لقدر من التحرر السياسي الاجتماعي للجزائريين لم يكتب له التحويل إلى مبدأ التنفيذ.

حيث قامت فرنسا بإصدار قانون متعلق بالوظيفة العامة الصادر في 19 أكتوبر 1946 وهو أول قانون جامع للوظيفة العامة وكانت حكراً على الفرنسيين فقط

وجعلته ساري المفعول على التراب الوطني بمقتضى المرسوم 10 جوان 1949¹

و في سنة 1956 وضعت بعض النصوص القانونية التي تسمح للجزائريين بالمشاركة في الوظيفة العامة وكان ذلك إلا بعد اندلاع الثورة التحريرية الوطنية

وفي 4 فيفري 1959 صدر نظام جديد للوظيفة العامة في فرنسا وامتد تطبيقه إلى الجزائر ذلك بمقتضى المرسوم الصادر في 2 أوت 1962 و الذي استمر إلى غاية الاستقلال.²

¹ خرفي ، مرجع سابق ص 38

² طيب باي حنان "الضوابط القانونية لحماية الوظيفة العامة من ظاهرة الرشوة " مذكرة لنيل شهادة ماستر قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سعيدة 2013-2014 ص8

المطلب الثاني: مرحلة غداة الاستقلال

في هذه المرحلة بدأت الحكومة مهامها وكان الأمر صعب جدا لان الإدارة لم تكن قد تهيأت بعد تحقيق الإصلاح لان الموظفين في الجزائر كانت تنقصهم الخبرة حيث شهدت أيضا فراغا قانونيا و تنظيميا وتفاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات القانونية تم العمل على تطبيق التشريعات الفرنسية التي اتسمت بالتعقيد في الوقت الذي لم يكن قد اكتمل فيه تأهيلهم لممارسة الوظيفة العامة، و انعدام الإطارات الإدارية الكفاءة مما ترتب عليها ازدياد المهام الملقاة على عاتق الإدارة الجزائرية و لهذا ظهرت الحاجة الملحة إلى تنظيم الوظيفة العامة ، بحيث تمخض عنه صدور مرسوم رقم 62-503

المؤرخ في 19 جويلية 1962 المحدد لتدابير الدخول للوظيفة العامة وتم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية بمقتضى صدور قانون رقم 62-157 المؤرخ في 12 ديسمبر 1962 ماعدا ما يتعارض مع سيادة الوطنية¹

حيث قامت المنظمة الخاصة بإصدار مجموعة من القرارات في شكل المراسيم مثل الأمر 06/62 مؤرخ في 06/07/1962 الذي أعاد للموظفين الذين عزلوا عن مناصبهم نتيجة مشاركتهم في الحرب التحرير .

وكذلك 40/62 المؤرخ في 18/09/1962 يتضمن إدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية في الإطارات الجزائرية².

و في جانفي 1965 تم إعداد مشروع قانون و الذي عرض على المجلس الوزراء للمناقشة في ماي 1966 و صدر في جوان 1966 وهو ما يعرف بالمرسوم رقم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العامة و هو يعتبر أول تشريع للوظيفة العامة بعد الاستقلال.³

¹ محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة . الجزائر :ديوان مطبوعات، الطبعة الثانية 1989 ص 145
² بن فرحات مولاي لحسن "إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر " مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة باتنة، 2011-2012 ص 15

³ طيب باي حنان ، الضوابط القانونية لحماية الوظيفة العامة من ظاهرة الرشوة . مذكرة لنيل شهادة ماستر ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سعيدة 2013-2014 ص 8

وفي سنة 1978 تم صدور القانون العام للعمال ،وقد وضع هذا القانون من اجل تكريس النظام الإداري الملائم للنمط الاشتراكي ، حيث تميز هذا القانون بالاعتماد على المبادئ المؤسسة للدولة وتقليصه لبعض الحقوق الخاصة بالموظفين كما اخذ بعين الاعتبار الوضعية التي ترك فيها المستعمر الإدارة الجزائرية خاصة في جانب نقص عدد المواطنين وقلة تأهيلهم.

و كانت بدايتها بصدور القانون الأساسي العام للعمال في أوت 1978 تحت رقم 12/78 جاء هذا القانون أساسا من اجل تقليص الفوارق التي كانت موجودة بين مختلف الفئات العمالية خاصة بين فروع الإدارة العمومية و المؤسسات الاقتصادية ميزان تطبيق هذا القانون تم بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 59/85¹.

وفي سنة 1985 بدأت تصدر قوانين تحاول وضع انسجام بين القوانين التي تحكم شغل وهذا ظهر في مرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي نموذجي لعمال المؤسسات والإدارات المؤرخ في 23 مارس 1985 ثم وضع في ماي 1995 مشروع جديد يتضمن القانون للوظيفة العامة و تم المصادفة عليه بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.²

¹ غوفي هارون ،المبادئ المعتمدة في تولى الوظائف العمومية .مذكرة لنيل شهادة ماستر قسم الحقوق،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بسكرة 2013-2014 ص ص 17-18

² طيب باي ، مرجع سابق ذكره ص 9

المطلب الثالث: مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية

إن تغيرات السياسة التي عاشها المجتمع الجزائري بصـدور دستور 1989 والمبادئ الجديدة التي كرسها و المتمثلة خصوصا في ديمقراطية و التعددية و إعطاء مفهوم جديد للدولة ، تحولات الاقتصادية الواسعة ، التي غيرت من مسار الدولة نحو اقتصاد السوق كان لها اثر البالغ التي على الوظيفة العمومية الجزائرية، التي أصبحت ملزمة أكثر من أي وقت مضى بان تسير وفق المقاييس و المبادئ الجديدة و أن تحمل في طياتها جميع ما تسعى الدولة اليوم لتحقيقه من أهداف و مهام، فلا تبقى الإدارة تابعة للسلطة السياسية و خاضعة لإرادتها ، بل يجب أن تكون إدارة ذات فعالية قادرة على تجسيد حقوق موظفيها ضامنة لخدمة المتعاملين معها و لقد تميزت هذه المرحلة بجملة من الاعتبارات التي شجعت على عملية إصلاح نذكر منها :

-محدودية العمل بأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966 حيث كان

من بين الأسباب التي عاقت تطور التدريجي المنظم، و المنسجم لتعداد المستخدمين.

-عدم التحكم في التوظيف، لغياب نظام صارم في الانتقاء، و هو الوضع الذي فرضه التوسع و التنوع في المهام دولة، لاسيما في مجال الاقتصادي حيث اثر

كثيرا على الانسجام الوظيفية العمومية و فلسفتها. ¹

¹ بن فرحات مولاي لحسن "إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر " مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة باتنة 2011-2012 ص 20

انطلاقاً من هذه الاعتبارات كان لزاماً على سلطات العمومية الشروع وفق منطق الدولة الحديثة في إصلاح المنظومة الوظيفية العمومية إصلاحاً عميقاً شاملاً وفي هذا سياق ، قامت الجزائر بعدة محاولات لإصلاح منظومتها الإدارية ، حيث لجأت السلطات العمومية سنة 1987 إلى إنشاء مجموعة عمل وزارية عهدت إليها مهمة إعداد تقرير شامل حول واقع الإدارة العامة بخصوص مجال وطرق تدخلها ومهامها . ولقد تزامن هذا العمل مع صدور القانون 01/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتعلق بإصلاح المؤسسات العمومية وبحلول سنة 1990 تمت المصادقة على القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، حيث فصل بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي ، محاولاً سد ثغرات وتفادي نقائص التي خلفها القانون الأساسي العام للعامل.

وفي شهر ديسمبر من سنة 1991 بتشكيل مجموعة عمل وزارية مشتركة عهدت إليها مهمة إعداد دراسة شاملة لواقع الإدارة الجزائرية وسبل تطورها وتمحورت نتائج أعمال هذه اللجنة بتقدير جملة من مقترحات تهدف إلى بناء إدارة قوية محايدة ، قادرة على الاضطلاع التام بمهامها الدائمة وعلى تحقيق فعالية الجهاز الإداري .

كما عمل الدستور على جعل الضمانات الممنوحة للموظفين من اختصاص التشريع وتعتبر هذا حماية للموظف من أي ضغط، ضماناً لحياده

حيث كانت هناك مبادرة لإعداد مشروع قانون أساسي للتوظيف العمومي سنة 1998 الغاية من ذلك وضع قانون يتميز بالتنوع المطلوبة حالياً على مختلف مستويات الإدارة وتعزيز مصداقيتها وكذا خلق علاقات جديدة ، بعيد عن التعسف الإداري ، وتبيان الأهداف الجديدة للإدارة في إطار التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية.¹

¹ بن فرحات ، مرجع سابق ص 20 صص 21-22

و في نوفمبر عام 2000 تم إنشاء لجنة إصلاح الهيئات و مهام الدولة بموجب مرسوم الرئاسي تابعة لرئيس الجمهورية، تتكون من 70 عضوا من بينهم إطارات عليا في المديرية العامة للوظيفة العمومية ، مسئولين في الإدارات العمومية جامعيين منتخبين ، و تتمتع هذه اللجنة بسلطات واسعة و حرية كاملة في أعداد مشروع الإصلاح و تقديم الاقتراحات و التوصيات بخصوصها دامت أشغال هذه اللجنة 9 أشهر حيث تلقت هذه الأخيرة بالنظر في المهام هيئات و تسير الإدارات المركزية للدولة و ميكانيزمات التنسيق ، الاستشارة و التنظيم و رقابة.¹

إن موافقة البرلمان في شهر نوفمبر سنة 2006 على الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جاءت من أجل تطوير و تكييف هذه الأولوية القانونية مع المعطيات الجديدة المتعلقة بدور الدولة و حقوق و واجبات و ضمانات الموظف العام و تحديد مسؤوليات القانونية المهنية و الإدارية و المدنية و الجنائية لكل من الإدارة العامة و الموظف العمومي.²

وعلى الرغم من صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و بقيت الوظيفة العمومية تعيش صراعا داخليا بين التيار التقليدي و التيار الديناميكي الخلف الذي تفرضه التحولات السياسية و الاقتصادية التي تفرضها العولمة.³

¹ مرسوم رئاسي رقم 2000-372 مؤرخ في 22-11-2000 إنشاء لجنة إصلاح هيئات الجريدة الرسمية رقم المؤرخة في 26-11-2000

² مجلة الفكر البرلماني عدد 14 مجلس امة نوفمبر 2006 ص 224

³ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات وبعض التجارب الأجنبية . الجزائر : دار للطباعة والنشر و التوزيع، 2010 ص 18

المبحث الثاني: مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية و مصادرها

لضمان سير الجهاز الإداري وديمومته و استمرارية يتطلب مبادئ وهذا أخير يهدف إلى تزويد الجهاز إداري بالكفاءة و الخبرة ، بحيث يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزءا من الإداري غير أن قواعد قانون للوظيفة تتميز بخصوصية عن غيره من القوانين ، و عليه سنتطرق في هذا مبحث إلى عناصر التالية :

- مبادئ التحاق بالوظيفة العمومية**- مصادر القانونية للوظيفة عمومية في الجزائر****المطلب الأول: مبادئ التحاق بالوظيفة العمومية**

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام . أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة ، و هو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولى الوظائف العمومية ترتبط أساس بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين و إخضاعهم بعدئذ إلى مبدأ عام ذي قوة دستورية، هو مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة في التحاق بالوظائف العمومية إلى جانب الشروط المعدة أصلا بالقانون الأساسي العام للوظيفة و التقنية.

مبدأ المساواة : يأتي هذا المبدأ على قمة المبادئ التي يتعين مراعاتها عند التعيين في الوظائف العامة و يقصد بذلك على وجه الخصوص تطبيق ذلك بصدد التعيين في الوظائف العامة و يعتبر من المبادئ التي ناضلت من أجلها الشعوب طويلا و هو يمثل حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق و الحريات العامة و هو بذلك يتسم بالعالمية حيث أن الجزائر منذ استقلال شعب سعت إلى تحقيق و تجسيد هذا المبدأ على أرض الواقع و أكد دستور 1996 في المادة 1 التي نصت " يتساوي جميع المواطنين في تقلد¹

¹ شمس الدين الشريف ،الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية و التطبيق . الجزائر : دار الجامعة الجديدة، 2014ص53

المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشرط التي يحددها القانون " و الذي تم تعديله في دستور 2006

وفي نفس الإطار جاء الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث كرس هذا المبدأ بنص المادة 74 انه يتم الالتحاق بالوظائف العمومية لا يخضع إلى مبدأ المساواة في التوظيف.¹

و يقتضى تطبيق مبدأ الجدارة في تعيين و شغل الوظائف العامة أن تكون شروط شغلها عامة و مجردة .

بالا صافة إلى المساواة بين الرجل و المرأة في تولى الوظائف العامة لا تحرم الإدارة من سلطتها التقديرية في الاختيار بين أفراد حيث لا يوجد مانع قانوني أو ديني ،يمنع من تمتعها بهذا الحق غير أن الهدف من هذه الحرية هو ضمان الجدارة و الكفاءة فيمن يشغل هذه الوظائف و هذا ما أكدته نص الميثاق الوطني على : وانطلاقاً من مبدأ المساواة بين الجنسين فان الاشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية للمرأة تشجعها على أن تشغل لان في ذلك مصلحة للمجتمع.²

مبدأ الجدارة : يعد مبدأ أساسيا في التحاق بالوظيفة العمومية غير أن مفهوم قديم النشأة وظهر بصفة جلية في القانون لضمان اختيار العاملين المترشحين للعمل في الجهاز إداري على أساس الكفاءة و الجدارة و الخبرة و إمكانيات وهو يهدف إلى استمرارية و البقاء وبما أن الجزائر تأخذ بنظام المغلق (الموضوعي) و الذي يقوم على تخصص دقيق و الجدارة الوظيفة العمومية هذا ما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966.³

¹ شمس الدين، مرجع سابق ، ص 53

² الامر رقم 57-76 في المؤرخ 05جويلية 1976 ،المتضمن نشر الميثاق الوطني الجريدة الرسمية ، العدد 61 ص898

³ شمس الدين الشريف، نفس مرجع ،ص 63

أخذ المشرع الجزائري بطريقة المسابقة في التوظيف بداية في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب هذه المادة 26 منه.

كما نص على هذه الطريقة في القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 في المادة كما نص على المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات إدارات العمومية بموجب المادة 34 منه ثم جاء الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ليؤكد في المادة 80 منه على تبني هذا الأسلوب في التوظيف " حيث نصت على أنه يتم التحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

-المسابقة على أساس الاختبارات .

-المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

ويتبين لنا أن المشرع الجزائري الم بطريقة المسابقة في التوظيف بضمانات وضوابط قانونية من شأنها أن تضمن تطبيق ، و تعد وسيلة هامة في الحصول على الكفاءات و الخبرات البشرية من اجل توظيفها في وظائف شاغرة .

كما أخذ المشرع الجزائري بإنشاء هيكل و هيئات دورها تنظيم شؤون العامة للوظيفة العمومية على انه الهيكل مركزي و هيئات الوظيفة العمومية هي:

الهيكل مركزي للوظيفة العمومية .

مجلس الأعلى.

هيئات المشاركة و الطعن.¹

¹ شمس الدين ، مرجع سابق، 2014 ص 63 ص 111

المطلب الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر

يعتبر قانون الوظيفة العامة جزءا من القانون الإداري وبهذا لا يكون للوظيفة العمومية مصادر قانونية متميز عن هذا القانون فهي كلها نابعة من القواعد العامة، غير أن قواعد الوظيفة العمومية تتميز بخصوصية سواء في الإطار القانوني الداخلي الوطني أو في إطار القانون الدولي الذي تنعكس قواعده على القاعدة القانونية الوطنية وتتمثل المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر على مايلي:

1-المصادر الوطنية: تنظيم القواعد القانونية لمنظومة الوظيفة العمومية على شكل هرمي ترتب فيه هذه القواعد على أساس احترام مبدأ تدرجها بحيث يعلو هذا الهرم القواعد الدستورية ثم تليه التشريع العادي، فاللوائح التنظيمية دون أن ننسى دور الاجتهاد القضائي.¹

2- الدستور: هو مجموعة القواعد التي تنظم شكل الدولة و نظام الحكم و طبيعة العلاقة بين السلطات و اختصاصاتها و كذلك القواعد التي تبنت حقوق الأفراد و حرياتهم ضماناتها، حيث أن مختلف الدساتير إشارة للوظيفة العمومية و من بين هذه الدساتير: 6-7-1962 و 13-6-1966 و 1976 و 5-8-1978 و 23-03-1985 و 12-01-1988 و 1989 و 21-04-1990 و 1998 و 15 يوليو 2006²

¹ تيشات سلوى " اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية " مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و التسيير، جامعة بومرداس 2009-2010 ص36
² رؤوف اونلاين ، القانون الدستوري و النظم السياسية المقارنة

3- التشريع العادي (القانون)

يرجع أصل كلمة قانون إلى اللغة اليونانية تحت مصطلح ومعناها العصا المستقيمة فالقانون إذن دليل على الاستقامة وتستعمل في اللغة الفرنسية والاطالية واللاتينية و الانجليزية كما يتضمن معنيين هما :

القانون بمعناه الواسع: مجموعة القواعد العامة المجردة التي تهدف التنظيم سلوك الأفراد داخل المجتمع و المقترنة بجزاء توقعه السلطة العامة جبرا على من يخالفها

وهذا التعريف يشمل معه أيضا القواعد المعمول بها في المجتمع حتى لو كانت من قبيل العرف و الدين أو الفقه أو قضاء.

القانون بمعناه الضيق : هو مجموعة القواعد الملزمة التي تصدرها السلطة التشريعية لتنظيم علاقات الأفراد ببعضهم أو بالدولة في احد مجالات الحياة الاجتماعية¹.

التنظيم : إن السلطة التشريعية لا يمكنها التفاصيل التنظيمية بنصوص قانونية خاصة تتعلق بالحقوق و الالتزامات التي تترتب على علاقات العمل في إطار الوظيفة العمومية وذلك لان تشريع القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية تشير كثيرا من المسائل الفنية ما حتم ترك أمر تنظيم هذه المسائل العلمية و الفنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة وفعالية و هي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها فالتنظيم يهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع و به يتم وضع القانون الأساسي الخاص بكل فئة كشروط التعيين في بعض الوظائف العمومية و تحديد الراتب لها وهذا متعلق بالمراسيم أما القرارات فتعمل من اجل التعيين في درجة تنظيم طرق التسيير أو مسابقات التوظيف .

1 إسحاق إبراهيم منصور، نظرية القانون و الحق و تطبيقاتهما في القوانين الجزائرية. الجزائر 1996 ص25
2 تيشات سلوى " اثر التوظيف العمومي على الكفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية " مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و التسيير، جامعة بومرداس، 2009-2010ص

قانون العمل: حيث يتم الرجوع إلى قانون العمل في حالة غياب القواعد القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية.

قانون الدولي العام: إن الوظيفة العمومية تمارس في حدود سيادة الدولة لهذا لا تتدخل قواعد القانون الدولي العام في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا قليلا و بطريقة غير مباشرة، فكيف ذلك في البداية لابد من الإشارة إلى أن تطبيق قواعد القانون الدولي العام ضمن نظام القانون الداخلي في الجزائر ينبثق من آليات مقررة في الدستور حيث تنص المادة 132 من دستور 1996

على أن " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون فكل المعاهدات الدولية المبرمة من قبل الجزائر طبقا لهذا المادة تسمو على التشريع العادي و بهذا تعتبر مصدرا للقواعد القانونية و التنظيمية فإذا بحثنا في المعاهدات التي أبرمتها الجزائر عن القواعد القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية لوجدنا بعضا منها في المعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان وفي مقدمتها العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية و السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، حيث تؤكد هذه القواعد القانونية في مجملها مبدأ المساواة و عدم التمييز بين المواطنين في تولى الوظائف العمومية و ممارستها ، كما تؤكد على الحرية الثقافية و حرية الإضراب المكفول للمواطنين غير أن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية يؤكدان هذين الحقين يتولى تشريع كل الدولة من القيود التي ترد عليهما، ويجب أن تكون تلك القيود في حدود الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بحرية النقابة و حمايتها الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل سنة 1948.¹

¹ تيشات، مرجع سابق، ص ص 38-41

استنتاجات :

لقد تمحور عرض في الفصل الأول تطور الوظيفة العامة في الجزائر ففي المبحث الأول تناول سياسة الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري في عهد الاستعمار إلى غاية الاستقلال و مرحلة إصلاح الوظيفة العامة .

و أما المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى مبادئ التحاق بالوظيفة العمومية و مصادر القانونية التي يعتمد عليها في عملية التوظيف .

ومن خلال هذا الفصل توصلنا إلى استخلاص النقاط التالية :

مرت الوظيفة العامة في الجزائر بعدت مراحل من الاستعمار إلى يومنا هذا ، و في هذا المقام يمكن القول إن اختيار الموظفين في فترة الاستعمار كان وفق قانون الفرنسي ، و بعد استقلال كانت الجزائر تعتمد على قانون الفرنسي ماعدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية و كان ذلك فقط من اجل نهوض من فترة الدمار وضعف الكوادر نتيجة الأوضاع التي خلفتها فرنسا ، و ضمان الاستقرار الوظيفة في الجزائر حيث تم صدور قانون الأساسي للوظيفة سنة 1996 و الذي اعتمد على الأسلوب قانوني تنظيمي و الديمقراطي .

و التوظيف في الجزائر يقوم على مبدئين أساسيين هما مبدأ المساواة و الجدارة بحيث يعتبر مبدأ مساواة من المبادئ النبيلة ، مما يحقق توافق و تكافؤ الفرض أمام جميع المواطنين في التحاق بمنصب شاغر و على أن يتوافر في هؤلاء الموظفين الجدارة و الاستحقاق للقيام بأعباء الوظيفة .

ومن اجل تحقيق هذين المبدئين الم مشروع الجزائري في عملية التوظيف مجموعة من الإجراءات و الكيفيات محددة في قانون و التي تلتزم بها جميع المؤسسات و المرافق العمومية .

و نختم هذا الفصل بالمصادر القانونية التي تعتمد عليها الجزائر في الوظيفة العمومية و ذلك بهدف تنظيم القواعد و القوانين و التي نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الفصل الثاني

مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية

الفصل الثاني: مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية

تمهيد:

يأخذ المشرع الجزائري بوجه عام بالمفهوم الفرنسي للوظيفة العامة و الفكرة الأساسية التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة في الجزائر، هي أنها رسالة أو خدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة حياته الوظيفية التي حين انتهاء الخدمة و عليه . لذا سيتم تناول في هذا الفصل سنتناول التعريف بالموظف العام و طبيعة العلاقة بين الإرادة العامة و الموظف إضافة إلى الهيكلية الداخلية للوظيفية العمومية مع الإشارة إلى مجموع الحقوق و الواجبات التي تندرج ضمن الوظيفة العامة، و في الأخير نعالج مفهوم التأديب في الوظيفة العام .

المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري

المطلب الأول: التعريف الموظف العام

لقد أحسن المشرع الجزائري صنعا إذ لم يضع تعريفا للموظف العام إذ أن وضع تعريف محدد هي مهمة الفقه و ليس التشريع، و قد حذا التشريع الجزائري التشريع الفرنسي الذي أقتصر على بيان الأشخاص، الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين و لقد بدل الفقه محاولات لوضع تعريف للموظف العام و سوف نعرض هذه المحاولات فيما يلي:¹

1- التعريف السياسي: يرى الأستاذ فيفيان: أن الموظفين العموميين هم

مواطنون ذوي السلطات و معاونهم القائمون بإدارة الدولة: و يقوم هذا التعريف على السلطات و الإختصاصات الممنوحة للموظف العام فأصحاب السلطة هم الموظفون العموميين و يشمل هذا التعريف رجال الدولة الذين يتحدثون باسمها و يتصرفون في شؤونها العامة و من يعونهم في ذلك و مر ذلك أن الدولة تمارس نشاطها بأحدى الوسيلتين.

¹ د. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 02، 1988، ص 32-33

الأولى: بوصفها سلطة عامة: بإصدار القرارات و الأوامر الإدارية و اللوائح تنظيمية

الثانية: باعتبارها شخصا عاديا، و ذلك في التصرفات المدنية و التجارية و هي تتصرف في هذا الصدد كأى فرد من الأفراد العاديين و تخضع في تصرفاتها لقواعد القانون الخاص.

2- **التعريف القانوني:** يرى الأستاذ ستيغون الأستاذ السابق بجامعة صوفيا

: أن معيار الذي يمكن الاعتماد عليه في تحديد الموظف العام هو النظام القانوني الذي يخضع له فإذا كان خاضعا لقواعد القانون العام يكون موظفا عاما إلا أن العقد الأساسي الذي يمكن توجيهه إلى هذا الرأي هو أن انطباق قانوني معين يعد مسألة منفصلة عن تحديد صفة الأشخاص الذين يخضعون له فهناك أشخاص يخضعون في ممارسة أعمالهم لقواعد القانون العام مثل أعضاء المجالس النيابية و مع ذلك فإنهم ليسوا موظفين

3- **التعريف الاقتصادي:** يرى الأستاذ جرجوار أن الموظف العام هو

كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزانة العامة بدفعة مباشرة.

و الواقع أن الأجر ليس عنصرا أساسيا في الوظيفة العامة، فهناك وظائف لا يحصل شاغلوها على أجر مقابل عملهم كما أن هناك أشخاص يحصلون من الخزانة العامة على مرتبات و مكافآت و لكنهم ليسوا موظفين عامين مثل أعضاء المجالس الشعب و بناء على ذلك فإن هذا المعيار و هو معيار الأجر أو المرتب الذي يتقاضاه الموظف من الخزانة العامة لا يمكن الاعتماد عليه في تحديد الموظف العام.¹

1- **تعريف القضاء:** يعرف القضاء الموظف العام بأنه الشخص الذي يساهم في عمل دائم

في مرفق عام تديره الدولة و غيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر و تكون مساهمته في ذلك عن طريق إسناد مشروع لوظيفة.¹

ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة و على قبول لهذا التعيين من جانب صاحب الشأن.¹

و يشير الفقيه الفرنسي ويليان بأن الموظف العام هو كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية، و يساهم بصورة اعتيادية في تسير مرفق العام يدار بطريقة الإدارة المباشرة و يشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري، و من خلال ما سبق يمكن القول أن الفقه و القضاء الإداريين يجمعان على لزوم تفرق ثلاثة شروط لاعتبار الشخص موظفا عاما.

الشرط الأول: أن يتم تعيينه بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد توفر شروط التعيين سواء كانت سلطة مركزية أو هيئة لا مركزية فبصددور قرار التعيين هذا مستكملا للشروط الشكلية و الموضوعية يعتبر الشخص موظفا عاما.

الشرط الثاني: أن يشغل الشخص بصفة دائمة وظيفية دائمة و الوظيفية الدائمة تقتضي قام بعمل غير محدد بزمن معين تستلزم تفرغ الشخص للقيام بها دون انقطاع أي اشتراط الاستمرارية العمل متعلق بمرفق عام.

الشرط الثالث: أن نكون خدمة الموظف في مرفق عام إما تديره الدولة بشكل مباشر لأسلوب الإدارة المباشرة أو تديره من خلال مؤسساتها العامة (أسلوب المؤسسة العامة) و معنى ذلك أنه لا يعتبر موظفا عاما من كان يعمل في مرفق عام يدار بطرق الامتياز أو الاقتصاد المختلط.²

1 محمد يوسف المعداوي، نفس مرجع ، ص33-34
2- محمد علي الخلايلية، القانون الإداري. عمان: دار الثقافة ، 2012، ص ص41-42

المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف بالإدارة العامة في الجزائر:

لقد ثار خلاف في الفقه الإداري في محاولة الإجابة على السؤال المتعلق بطبيعة العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالدولة أو الإدارة العامة هل هي علاقة تعاقدية أم علاقة تنظيمية تحكمها اللوائح والقوانين و لقد ساد قديما على أنها علاقة تعاقدية في مرحلة ما قبل ظهور القانون الإداري كقانون مستقل عن القانون المدني و لذا فقد كانت وجهة النظر أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تعاقدية خاصة للقانون المدني و أن المركز القانوني للموظف لا يختلف عن المركز القانوني لأي متعاقد في القانون الخاص و هو تخضع عقد موكل أو عقد وكالة (إذ كان العمل الموكل للموظف هو عمل مهني أو عمل يدوي).¹

غير أن وجهة النظر هذه لم تصمد أمام التطورات التي حصلت للقانون الإداري و مما في نقدها أن تعيين الموظف و التحاقه لا يتم بناء على مناقشات حرة بينه و بين الإدارة كما يقتضي ذلك عملية التعاقد و إنما يتم تعيين الموظف عادة بقرار إداري يصدر من الإدارة العليا، و مما قيل أيضا أن نتائج فكرة العقد المدني تتعارض مع مقتضيات الوظيفة العامة مما يعني أن الإدارة لا تستطيع أن تعدل في المراكز القانونية للموظف إلا بموافقتهم، كما يعني أن الأخير يستطيع فسخ العقد إذا خالفت الإدارة بعض شروط العقد و كل ذلك لا ينسجم مع أبسط المبادئ التي تحكم العمل في المرافق العامة مثل قاعدة دوام سير المرفق العام و لقد عدل الفقه و القضاء إثر الانتقادات التي وجهت للنظرية التعاقدية إلى أحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق و ما تفرضه من واجبات مستمدة مباشرة من نصوص القوانين و اللوائح المنظمة لها و الموظف في مركز موجود بمقتضى القوانين و اللوائح و أن قانون حين تنشأ الوظيفة تنشأ معها مركز من يشغلها، بحيث أن المزايا و التكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها الشخص الموظف أو مصلحة، بل مصلحة المرفق العام.

1 الخلايلة، مرجع سابق ، ص43-44

ففي فرنسا نجد أن المشروع الفرنسي في القانون الصادر بتاريخ 1964/10/19 بشأن النظام العام للموظفين العامين، إذ تنص المادة الخامسة منه على أن الموظف في علاقته بالإدارة في مركز تنظيمي لائحي، و يترتب على اعتبار الموظف في علاقته الإداري في مركز تنظيمي لائحي نتائج قانونية هامة أهمها.

- 1- يتم التعيين في الوظيفية و تترتب عليها آثارها القانونية بمجرد صدور القرار به لإرضاء الموظف أو قبوله للتعيين كما أن صلة بالوظيفة لا تنقطع بمجرد تقديم الاستقالة فقط أو بصور الأمور بقبولها أو شطب اسمه من قائمة الموظفين.
- 2- نظرا إلى أن الموظف يستمد حقوق وظيفته و واجباتها من النصوص و اللوائح مباشرة فإن كل تعديل في أحكام هذه القوانين و اللوائح يسرى عليه، و لو تترتب على مثل هذا التعديل تخفيض في المرتبات، أو إلغاء في الوظائف أو زيادة في العمل المعهود به اليوم أو نقلهم في سبيل المصلحة العامة... دون أن يكزن للموظف احتجاج بأن له حقوق مكتسبة فستمدتها من القوانين و اللوائح فالسلطة المختصة تدخل ما تراه من تعديلات على المركز التنظيمي و تسري هذه الأخيرة و ليس فقط بالنسبة للذين يشغلون الوظيفية في المستقبل بل بالنسبة لشاغليها الحاليين.¹

¹ الخلايلة المرجع السابق.ص.44

المطلب الثالث: الهيكلية المركزية للوظيفية العمومية

أنتهج المشرع الجزائري في تنظيمه لشؤون الوظيفة العمومية في إنشاء أجهزة مركزية توكل إليها مهمة تنظيم و تسير شؤون التوظيف و الموظفين في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر خاصة بعد التطورات الطارئة على الدولة و تضخم جهازها الإداري لذي قام المشرع الجزائري بإنشاء لجان متخصصة و هيئة مركزية عليا من شأنها تحسين من مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر و هذا ما تطرق إليه الأمر 03-06 من القانون الأساسي في مجموعة من الموارد نذكر منها ما يلي:¹

المديرية العامة للوظيفية العمومية: (الهيكل المركزي للوظيفية العمومية) نعتبر المديرية العامة جهازا لتسير الوظيفة العامة كما لها دور هام في التنسيق بين مختلف الإدارات و قد عرفت جهازا لتسير الوظيفة العامة كما لها دور هام في تنسيق بين مختلف الإدارات و قد عرفت المادة 56 من الأمر 03-06 كما يلي "الهيكل المركزي للوظيفية العمومية إدارة دائمة للدولة.." و لقد عرفت المديرية تغييرات و ألحقت بعدة جهات حكومية فتارة لرئاسة الجمهورية بصدور مرسوم رقم 526-62 لسنة 1962 ثم للوزارة في إطار المرسوم 165-65 لسنة 1965 ثم ملحقة بوزارة الداخلية لسنة 1965 حسب المرسوم 197-65 أما حاليا فالمديرية ملحقة بمصالح رئاسة الجمهورية في إطار المرسوم الرئاسي رقم 177-06 مؤرخ في ماي 2006 و تشمل المديرية العامة للوظيفية العمومية و الموضوعات تحت سلطة المديرية و كل مديرية تشمل مديريات فرعية.

- **المفتشية العامة:** و هو جهاز دائم التفتيش و الرقابة و التقييم يصطلح بالمهام في مجال عمال الهياكل المركزية و المصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفية العمومية.¹

¹ المرسوم الرئاسي رقم 177-06 المؤرخ في 31 ماي 2006 و المتضمن لإحق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية، جريدة الرسمية العدد 36 الصادر في 31 ماي 2006، ص4

المديريات:

مديرية القوانين الأساسية: تتكلف بدراسة و اقتراح الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالتأطير القانوني للتوظيف و وضعية الموظفين و الأعوان العموميين في المؤسسات و الإدارات العمومية و كذا تنفيذ هذه الأحكام و تشمل هذه المديرية على أربعة مديريات فرعية.

- مديرية ضبط تعدد المستخدمين و استثمار الموارد البشرية: تكلف بضمان ضبط تعداد الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية و ترشيدها و ذلك بتحديد و إعداد الأطر القانونية المتصلة بها و السهر على التطابق بين مهام المؤسسات و الإدارات للموارد البشرية في الإدارة.¹

- **مديرية التطبيق و المراقبة:** تكلف بالسهر على تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بقطاع الوظيفة العمومية و ضمان رقابة مدى قانونية القدرات الإدارية الخاصة بتسيير المسار المهني للموظفين و الأعوان العموميين و تشمل على مديريات فرعية.

- **مديرية الإعلام الآلي:** تكلف مديرية الإعلام بعصرنة أدوات مراقبة تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

- **مديرية إدارة الوسائل:** و تكلف بتقسيم الحاجات المالية و المادية و البشرية الضرورية لتسيير المديرية العامة للوظيفة العمومية و ضمان تسيير الوسائل الموضوعية تحت تصرف المديرية العامة للوظيفة العمومية

- تتولى المديرية العامة مجموعة من المهام منها اقتراح السياسة الحكومية في مجال التوظيف إضافة إلى ضمان مطابقة النصوص التي تحكم الموظفين مع المبادئ الأساسية للقانون العام للوظيفة العمومية¹

¹من المرسوم الرئاسي 177-06-177-06 الجريدة الرسمية

كذلك ترقية منظومة التسيير التقديري للموارد البشرية في الوظيفة العمومية

أما في مجال القوانين الأساسية الخاصة بتولى المديرية تحديد الأطر المتعلقة بالوظائف العامة و تنظيم المسار المهني للموظفين و الأعوان العمومي¹

¹ من المرسوم الرئاسي 177-06 الجريدة الرسمية

المبحث الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

يعد الموظف العام ذلك العامل الذي يشغل وظيفة دائمة في المرفق العام و الذي يثبت في منصب عمل بعد انتهاء الفترة

المطلب الأول : حقوق الموظف العام

التجريبية (التربص) ،فيكون حينئذ في وضعية قانونية وتنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل فيها ويتمتع الموظف العام بمجموعة

من الحقوق ويلتزم بمجموعة من الواجبات حسب قانون الوظيفة العمومية ،وعليه ومن خلال هذا التقديم سنتعرف على أهم هذه الحقوق والواجبات المنوطة بالموظف العمومي .

المطلب الأول:حقوق و ضمانات الموظف: يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق وذلك حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومن أهم هذه الحقوق نذكر مايلي

-حرية الرأي للموظف: الحق التام في إبداء رأيه ومنظوره الشخصي حول فكرة ما أو قضية وذلك في حدود الالتزام بواجب التحفظ المفروض عليه ونجد أن المادة 26 من الأمر 03-06 قد كفلت هذا الحق

-حرية الانتماء النقابي أو الجمعوي :للموظف الحق في ممارسة العمل النقابي والانتماء إلى نقابة تدافع عن حقوقه كما يمكنه التطوع في جمعية من جمعيات المجتمع المدني دون أن يترتب على هذا الانتماء تأثير في حياته المهنية وقد أكدت المادة 28 من 03-06 ذلك وجاء نصها كالاتي{لا يمكن أن يترتب على الانتماء النقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف}وكذلك¹ بالنسبة لترشح لعهدة انتخابية سياسية أو نقابية

-حق الحماية الوظيفية والتعويض عند الضرر: من واجب الدولة نحو الموظف العمومي تحقيق الحماية له من

التهديدات أو الإهانة أو الاعتداء أثناء قيامه بوظيفته وكذلك التعويض له في حالة تضرره إذ تتدخل الدولة محل الموظف للحصول على التعويض وهذا مل نصت عليه المادة 30 من نفس الأمر السابق

¹القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية-الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، باب الضمانات وحقوق الموظف وواجباته ،الجريدة الرسمية،العدد46،المواد(26 28 30 32)

-الحق في التقاعد والحماية الاجتماعية: يحق للموظف العمومي بعد مرور عدة سنوات من الخدمة في التقاعد مع الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية كما جاء في الأمر 03-06 {للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد}

الحق في الإضراب: يحق للموظف أن يدخل في إضراب عن العمل شريطة أن هذا الإضراب شرعيا معبرا عن حقه المهودور أو الضائقة التي يعاني منها الموظف داخل المؤسسة التي ينتمي إليها وذلك حسب تعاليم المادة 36 من الأمر 06-03 {يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع المعمول به}

-حق الترقية و التكوين: من بين أهم الحقوق التي يطالب بها الموظف التكوين و الترقية وذلك أن الموظف بطبيعته يميل إلى اكتساب معارف وخبرة تؤهله مهنيا و تساعده في التحسين من أداءه وذلك عن طريق التكوين كما يطمح الموظف لبلوغ مراتب عليا تجعله يرتقي من مرتبة أدنى إلى مرتبة أعلى، حيث أن القانون الأساسي للوظيفة العامة قد كفل للموظف حقه في التكوين و الترقية في المادة 38 من الأمر 03-06 وجاء نصها كالآتي {للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في المرتبة خلال الحياة المهنية}

-**الحق في العطل:** يستفيد الموظف العام من مجموعة من العطل منها ما هو رسمي ذو مدة طويلة نسبيا وعطل اضطرارية في ¹ حالات مثل المرض، الزواج، الوفاة، وكذلك الأمومة وقد أكدت المادة 39 من الأمر 06-03 على هذا النوع من الحقوق.

¹ الأمر 06-03 المواد 36-38-39

المطلب الثاني: واجبات الموظف العام و التزاماته

يترتب على الموظف العام واجبات و التزامات منها ما هو مرتبط بالوظيفة التي يقوم بها و منها ما هو غير مرتبط و يتم تحديد هذه الواجبات و الالتزامات في نصوص القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية هذا السياق سنتطرق إلى الواجبات في الإطار الأمر رقم 03-06 و نركز على أهمها.

1- الالتزام بأداء الخدمة الوظيفية: و يبدأ هذا الالتزام بمجرد الالتحاق

بالمندوب الذي عين فيه الموظف لبيادر مهامه و المسؤوليات الموكلة

إليه و هذا ما نصت عليه المادة 47 من الأمر رقم 03-06

"كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ

المهام الموكلة إليه" و هذا بالإضافة إلى الأمانة المهنية حسب المادة

41 من نفس الأمر كما جاء نصها "يجب على الموظف أن يمارس

مهامه بكل أمانة و دون تحفيز"¹

2- التزام الموظف بالتفرغ الكلي لوظيفته و عدم الجمع بينهما و بين

مهنة أخرى: أن واجب أداء المهام المنوط بالوظيفية من قبل الموظف

بصفة شخصية و مستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها و عدم الانشغال

بمهام مهنية أخرى سواء أثناء أوقات العمل الرسمية أو خارجها مما

يضمن عدم التعارض في المصالح و تفضيل المصلحة الخاصة على

المصلحة العامة و قد نصت المادة 43 من الأمر رقم 03-06 في

فقرتها الأولى على عدم الجمع بين الوظيفتين و جاء نصها كما يلي

"يخصص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم و لا

يمكنهم ممارسته نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه"¹.

¹تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة).مذكرة مقدمة درجة الماجستير ، العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير، بومرداس ، سنة 2010.

واجب الطاعة الرئاسية: أن القاعة القانونية للوظيفية تركز على أساس الطاعة الرئاسية و بموجبها يخضع كل موظف في ممارسة وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة من أجل المحافظة على روح الانسجام و التنسيق و التعاون بين مختلف درجات السلم الهرمي للموظفين بحيث لا يتحقق ذلك إلا بالانضباط كل موظف ليس فقط مع القوانين و الأنظمة السارية فحسب بل أيضا مع التعليمات الصادرة عن الحسن للعمل في حدود اختصاصه و على المرؤوس الامتثال لهذه الأوامر و تنفيذها و لكن في حالة مخالفة الرئيس لمبدأ المشروعية و جب المرؤوس تنبيه الرئيس إلى الخطأ أو العمل بمبدأ "طاعة الرئيس لا تحجب التزام المرؤوس بالاحترام القانوني".

3- واجب عدم إفشاء أسرار الوظيفية: يطلع الموظف على أمور و أسرار تتضمنها وثائق رسمية، قد تنطوي على أسرار عسكرية أو اقتصادية أو سياسية، كما يطلع أو يعلم بأمور سرية تتعلق بأدق خصوصيات الموظفين إذ يلتزم بعدم إفشاء هذه الأسرار و أساس هذا الالتزام هو حماية المصلحة العامة و مصلحة الأفراد.¹

و يمتد هذا الالتزام حتى بعد الانتهاء من الخدمة الوظيفية و تنص المادة 48 من الأمر رقم 03-06 على ضرورة الالتزام بسر المهنة و جاء نصها كالآتي "يجب على الموظف الالتزام بالسري المهني و يمنع عليه الكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة نشاطه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بتصريح مكتوب إلى السلطة السليمة و المؤهلة".²

¹ على جمعة محاب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة.الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع 2004ص

ص123122 .

² الأمر رقم 03-06

5-الالتزام بالمحافظة على أخلاقيات و كرامة الوظيفة: إن التزام الموظف بالأخلاق أثناء ممارسة في النشاط ألا و هي الدولة و تبدأ مظاهر احترام الموظف لوظيفته من الهند أم الخارجي و طريقة تعامله مع الموظفين و الزبائن و حتى في حياته الخاصة يجب على الموظف تجنب كل ما يسيء¹ إلى الوظيفة حيث يقول ديبلريه في هذا الصدد: أن الموظف يتمتع أساسا بحرية كاملة في حياته الخاصة لكن هذه الحرية يجب ألا تؤدي إلى فضيحة إذا أن أكثر ما تخشاه الإدارة هو الفضائح" و قد نصت المادة 42 من الأمر السالف يجب على الموظف تجنب² كل ما فعل يتناقض مع طبيعة مهامه³ كان ذلك خارج الخدمة كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم

6-واجب المحافظة على الوسائل العامة: حيث أن الوسائل العامة هي ملك لجميع الموظفين و هي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة و أداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها و عدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين و هنا نص المادة 50 من الأمر 03-06 على "أن يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه"¹

¹الأمر رقم 03-06

المطلب الثالث: تأديب الموظف العام و مفهوم الجريمة التأديبية

إذا دخل الموظف العام بواجب من واجبات الوظيفة، لا بد أن يعاقب أو يجازي تأديبا و عليه و من خلال هذه العبارة شخص الدراسة في هذا المطلب بتعريف بالجريمة التأديبية إضافة إلى الأركان التي تقوم عليها الجريمة التأديبية.

أ- **مفهوم الجريمة التأديبية:** في العادة لا يضع المشرع تعريفا محددًا للجريمة التأديبية و إنما يكتفي بإيراد الواجبات و المحظورات و ينص على أن كل موظف يجب أن يلتزم بهذه الواجبات و يمتنع عن كل ما يخل بينهما و بين الجريمة في المجال الجنائي لكن الفقه من جانبه قد سد النقص في هذا المجال قد عرف الدكتور مغاوري محمد شاهين الجريمة التأديبية بالها: إخلال بواجب وظيفي أو خروج بمقتضاها بما ينعكس عليها كما عرفها الأستاذ محمد مختار عثمان "بأنها كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتض الواجب يصدر من العامل أثناء تأدية الوظيفة أو خارجها مما ينعكس عليها بغير عذر مقبول".

و من الملاحظ أن هذه التعريفات جاءت خالية من الإشارة إلى دور الإدارة بوصفها ركن من أركان الجريمة التأديبية لا يمكن أن تقوم الجريمة بدونها و أن هذا الاتجاه لو أصبح اتجاها عاما فسيؤدي إلى مساواة حسن النية من الوظيفتين بسوء النية و لا شك أن ذلك سيؤدي إلى العشوائية في المسائلة مما يترك أثرا سلبيا على العمل في المرفق.

و يمكننا تعريف الجريمة التأديبية بتعريف مشترك على أنها كل فعل أو امتناع إرادي مخالف يصدر عن الموظف من شأنه الإخلال بالواجب الوظيفي الذي تنص عليه القوانين.¹

¹ على جمعة محاب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة. الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع 2004 ص ص 123-122

ب- **اختلاف الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية:** يمكن أن نحدد الفروقات بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية في مجموعة من المحددات و جوانب نذكر منها ما يلي

1- **من حيث الأشخاص:** يشترط لوقوع جريمة تأديبية أن يكون الفعل المعاقب عليه قد أرتكب من طرف موظف مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية فهي :

2- مرتبطة بطابعها الطائفي أي الشرعية التي تخضع لها الوظيفة العامة و التي من شأنها أن تجعل الدعوى التأديبية منفصلة عن الدعوى الجنائية التي تتصف بالعمومية و الشمول.

3- **من حيث الأفعال الجريمة:** نجد أن الجرائم التأديبية لها مدى الإخلال بكرامة الوظيفة و الخروج على مقتضيات الواجب كما أن تقرير الجريمة من عدمه خاضع لتقرير الإدارة و هي غير محددة على سبيل الحصر على عكس الجريمة الجنائية.

4- **من حيث الهدف:** يهدف النظام التأديبي إلى تحقيق مبدأ الالتزام و حسن أداء الموظفين لأعمالهم و ضمان سير المرافق العامة بانتظام و أطراد أما النظام الجزائي فالأمر يتعلق بحماية المجتمع كله و ضمان أمانة و استقراره.¹

5- **من حيث المسؤولية:** تستقل الجريمة التأديبية عن الجنائية من حيث المسؤولية فإن إعفاء الموظف عن المسؤولية الجنائية و إلغاء التهمة الجنائية المنسوبة إليه لا يمنع عن مسألته تأديبيا

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري . الجزائر :دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، 2004، ص33

فالمخالفة التأديبية أساسا قائمة على ذاتها مستقلة عن تهمة الجنائية قوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفية و مقتضياتها و هذا الاستقلال قائم حتى و لو كان هناك ارتباط بين الجريمتين فالموظف قد يسأل تأديبيا لمخالفته النصوص التشريعية و لمقتضيات الوظيفية العامة في حين أن الجريمة الجنائية لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل نصا تشريعيا.

أركان الجريمة التأديبية: تقوم الجريمة التأديبية على ثلاث أركان أساسية :

1- الركن المادي

2- الركن المعنوي

3- الركن الشرعي

الركن المادي: يتضح هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف و الذي يخالف به واجباته غير أن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا إلا إذا رتبة عنه آثارا فعلية في المجتمع الموظفي، فعد الكفاءة المهنية و كذلك المعتقدات الدينية السياسية لا تشكل جرائم تأديبية كما أن التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية حتى و لو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إدارة الموظف إلى أسباب خارجتين إرادته، إن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توفر الركن المادي للجريمة و إلا ألغى قرار التأديب و إلى هذا ذهب المحكمة العليا الجزائرية.¹

1 سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري. الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة، ب.د.ط، 2011، ص71

حيث جاء في قرار لها ما يلي : يتضح من خلال التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف و التي تؤدي إلى تحريك الدعوة التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار

التأديبي.القرارات التأديبية الغير مسببة أو المسببة تسببا غامضا لا تسمح بإجراء الرقابة القضائية و تكون قابلة للإلغاء.

الركن المعنوي: يقصد به ذلك الجانب من نشاط الفاعل الذي يكن في داخلته أي في ذات نفسه و من العناصر المادية الملموسة للجريمة عن إرادة آثمة فإذا تعمد الموظف ارتكاب الفعل كان الركن المعنوي هو القصد و العمد و إذا انصرفت إرادته عن النشاط دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ الغير المعدي فإذا انعدمت الإرادة انعدمت المسؤولية تبعا لذلك¹

الركن الشرعي:

يرد بالركن الشرعي في المجال الجنائي النص القانوني الذي يجرم الفعل و يحدد له العقوبة و ما لم يوجد فلا وجود لجرم و لا عقاب و لكن الأمر على خلاف ذلك بالنسبة للمخالفات التأديبية التي لم يرد على سبيل الحصر، إذا كان المشرع فيها يقتصر على عرض أمثلة لأهم الواجبات الوظيفية و الأعمال المحظورة على الموظف لإتباع فمبدأ الشرعية في مجال الجريمة التأديبية لا يطبق بشكل كامل كما

هو الحال في القانون الجنائي، لعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية، بل أن الموظف يخضع للمسائلة التأديبية و توقيع الجزاء إذا ما ثبت ضده فعل إيجابي أو سلبي بشكل إخلالا بواجباته الوظيفية.

¹ كمال رحماوي ، مرجع سابق، ص29

استنتاجات

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستنتج أن للموظف العام مركز ذو أهمية كبيرة وأن الإدارة العمومية هي من تطلق صفة الموظفين فالموظف ليس بالشخص العادي بل هو مميز هذا نظرا لخصوصية المهام المنوطة به ولذا نجده يتمتع بجملة من الحقوق والضمانات يقابلها تكليف بواجبات والتزامات خاصة به، ويعتمد تسيير الوظيفة العمومية على هيكل مركزي إذ تعتبر المديرية العامة جهازا ل تسيير الوظيفة العمومية كما لها دورها في التنسيق بين مختلف الإدارات إضافة إلى ارتباط الموظف بالإدارة يكون ضمن علاقة تنظيمية لائحية ووفق قوانين وتشريعات تضمن استناد الموظف إلى مركز قانوني. وفي الأخير نستخلص أيضا أن الموظف العام إذا أخل بنظام العمل المتفق أو خالف احد القوانين يعتبر مذنبا ويتعرض إلى العقوبة التأديبية في حالة توفر أركان الجريمة التأديبية الركن المادي و الركن المعنوي إضافة إلى الركن التشريعي.

الفصل الثالث

نموذج تطبيقي حول مركز
الموظف العام في الإدارة
- دراسة حالة البلدية -

الفصل الثالث: نموذج تطبيقي حول مركز الموظف العام في الإدارة-دراسة حالة البلدية

تمهيد

لقد حاولنا في الفصلين السابقين من هذا البحث تقديم فصل تمهيدي له، و الذي مكننا من تحديد مفهوم الوظيفة العامة و الموظف العام، و التي برزت أهمية كل وحدة منهما بعد التغيرات و التحولات التي كان لها الانعكاس على الوظيفة و الموظف أم إيجابا أو سلبا

أما من خلال هذا الفصل فسنحاول أبراز مركز موظف العام في الإدارة بلدية الأبيض سيد الشيخ ولاية البيض من خلال تقديم عام لها، و كذا موقع الموظف بها

لنختم هذا الفصل بإعداد الاستمارة الاستبيان و تحليلها

المبحث الأول : تقديم شامل للبلدية
المبحث الثاني :إعداد الاستمارة الاستبيان

المبحث الأول :تقديم شامل للبلدية

قبل التطرق إلى مركز موظف عام في الإدارة محل الدراسة لابد من التعرف على هذه الإدارة بالإضافة إلى مختلف النشاطات التي تقوم بها و يظهر ذلك فيمايلي

المطلب الأول : الأدوات المستعملة وتحديد مجال الدراسة

لكل بحث علمي منهجية متبعة للقيام به ، و لأجل هذا ارتأينا قبل أن نخوض في الدراسة الحالة أن نوضح منهجيتنا المتبعة في جمع المعلومات حول الموضوع محل الدراسة

مشكلة الدراسة : يأتي مشكلة البحث الميداني أو الدراسة الميدانية في البحث مركز موظف العام في الإدارة الجزائرية و تحديد فيما يتعلق بالموظف البلدي

منهج البحث : كل دراسة أو البحث علمي لابد أن يقوم على منهج معين بواسطته يتمكن الباحث من الوصول إلى النتائج علمية و موضوعية دقيقة، و نظرا لطبيعة دراستنا فان المنهج المناسب لها هو منهج دراسة الحالة من خلال التحقيق والتقصي و تحليل المعلومات من خلال أداة البحث وهي الاستبيان بحيث يحتوى على عدة أسئلة تم تعبئتها من المستهدفين ومن ثم تعريفها و تحليلها و تحويلها إلى مؤشرات و نسب تتناسب وطريقة البحث عن المعلومة في عين المكان

المجال الدراسة : قمنا بدراستنا هذه في ثلاثة مجالات هي :

المجال المكاني : و يشمل الحيز المكاني الذي وقع اختيارنا عليه كدراسة ميدانية لبحثنا في البلدية الأبيض سيد الشيخ الواقعة بولاية البيض عدد سكانها 36 ألف نسمة يحدها شمالا اربوات و جنوبا البنود و شرقا برزينة و غربا الشلالة و بوسمغون

يرجع سبب اختيارنا لهذه المنظمة إلى :

كون أن الموضوع دراستنا يتطلب انجاز الدراسة الميدانية في منظمة تخضع عملية توظيف الموارد البشرية فيها إلى قانون الوظيفة العمومية و هذا الشرط متوفر في البلدية

المجال البشري : أن مجتمع البحث تمثل في العمال و المسؤولين الذين يعملون داخل بلدية الأبيض سيد الشيخ عددهم 100 موزعين على عدة الأقسام

مجال الزماني : يأتي البحث في فترة زمنية مدتها 30 يوما

مجتمع البحث و العينة : أن نجاح الدراسة لأي البحث يتوافق على مدى دقة اختيار الباحث للعينة التي تمثل مجتمع الدراسة ، وعليه يمكن القول أن المجتمع بحثنا أو دراستنا تمثل في جميع العمال و المسؤولين الذين يعملون داخل بلدية الأبيض سيد الشيخ عددهم الإجمالي 50 عامل موزعين على عدة أقسام

الأدوات المستعملة في الدراسة : من اجل فهم الموضوع و الإحاطة بالدراسة من كل الجوانب يتطلب جمع معلومات و معارف حول ظاهرة . لذا يترتب على الباحث اختيار و بدقة أي أداة من أدوات جمع البيانات التي يستطيع من خلالها الحصول على معطيات ملمة بالموضوع لذلك كانت الأدوات المستعملة في الدراسة تتمثل في الموارد البشرية : تتمثل في الإطار المؤسسة و تتضمن المسؤولين و الإداريين و العمال

الاستبيان : يتمثل في مجموعة الأسئلة المقدمة من اجل الاتصال بين إطرارات المؤسسة

المطلب الثاني : لمحة تاريخية عن نشأت البلدية و مهامها

الأبيض سيد الشيخ منطقة عريقة بتراتها التاريخية الحضاري، و هذا بموقعها الجغرافي الاستراتيجي الذي جعل منها بوابة للصحراء فيعود تأسيسها إلى حوالي القرن التاسع للهجري .

وقد سميت بالأبيض نسبة إلى بئر كان يدعى لببيض، أما سيدي الشيخ تسميته إلى الولي الصالح -سيدي عبد القادر بن محمد - كما أنها كانت تتربع على أربعة قصور محصنة على شكل قلاع

تقع مدينة الأبيض سيد الشيخ في الجنوب الغربي الجزائري و تبعد عن العاصمة الجزائرية أقل من 900 كلم حيث تحدها الولايات التالية :

شمالا :البلدية البيضاء

غربا :ولاية النعامة و بشار

جنوبا :ولاية ادرار

شرقا :ولاية الاغواط و غرداية

أما فيما يخص حدودها الإقليمية داخل التراب الولاية هي :

تحدها شمالا :اربوات و جنوبا : البنود

شرقا : برزينة و غربا : الشلالة و بوسمغون

تعريف البلدية : هي الحلية الأساسية حيث تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي ، و تحدث بموجب قانون و يديرها مجلس منتخب هو المجلس الشعبي البلدي

و البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة ، و تتمتع بالشخصية

المعنوية و الذمة المالية المستقلة و تحدث بموجب القانون¹

وثائق المؤسسة -بلدية الأبيض سيد الشيخ¹

مهام البلدية الأبيض سيد الشيخ :

تمارس البلدية الأبيض سيد الشيخ صلاحياتها في كل مجالات الاختصاص المخولة لها بموجب القانون و تساهم مع الدولة ، بصفة خاصة في إدارة و تهيئة الإقليم و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و الأمن ، و كذا الحفاظ على الإطار المعيشي للمواطنين و تحسينه

مراعاة الأحكام القانونية المطبقة في هذا المجال ، تضمن سير المصالح العمومية للبلدية الأبيض سيد الشيخ التي تهدف إلى تلبية حاجات مواطنيها وإدارة أملاكها و بهذه الصفة ، فهي تحدث إضافة إلى المصالح الإدارة العامة مصالح عمومية تقنية قصد التكفل على وجه الخصوص بما يأتي :

-التزويد بالمياه الصالحة للشرب و صرف المياه المستعملة

-النفائيات المنزلية و الفضلات لأخرى .

-صيانة الطرقات و إشارات المرور.

- الإنارة و الأسواق المغطاة و الأسواق الموازين العمومية

- الحظائر و مساحات التوقف

-المحاشر و النقل جماعي و المذابح .

-الخدمات الجنائزية و تهيئة المقابر و صيانتها بما فيها مقابر الشهداء

الفضاءات الثقافية التابعة لأملاكها

قضاءات الرياضة و التسليية التابعة لأملاكها

المساحات الخضراء¹

¹ قانون البلدية 10-11 مؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق 22 يوليو 2011

مطلب الثالث : تنظيم إدارة البلدية و الهيكل التنظيمي

يتحدد تنظيم إدارة البلدية الأبيض سيد الشيخ طبقا لهذا القانون و حسب أهمية الجماعة و حجم المهام المستندة إليها و لاسيما منها المتعلقة بما يأتي :

-الهيكل التنظيمي و مخطط تسير المستخدمين

-تنظيم مصالحة الحالة و سيرها ، و حماية كل العقود و السجلات الخاصة بها و الحفاظ عليها

-مسك بطاقة الناخبين

-إحصاء المواطنين حسب شرائح السن ، المولودين في البلدية أو المقيمين بها في إطار تسيير بطاقة الخدمة الوطنية

-النشاط الاجتماعي و الثقافي و الرياضي

-تسيير الميزانية و المالية

-مسك سجل جرد الأملاك العقارية البلدية و سجل جرد الأملاك المنقولة

-تسيير مستخدمي البلدية

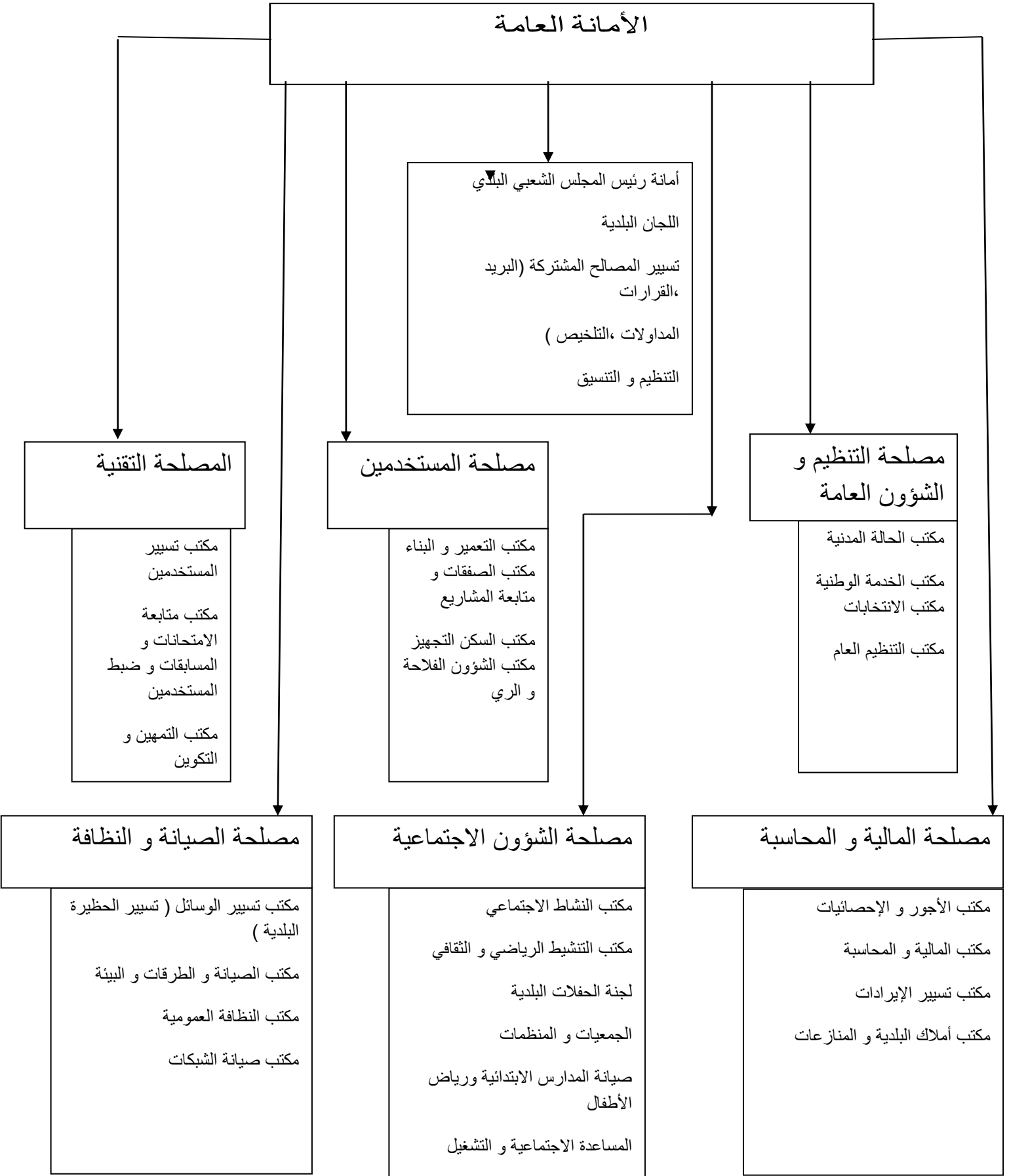
-تنظيم المصالح التقنية البلدية و تسييرها

-أرشيف البلدية

-الشؤون القانونية و المنازعات¹

¹ قانون البلدية 10-11 رقم مؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق 22 يونيو 2011

الهيكل التنظيمي لبلدية الأبيض سيد الشيخ



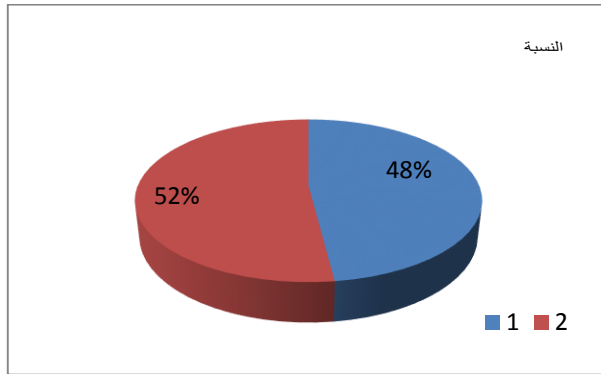
المبحث الثاني :إعداد استمارة الاستبيان

سنحاول في هذا المبحث تفريغ وتنظيم معلومات من اجل الوصول إلى الحقائق و النتائج وتحليلها

المطلب الأول : تحليل الاستبيان**1-نتائج تحليل الاستبيان بالبيانات الشخصية****-الجنس :**

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (1)توزيع أفراد العينة حسب السن



النسبة	التكرار	الإجابة
% 48	24	أنثى
%52	26	ذكر
%100	50	مجموع

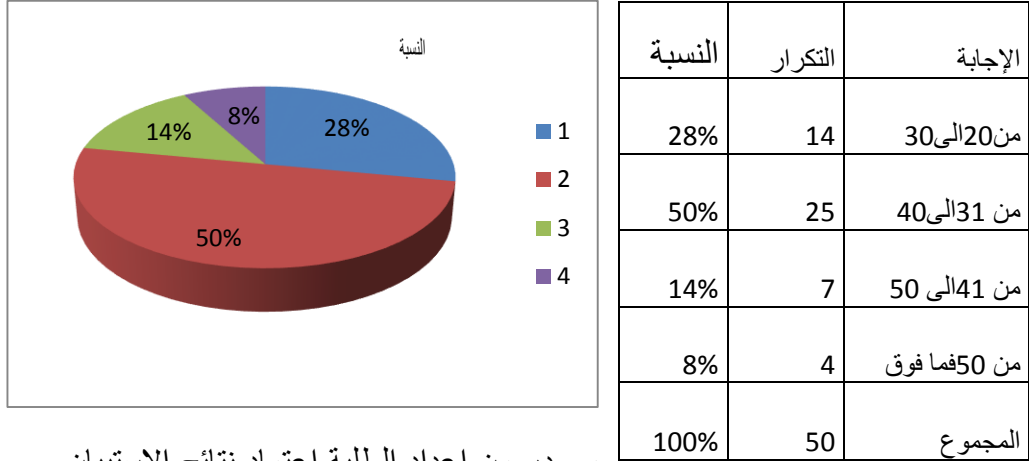
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد على نتائج الاستبيان

نلاحظ أن غالبية أفراد العينة هم ذكور و تقدر 52 % نسبتهم ب أما إناث فتقدر نسبتهم ب 48 % و يعود هذا و طبيعة العمل داخل البلدية لأنها تحتاج إلى الذكور

2-السن:

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (2)توزيع أفراد العينة حسب السن



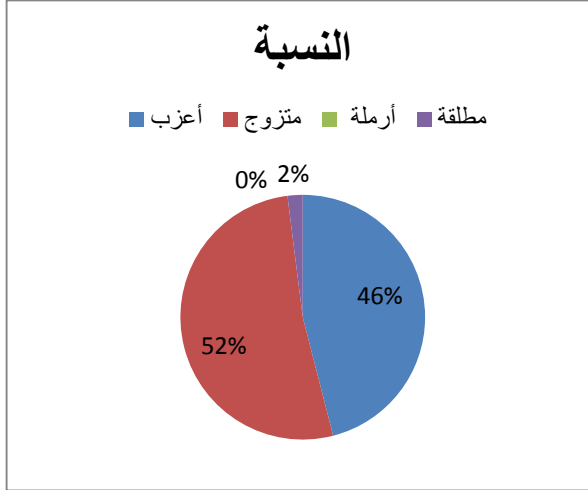
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ أن هناك تباين في الفئات العمرية ونرى من 31 إلى 40 سنة تمثل أعلى نسبة تقدر 50% بنسبة بينما تقدر نسبة الفئة العمرية من 20 إلى 30 ب:28% بينما تقدر سنة الفئة العمرية من 41 إلى 50 ب:14% أما فئة من 51 فما فوق تقدر بنسبة 8% و يمكن إرجاع ذلك ألتفاوت بين النسب أساس إلى الهرم الديمغرافي للمجتمع الجزائري الذي يتميز بقاعدة عريضة وقمة ضيقة

3- الحالة العائلية :

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب حالة العائلية



النسبة	التكرار	الإجابة
46%	23	أعزب "ء"
52%	26	متزوج "ة"
0%	0	أرملة
2%	1	مطلقة
100%	50	المجموع

مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

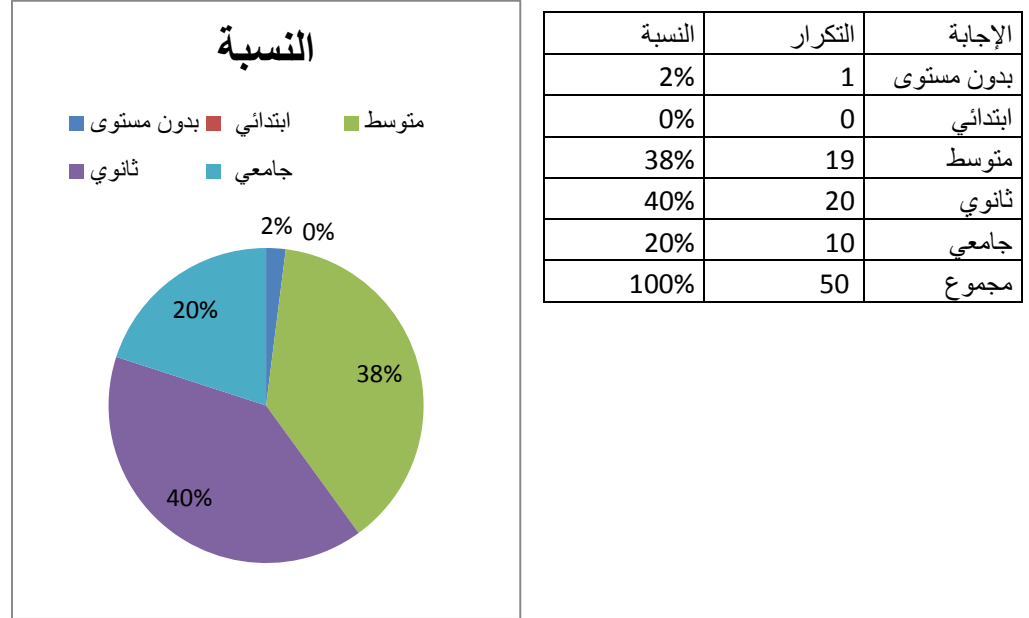
نلاحظ أن هناك تفاوت في الحالة العائلية بحيث كانت أعلى نسبة للمتزوجين ،بحيث قدرت

52% أما نسبة العازبين فقدت بنسبة 46 %

4-المستوى التعليمي :

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (4)توزيع أفراد العينة حسب مستوى التعليمي



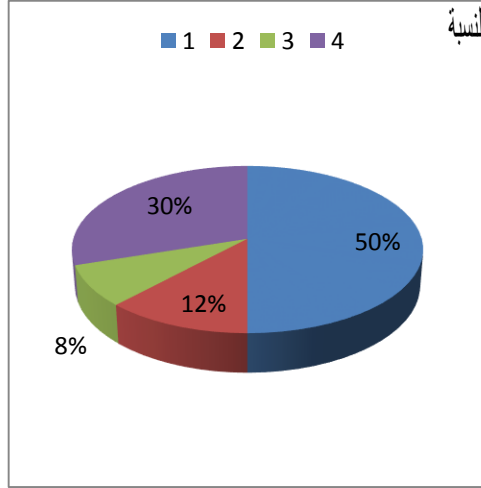
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ أن هناك تنوع في المستوى التعليمي للعمال داخل البلدية حيث تشكل أعلى نسبة للمستوى التعليمي ثانوي قدرت 40% يليها المستوى متوسط بنسبة 38% أما المستوى الجامعي فقدر ب: 20% أما المستوى الابتدائي فقدر ب: 0% أما بدون مستوى فقدر ب: 2% أهم ما يستخلص من هذه النسب هو أن البلدية تشمل على عمال من مختلف المستويات التعليمية و الشيء الملاحظ هو ارتفاع الدرجة التعليمية لأغلب العمال فإغلبهم يمتلكون مستوى ثانوي فهم يشكلون نسبة تفوق المستويات الأخرى

5-الخبرة المهنية :

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (5)توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



النسبة	التكرار	الإجابة
50%	25	من سنة إلى 5 سنوات
12%	6	من 6 إلى 10 سنوات
8%	4	من 11 سنة إلى 15 سنة
30%	15	أكثر من 15 سنة
100%	50	مجموع

مصدر من إعداد الطلب اعتماد على نتائج الاستبيان

نلاحظ أن هناك تفاوت في السنوات الخبرة المهنية بان الفئة من سنة إلى 5 سنوات تشكل

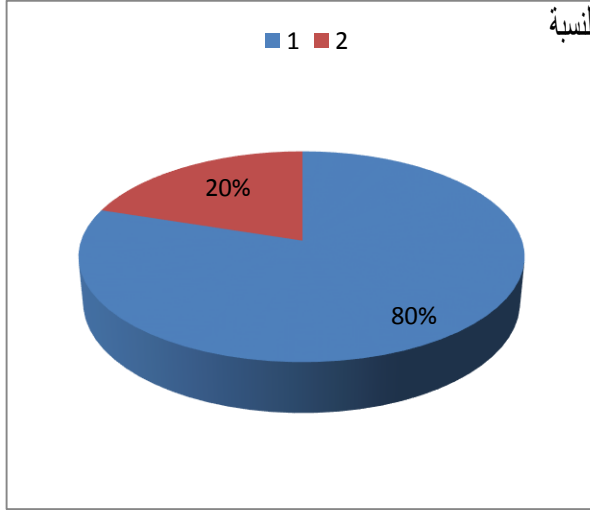
أعلى نسبة قدرت ب:50% تليها الفئة أكثر من 15 سنة بنسبة 30% ثم الفئة من 6سنوات إلى10

سنوات قدرت بنسبة 12 % ثم الفئة من 11 سنة إلى 15 سنة قدرت ب نسبة 8%

6-مكان الميلاد:

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (6)توزيع أفراد العينة حسب مكان الميلاد



النسبة	التكرار	الإجابة
80%	40	البلدية
20%	10	الولاية
100%	50	مجموع

مصدر من إعداد الطلب اعتماد على نتائج الاستبيان

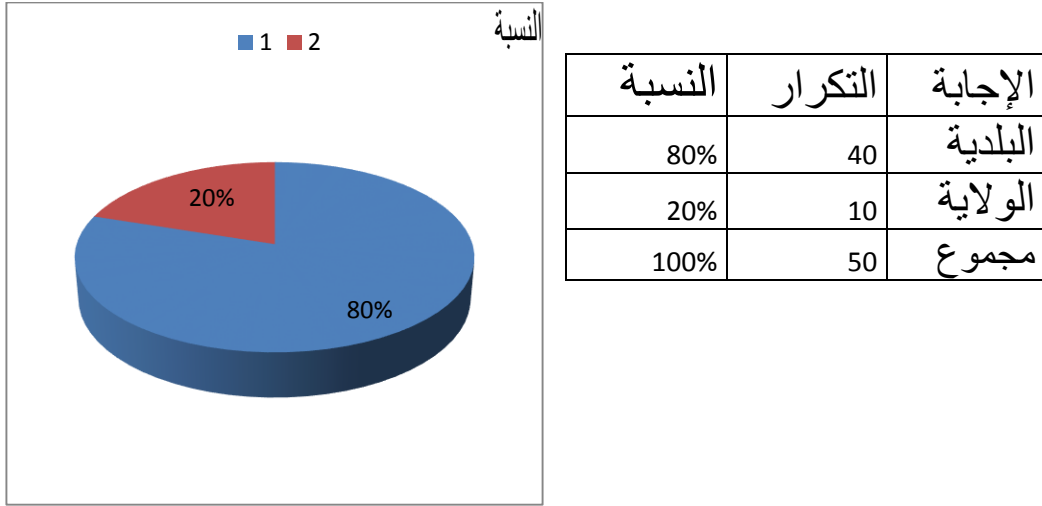
نلاحظ أن هناك تباين في مكان الميلاد للعمال البلدية حيث تشكل أعلى نسبة للمولودون في

البلدية ب: 80 % أما بالنسبة للمولودون في الولاية فتقدر ب: 20%

7-مكان الإقامة العائلية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (7)توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة العائلية



مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ ان هناك تباين في مكان إقامة العائلية البلدية حيث تشكل أعلى نسبة مقيمين في

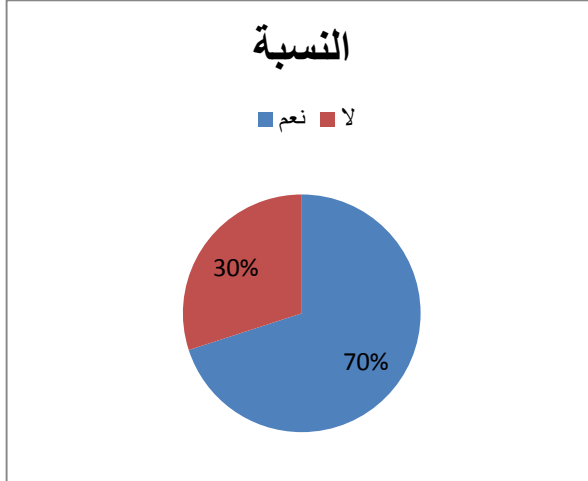
البلدية ب:80%اما بالنسبة إلى الولاية فتقدر أهم ما يستخلص من هذه النسبتين هوان اغلب

عمال من البلدية

8-استفادة من التربص التكويني

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (8)توزيع أفراد العينة حسب استفادة من التربص التكويني



الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	35	70%
لا	15	30%
مجموع	50	100%

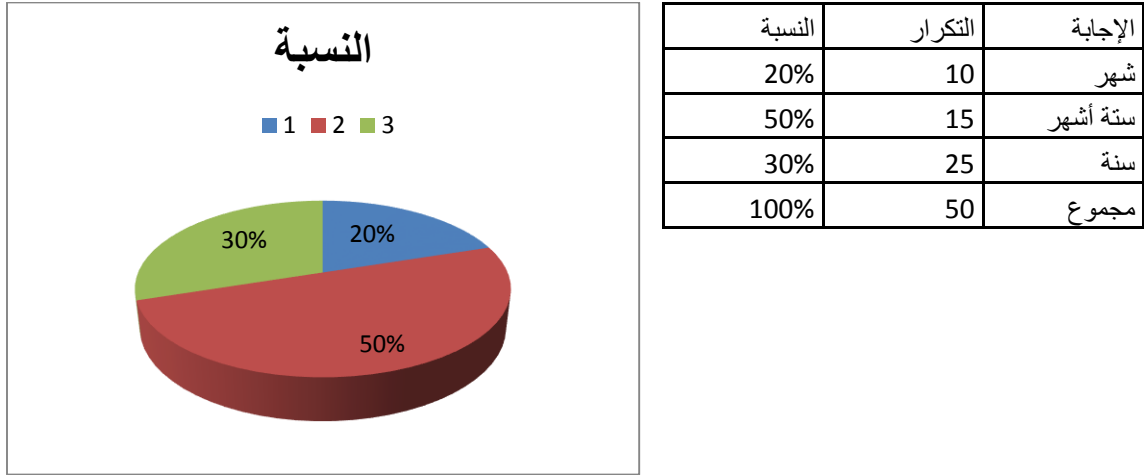
مصدر من إعداد الطلب اعتماد على نتائج الاستبيان

نلاحظ أن عدد مستفيدين من التربص التكويني تقدر نسبتهم ب70% أما الذين لم يستفيدون من التربص التكويني تقدر نسبتهم ب 30% و يعود ذلك حسب طبيعة الوظيفة و إذا كانت تتطلب أن يكون هنالك تربص أم لا

9- مدة التربص التكويني

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (9)توزيع أفراد العينة حسب مدة التربص التكويني



مصدر من إعداد الطلب اعتماد على نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن مدة التربص التكويني متفاوتة بحيث أعلى نسبة تقدر ب50%

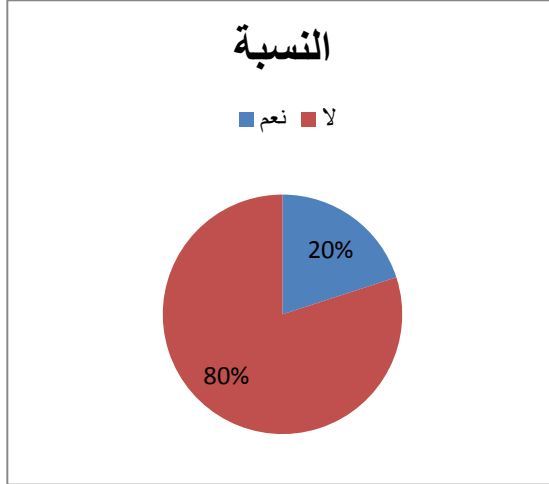
أما المدة التي تليها فتقدر ب30% أما آخر مدة فهي تقدر ب و يعود ذلك إلى طبيعة الوظيفة

التي تتطلب مدة معينة من اجل تدريب عليها

-10- استفادة من الرقية الإدارية :

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب استفادة من الترقية الإدارية



النسبة	التكرار	الإجابة
20%	10	نعم
80%	40	لا
100%	50	المجموع

مصدر من إعداد الطلب اعتماد على نتائج الاستبيان

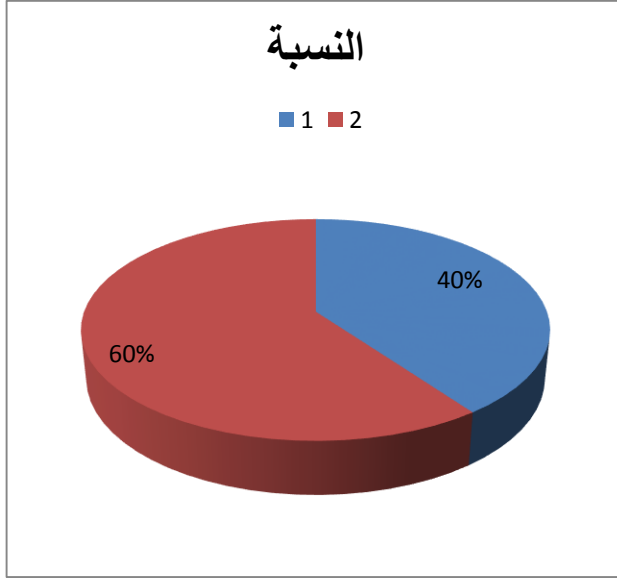
نلاحظ أن نسبة المستفيدين من الترقية الإدارية تقدر بـ 20% أما غير مستفيدين من الترقية

الإدارية تقدر بـ 80% نسبتهم و يعود ذلك الكفاءة و الخبرة المهنية

11- كم مرة تمت الرقية الإدارية :

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (11)توزيع أفراد العينة حسب عدد مرات الترقية الإدارية



النسبة	التكرار	الإجابة
40%	20	مرة واحدة
60%	30	مرتان
100%	50	مجموع

مصدر من إعداد الطلب اعتماد على نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد مرات التي خضع فيها الموظف إلى الترقية مرتان و

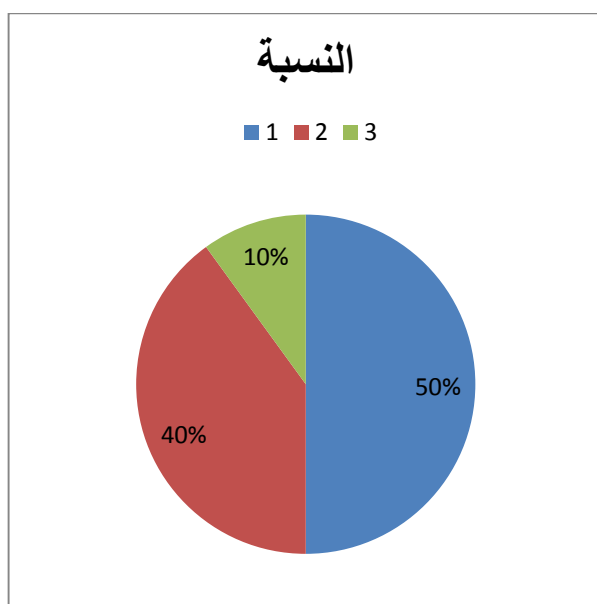
كانت النسبة تقدر 60% أما النسبة التي تحصل فيها على مرة واحدة فقدر بنسبة 40%

12-كيف تمت الترقية:

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (12)توزيع أفراد العينة حسب كيف تمت الترقية الإدارية

الإجابة	التكرار	النسبة
الاقدمية	25	50%
المسابقة	20	40%
الاختبار	5	10%
مجموع	50	100%



مصدر من إعداد الطلب اعتماد على نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن الموظفين الذين تم ترفيتهم على أساس اقدمية تقدر نسبتهم 50 أما

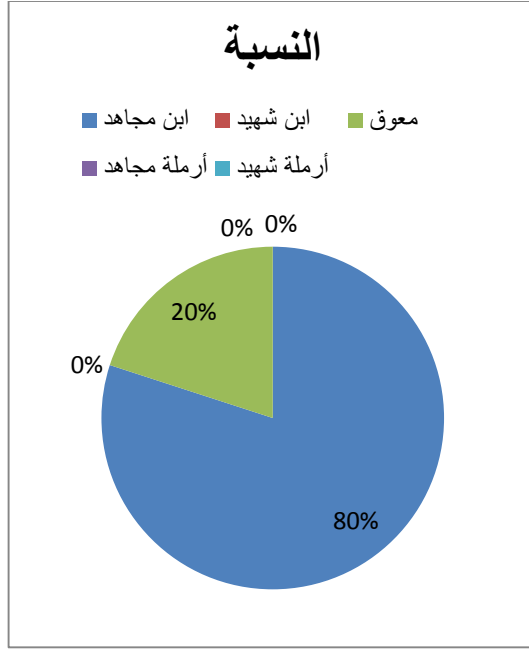
الذين تمت ترفيتهم على أساس مسابقة فتقدر نسبتهم بـ 40% أما النسبة 10% فهي تمثل

الموظفين الذين تم ترفيتهم على أساس اختبار

13- امتيازات خاصة

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (13) توزيع أفراد العينة حسب استفادة من الامتيازات خاصة



الإجابة	التكرار	النسبة
ابن مجاهد	40	80%
ابن شهيد	0	0%
معوق	10	20%
أرملة مجاهد	0	0%
أرملة شهيد	0	0%
مجموع	50	100%

مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ بان اغلب العمال لديهم امتيازات خاصة بحيث أن نسبة ابن مجاهد تقدر بـ 80% أما

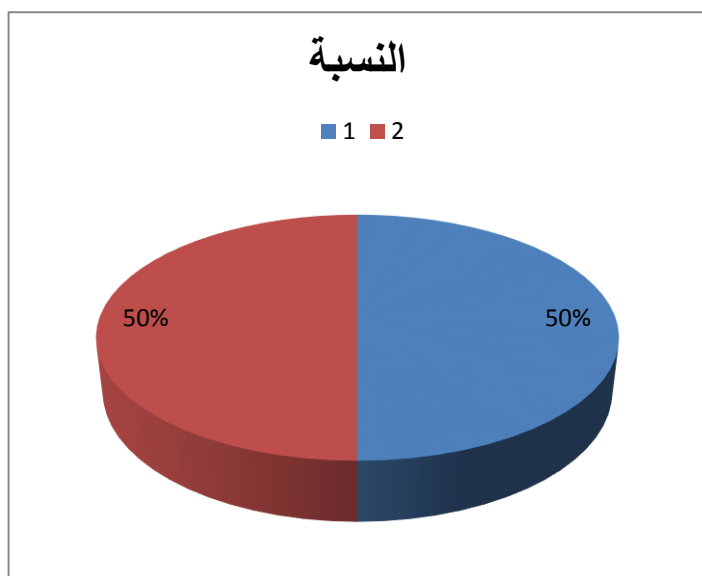
معوقين تقدر نسبتهم بـ 20% أما باقي الامتيازات فهي معدومة

14-حقوق المهنة التي منحها القانون الوظيف العمومي

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (14)توزيع أفراد العينة حسب حقوق المهنة التي منحها القانون الوظيف العمومي

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	25	50%
لا	25	50%
مجموع	50	100%



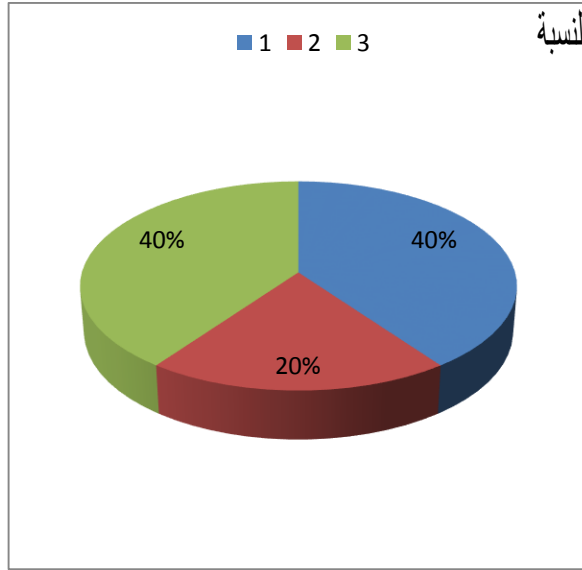
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ أن نسبة اطلع على حقوق مهنة في القانون كانت تقدر بنسبة 50% أما نسبة 50% ليس لديهم اطلع على حقوق مهنة في قانون

15-ما رأيك في القانون الوظيف العمومي

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (15)توزيع أفراد العينة حسب موقف من القانون الوظيف العمومي



النسبة	التكرار	الإجابة
40%	20	مقبول
20%	10	مجحفة
40%	20	حسنة
100%	50	مجموع

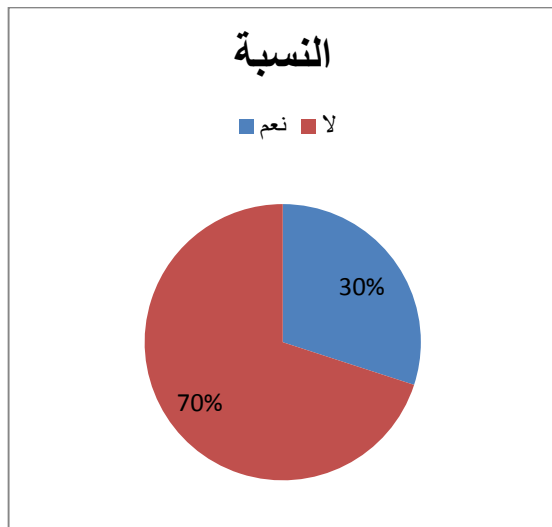
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول انه كانت هناك إجابات متفاوتة حول موقف اتجاه القانون بحث تقدر نسبة مقبول ب40% أما بعض فيرى أن قانون مجحف فتقدر بنسبة 20% أما إلى رأي الأخر كانت حسنة بنسبة 40%

16 قيام الإدارة البلدية بتحفيز الموظف

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (16) توزيع أفراد العينة حسب قيام الإدارة بتحفيز الموظف



الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	15	30%
لا	35	70%
مجموع	50	100%

مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

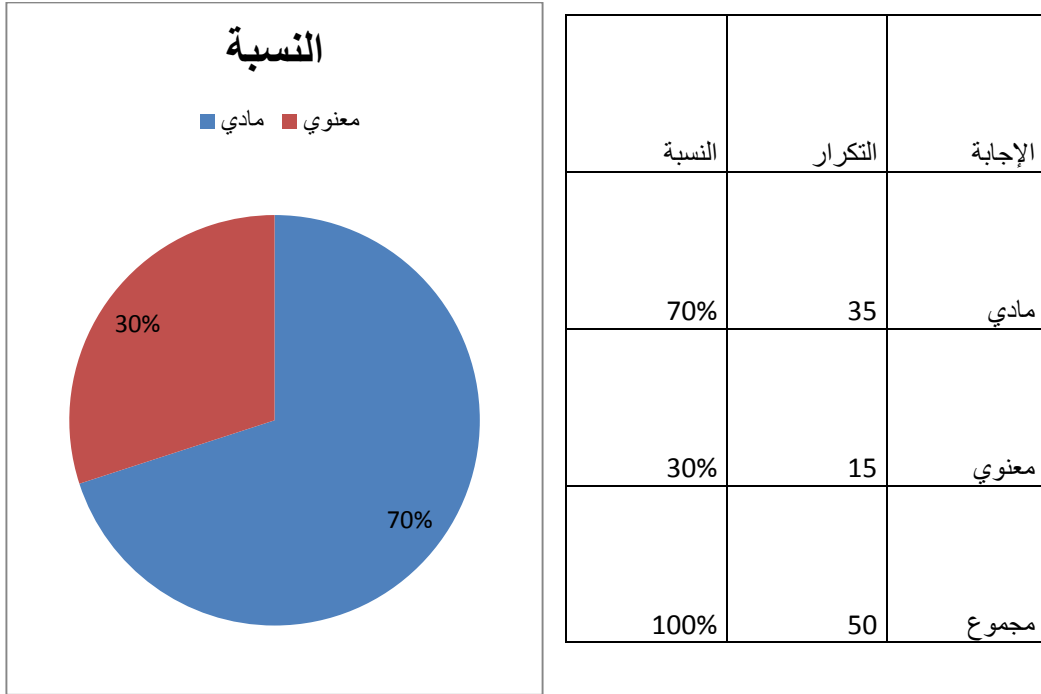
نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الإدارة البلدية تقوم بتحفيز الموظف بحيث تعد بنسبة 30

% اما نسبة موظفين الذين فتقدر ب 70 % لم يتم تحفيزهم و يعود ذلك إلى طبيعة الوظائف

17-طبيعة التحفيز

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (17)توزيع أفراد العينة حسب طبيعة التحفيز



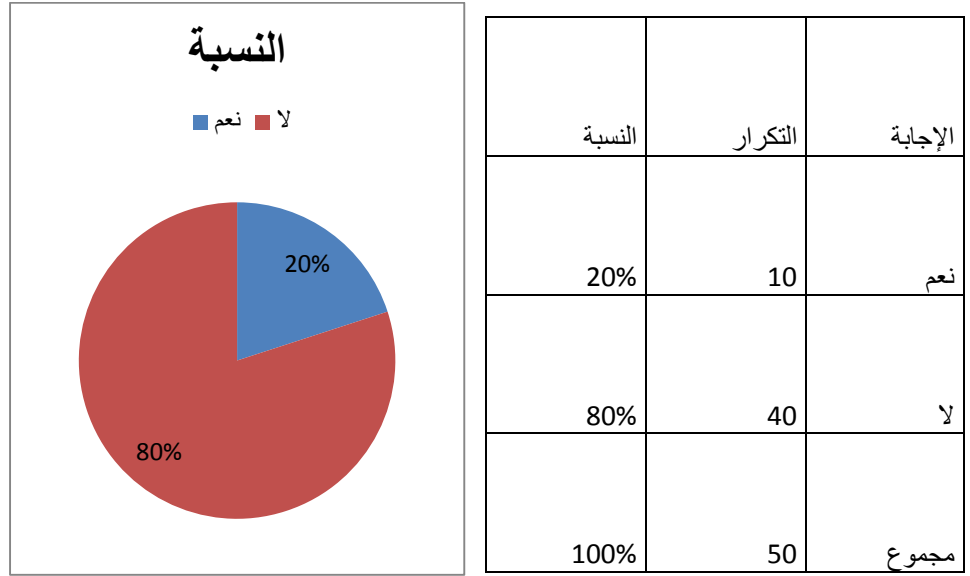
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن طبيعة التحفيز متفاوت حيث أن نسبة تحفيز مادي تقدر 70% أما المعنوي يقدر بنسبة 30% و أهم ما يستخلص من هذه النسب هو أن طبيعة التحفيز في البلدية مادي أكثر من معنوي ذلك انه مهم بالنسبة للعمال

18-حدث و أن تم مكافأتك من طرف إدارة البلدية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (18)توزيع أفراد العينة حسب إمكانية وجود مكافئة من طرف البلدية



مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة إمكانية وجود مكافآت من طرف البلدية تقدر ب20

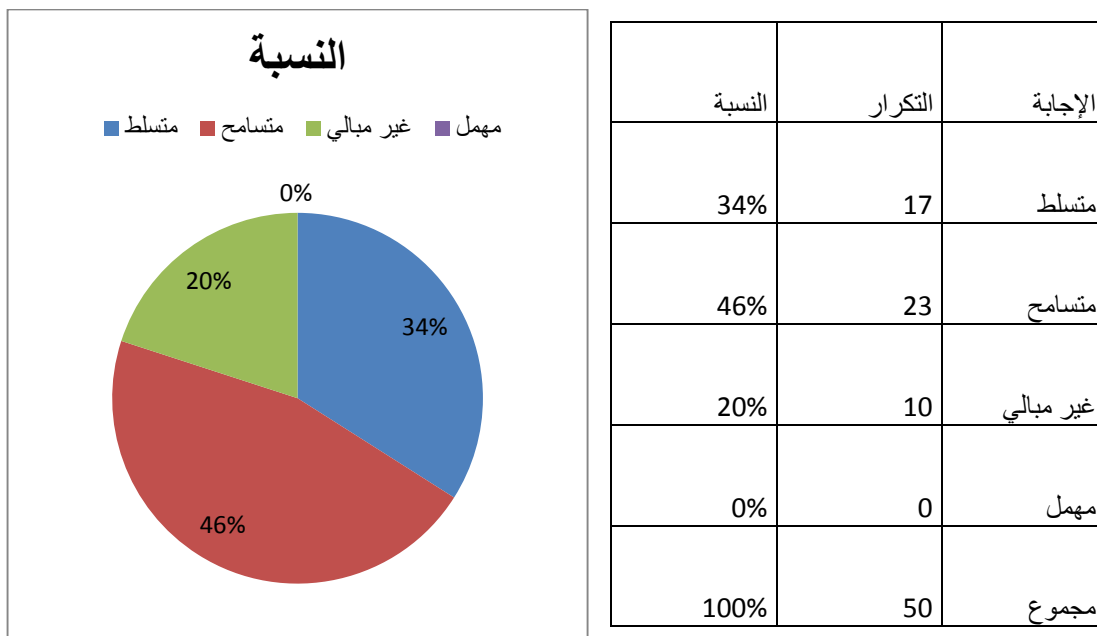
% أما بالنسبة لعدم وجود مكافآت من طرف البلدية تقدر ب80% أهم ما يستخلص من هذه

النسب أن الإدارة البلدية تقدم مكافآت في بعض الوظائف

19-كيفية التي تقيم بها رئيس البلدية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (19)توزيع أفراد العينة حسب تقيم رئيس البلدية



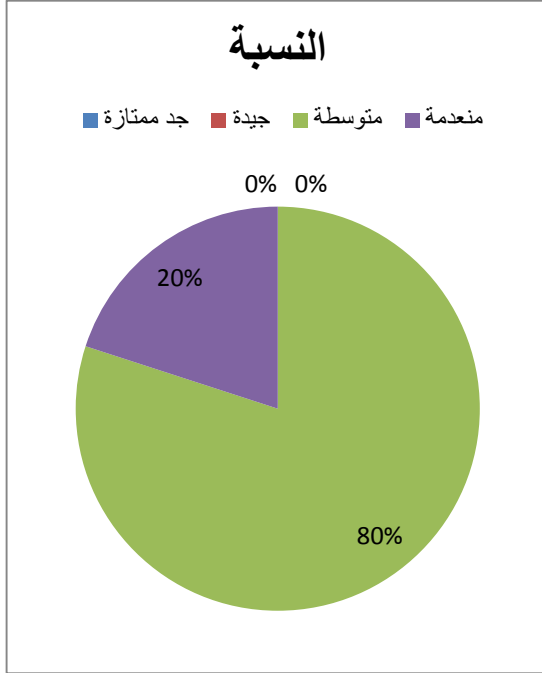
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال هذا الجدول انه كان هناك تفاوت في تقيم الرئيس الإداري بحيث كانت أعلى نسبة للمتسامح 46 % تليها صفة التسلط بنسبة 34 % يليها صفة غير مبالة بنسبة 20% أما بالنسبة إلى مهمل فهي معدومة تماما أهم ما يستخلص من هذه النسب هو أن رئيس إدارة البلدية يتصف بصفة التسامح مقارنة بصفات الأخرى

20-الاهتمام إدارة البلدية بشؤون الموظف

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (20)توزيع أفراد العينة حسب اهتمام إدارة البلدية بشؤون الموظف



الإجابة	التكرار	النسبة
جد ممتاز	0	0%
جيد	0	0%
متوسطة	40	80%
منعدمة	10	20%
مجموع	50	100%

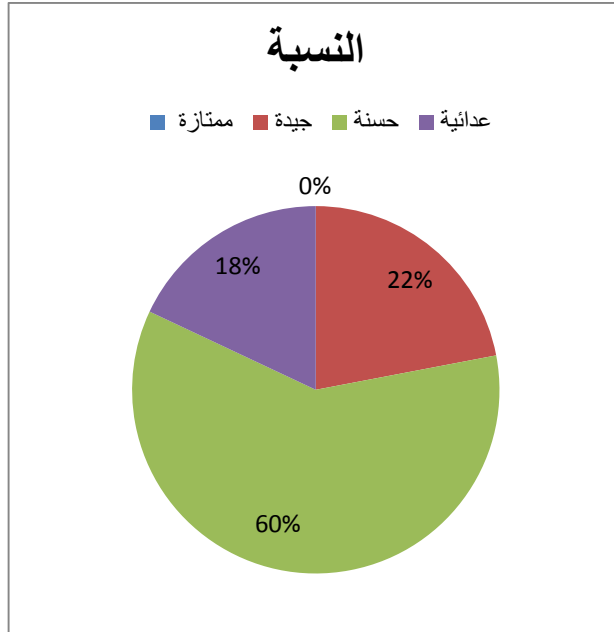
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن اهتمام الإدارة بشؤون الموظف متوسطة بنسبة تقدر ب 80% أما صفة الثانية فهي منعدمة تقدر ب 20% أما باقي صفات فهي معدومة أي تقدر بنسبة

21- نوع العلاقة الرابطة بين الموظف بالرئيس

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (21) توزيع أفراد العينة حسب نوع العلاقة الرابطة بين الموظف بالرئيس



النسبة	التكرار	الإجابة
0%	0	ممتاز
22%	11	جيدة
60%	30	حسنة
18%	9	عدائية
100%	50	مجموع

مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ أن هناك تنوع في العلاقة الرابطة بين الموظف بالرئيس داخل البلدية حيث تشكل

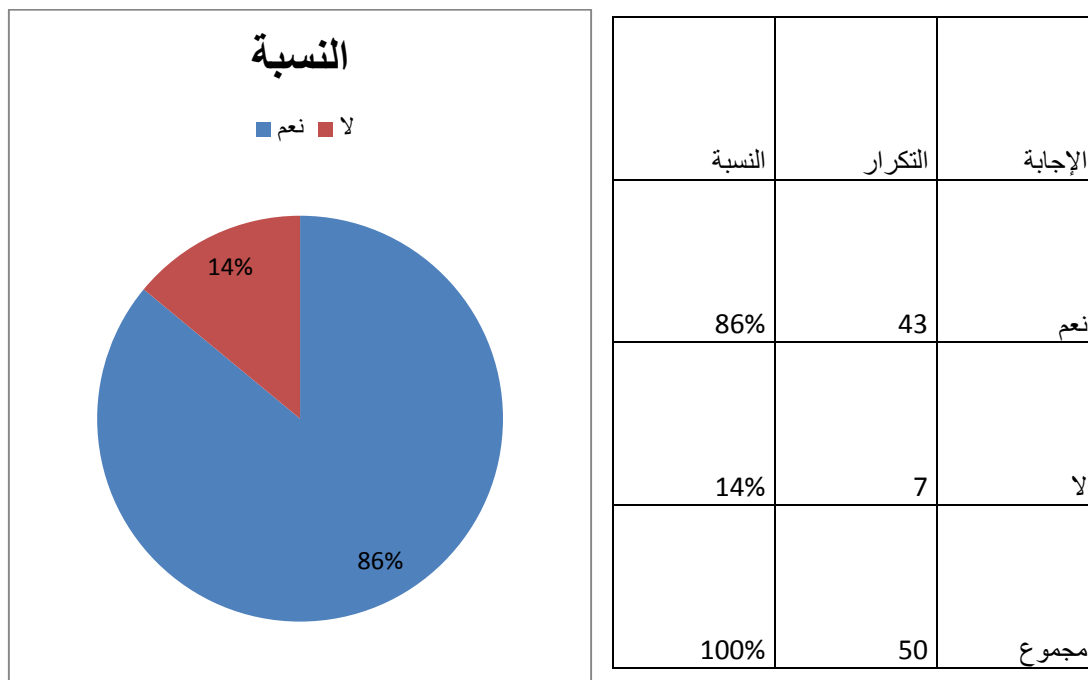
أعلى نسبة حسنة و تقدر ب 60% أما صفة التي تليها وهي صفة جيدة بنسبة 22% أما صفة

العدائية تقدر بنسبة 18% أما صفة ممتازة فهي معدومة

22-الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (22)توزيع أفراد العينة حسب الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العمومي



مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف المنصوص عليها في

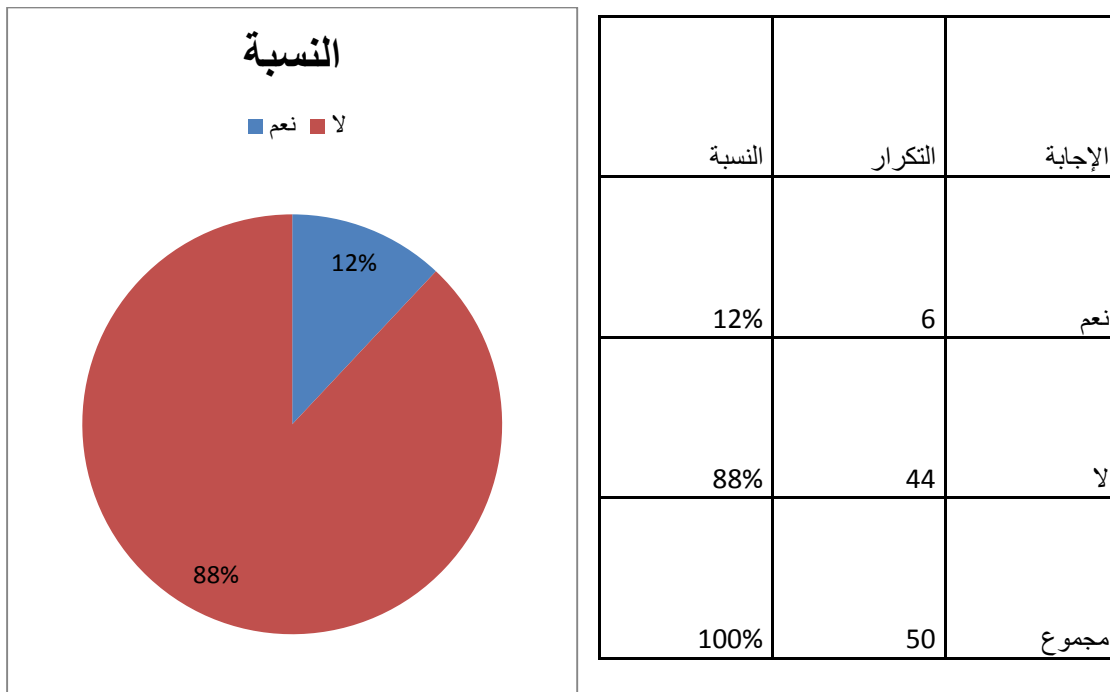
قانون أنها متباينة بحيث تقدر نسبة الأخطاء ب 80% أما عدم معرفة الأخطاء فتقدر بنسبة

14%

23-تعرض إلى العقوبات في حالة خطئ مرتكب

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (23)توزيع أفراد العينة حسب تعرض لعقوبات



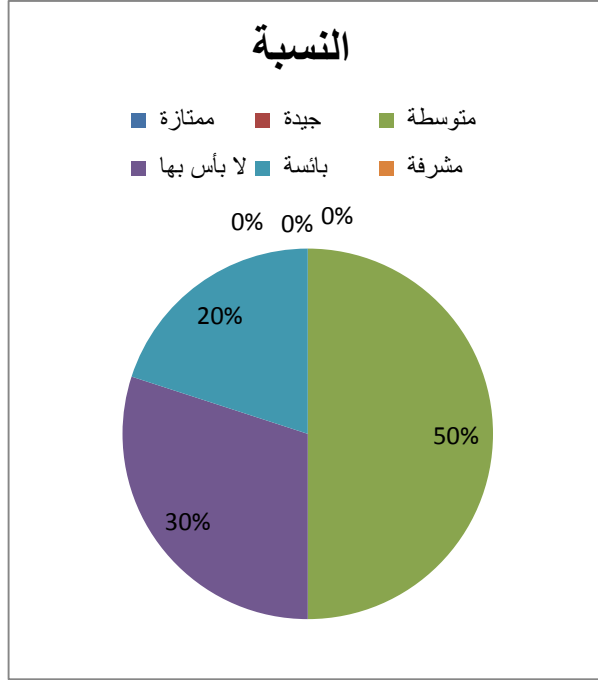
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن العقوبات التأديبية التي تكون سبب خطأ مرتكب تتراوح الإجابة بنسبة 12% أما في حالة عدم تعرض إلى العقوبة فهي تقدر بنسبة 88% و يعود إلى طبيعة الحسنه و الجيدة للموظفين البلدية

24-تقييم الحياة المهنية على مستوى الإدارة البلدية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (24)توزيع أفراد العينة حسب تقييم الحياة على مستوى الإدارة البلدية



النسبة	التكرار	الإجابة
0%	0	ممتازة
0%	0	جيدة
50%	25	متوسطة
30%	15	لا بأس بها
20%	10	بائسة
0%	0	مشرفة
100%	50	مجموع

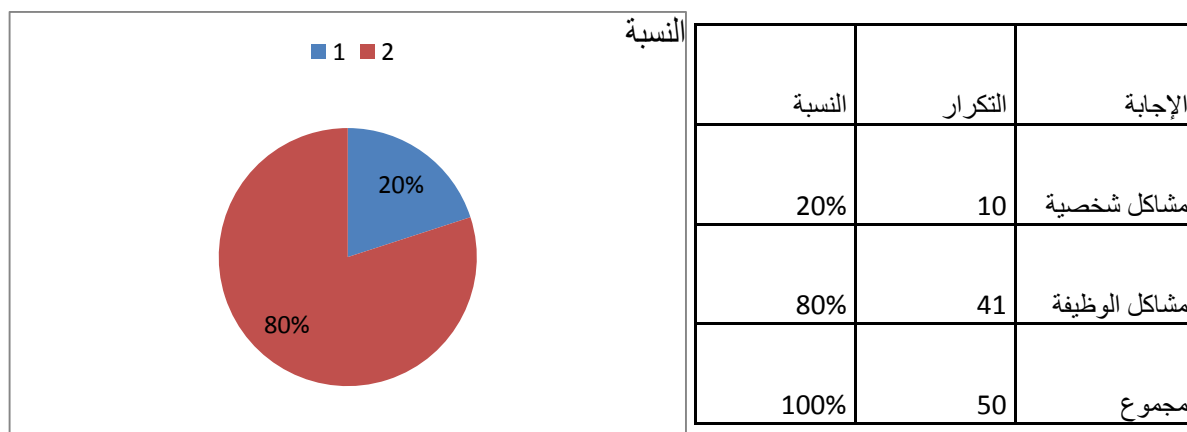
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول انه يتم تقييم حياة المهنية للموظفين على مستوى البلدية متفاوتة حيث كانت أعلى نسبة تقدر ب 50 % وهي صفة متوسطة أما نسبة 30% كانت الإجابة لا بأس بها و نسبة حياة المهنية بائسة أما كلا من ممتازة و مشرفة فكانت الإجابة و يعود ذلك إلى طبيعة معاملة الموظف مع الوظائف مسندة إليه بطريقة جيدة أم سيئة

25-مشاكل الموظف في كانت البلدية

نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (25)توزيع أفراد العينة حسب مشاكل التي يعاني منها الموظف البلدي



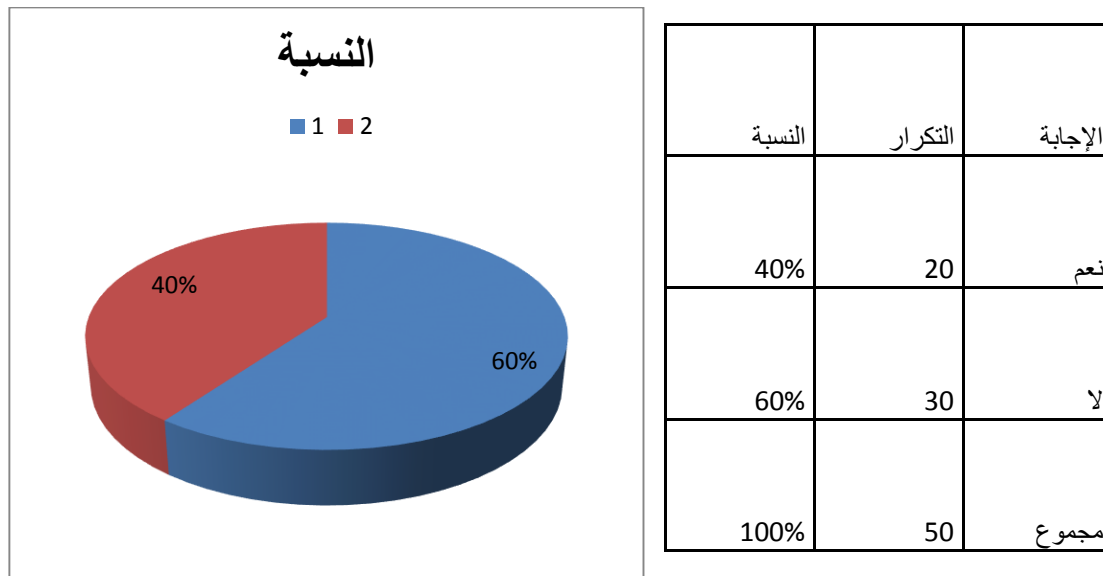
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن المشاكل التي يعاني منها الموظف هي مشاكل شخصية بحث تقدر بنسبة 20% أما المشاكل الوظيفة فتقدر بنسبة 80% وهي أعلى نسبة ويعود ذلك إلى طبيعة التعامل بين الموظف و الرئيس

26-تغير مكان العمل من البلدية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (26)توزيع أفراد العينة حسب تغير مكان العمل من البلدية



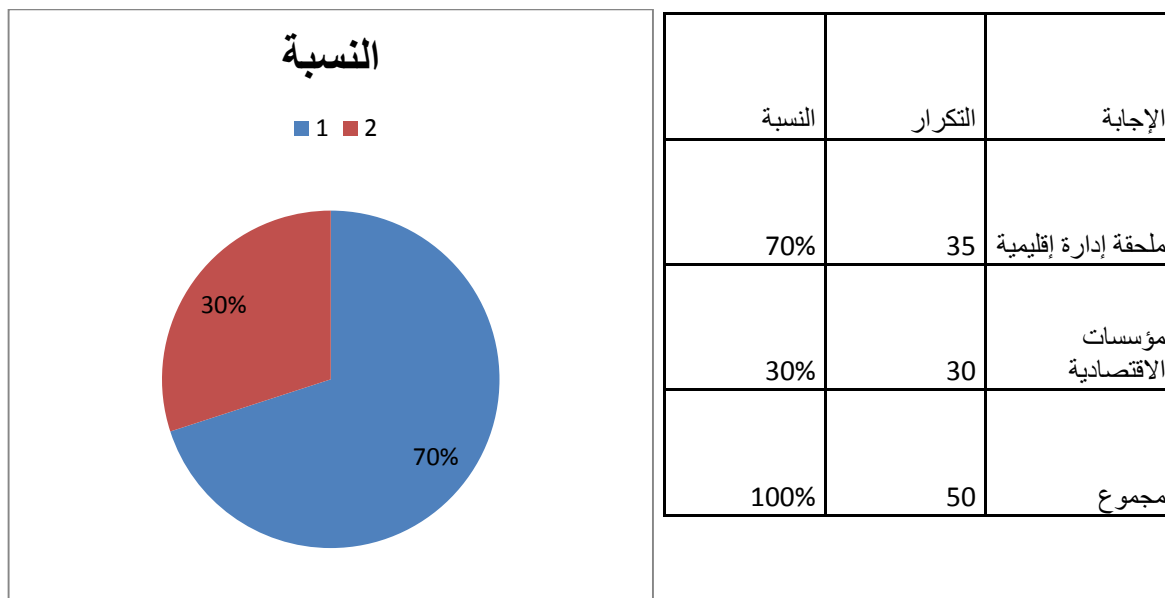
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من الجدول أن معظم الموظفين البلدية ليتمنوا تغير مكان عملهم فتقدر نسبتهم 60 أما باقي الموظفين يفضلوا تغير مكان عملهم و تقدر نسبتهم ب و يعود ذلك إلى نقص قدرة على التأقلم مع الوظيفة و موظفين

27-مهنة التي تتمنى الحصول عليها

كانت نتائج الدراسة كمايلي

الشكل رقم (27)توزيع أفراد العينة حسب مهنة التي تتمنى الحصول عليها



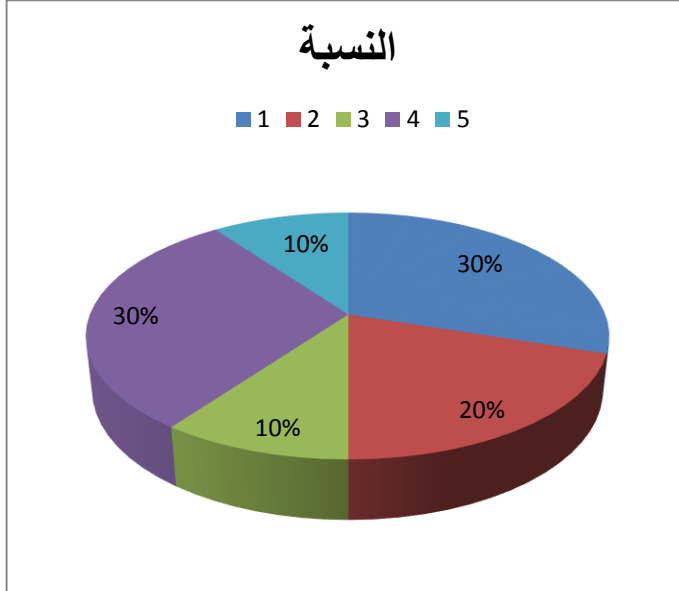
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن المهنة التي يتمناها الموظفون لملحقة إقليمية تقدر بنسبة 70 % أما في ما يخص مؤسسات الاقتصادية تقدر بنسبة 30 % و يعود ذلك إلى الكفاءة و الخبرة لكل موظف

28-رتبة الإدارية على مستوى البلدية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (28)توزيع أفراد العينة حسب رتبة الإدارية



الإجابة	التكرار	النسبة
عون الإداري	15	30%
ملحق رئيس	10	20%
متعاقد	5	10%
عون إعلام آلي	15	30%
تقني سامي	5	10%
مجموع	50	100%

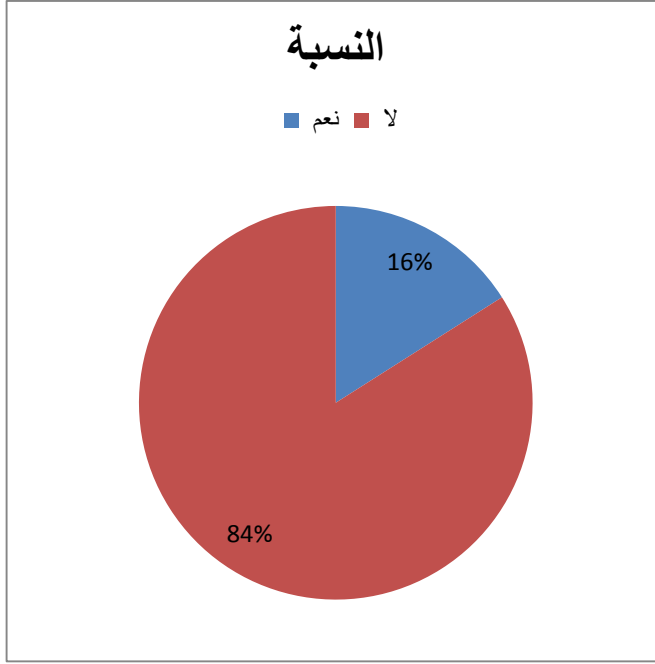
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال أن هناك تنوع في الرتب الإدارية على مستوى البلدية بحيث تقدر نسبة 30 عون إداري أما نسبة 30 التي تليها و تمثل عون إعلام إلي بينما رتبة ملحق رئيس تقدر بنسبة 20 أما فيما يخص رتبة تقني سامي تقدر ب 10 % وأخيرا رتبة المتعاقد تقدر بنسبة 10% و يعود ذلك إلى اختلاف في الكفاءة و الخبرة حسب كل رتبة

29-مسؤولية إدارية على مستوى إدارة البلدية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (29)توزيع أفراد العينة حسب مسؤولية إدارية على مستوى إدارة البلدية



الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	20	16%
لا	30	84%
مجموع	50	100%

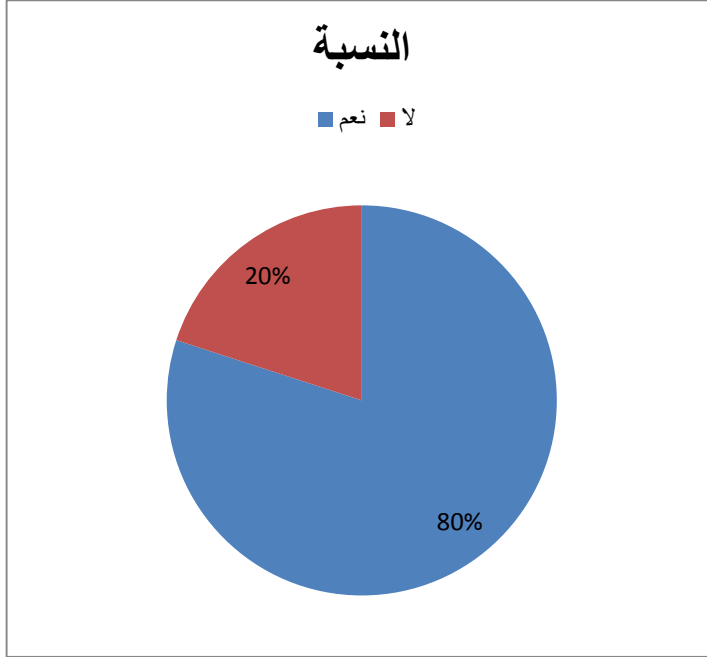
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال جدول انه هناك مسؤولية على عاتق الموظفين و تقدر بنسبة 16% أما نسبة انعدام مسؤولية تقدر ب84% ويعود ذلك إلى عدم رغبة في الحصول على مسؤوليات تفوق جهودهم

30- رضى على أداء الوظيفة

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (30)توزيع أفراد العينة حسب رضى على أداء الوظيفة



الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	40	80%
لا	10	20%
مجموع	50	100%

مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

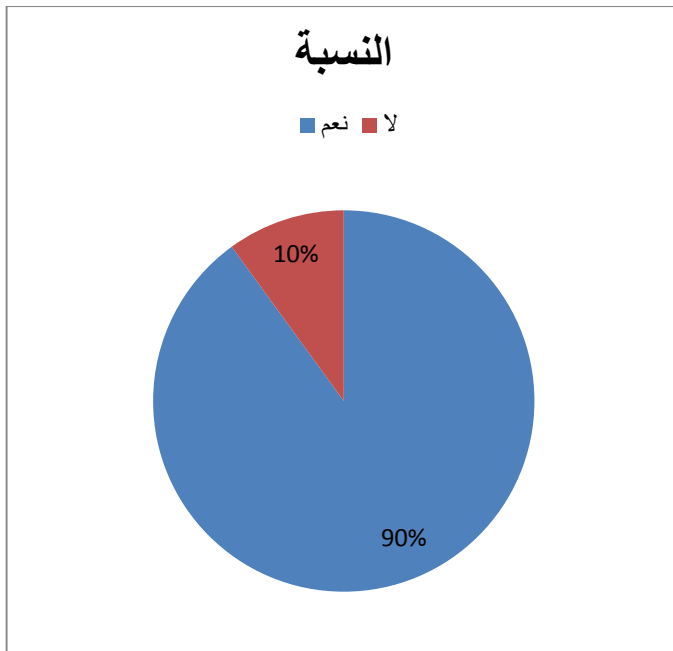
نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب موظفين راضين عن أدائهم الوظيفي بحيث تقدر بنسبة 80% أما نسبة 20% فهم غير راضون عن أداءهم الوظيفي ويعود رضى على الأداء الوظيفي لاحترامهم لمناصبهم

31- رفض القيام بأداء مهام إدارية موكلة

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (31)توزيع أفراد العينة حسب رفض القيام بأداء مهام إدارية موكلة

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	45	90%
لا	5	10%
مجموع	50	100%



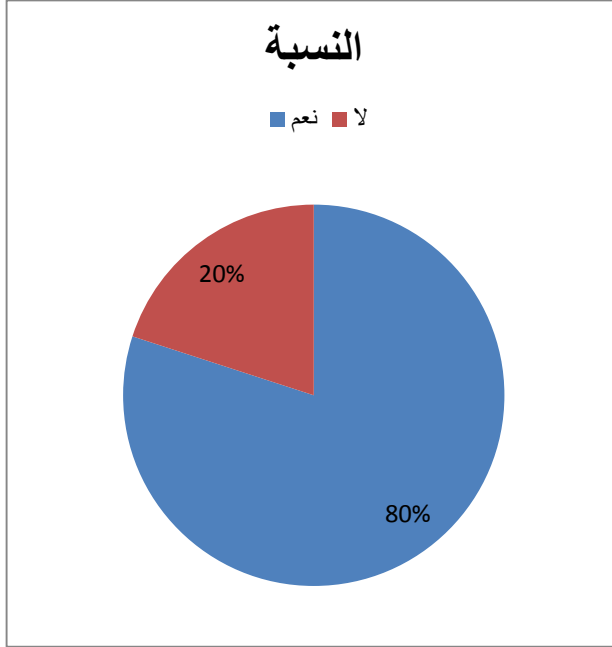
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب الموظفين لم يرفضوا القيام بأداء مهام إدارية موكلة أليهم حيث قدرت بنسبة 90% اما نسبة 10% الذين رفضوا القيام بأداء المهام الإدارية الموكلة لهم و يعود ذلك إلى رغبة الموظفين في اكتساب الخبرة و المعرفة

32- أزمة السكن

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (32)توزيع أفراد العينة حسب أزمة السكن



الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	40	80%
لا	10	20%
مجموع	50	100%

مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

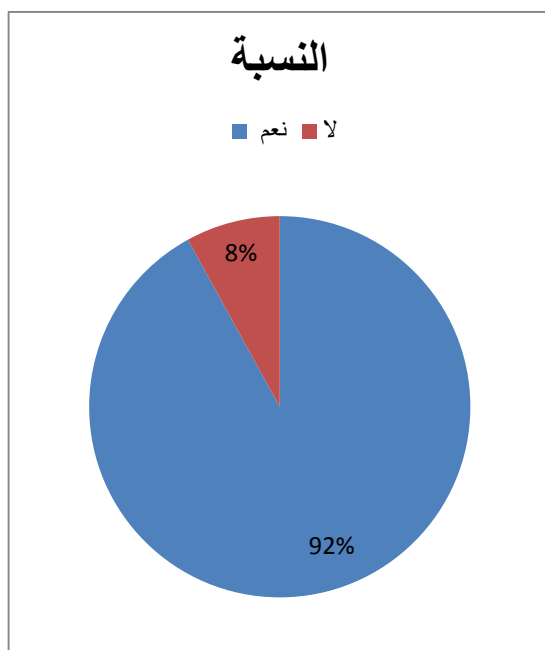
نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الموظفين البلدية يعانون من أزمة سكن حيث قدرت بنسبة

80 % أما نسبة 20 %الذين لا يعانون من أزمة سكن

33- استفادة من السكن الاجتماعي على مستوى البلدية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (33)توزيع أفراد العينة حسب استفادة من السكن على مستوى البلدية



الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	46	92%
لا	4	8%
مجموع	50	100%

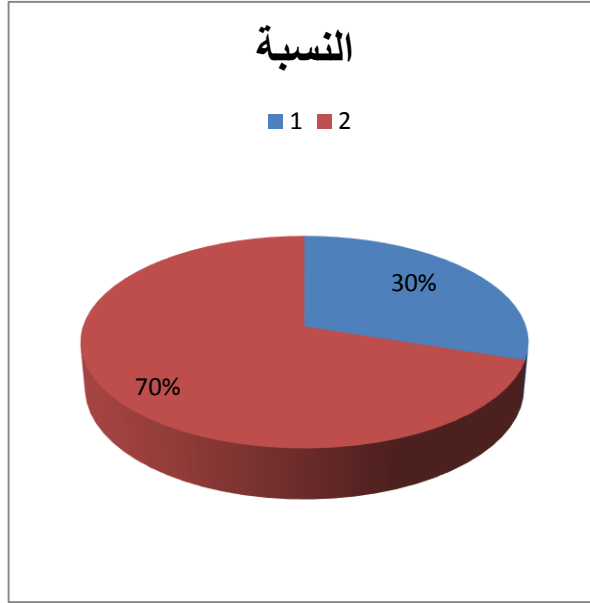
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم العاملين في البلدية لم يستفدوا من سكن حيث قدرت بنسبة 92% أما مستفدين من سكن حيث قدرت بنسبة 8% و يعود ذلك إلى مستوى المعيشي للعاملين

34- ترشح في الانتخابات المحلية

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم (34)توزيع أفراد العينة حسب ترشح في الانتخابات المحلية



الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	15	30%
لا	35	70%
مجموع	50	100%

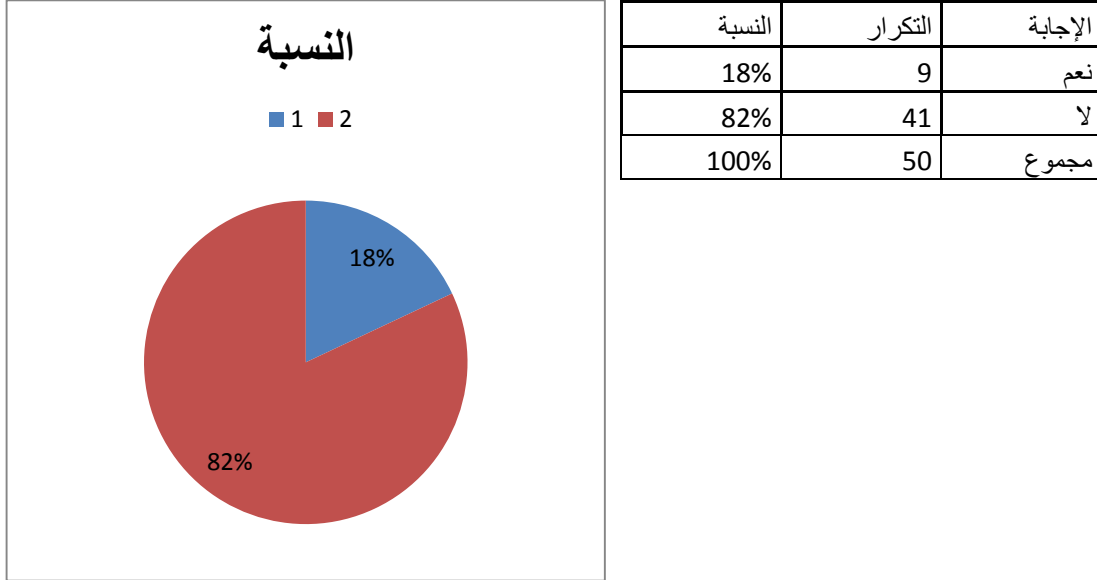
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الموظفين المرشحين في الانتخابات المحلية قدرت نسبتهم ب 30 % أما الموظفين غير المرشحين في الانتخابات المحلية قدرت ب70 % يمكن إرجاع عدم رغبة الموظفين في ترشح إلى انتخابات خوفا من عدم الوفاء بالوعد المقدمة للمواطنين

35- منتخبنا محليا

كانت نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم(35) وزيع أفراد العينة حسب منتخبنا محليا



مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

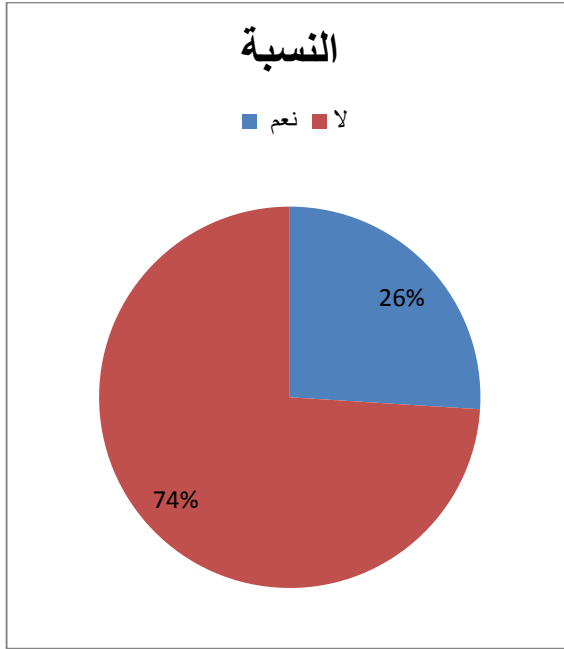
نلاحظ من الجدول أن نسبة الموظفين الذين سبق لهم و كانوا منتخبين محليين حيث قدرت

بنسبة 18% أم بنسبة 82% الذين لم يسبق لهم و كانوا منتخبين محليين

36- انتماء حزبي

نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم(36) توزيع أفراد العينة حسب انتماء حزبي



الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	13	26%
لا	37	74%
مجموع	50	100%

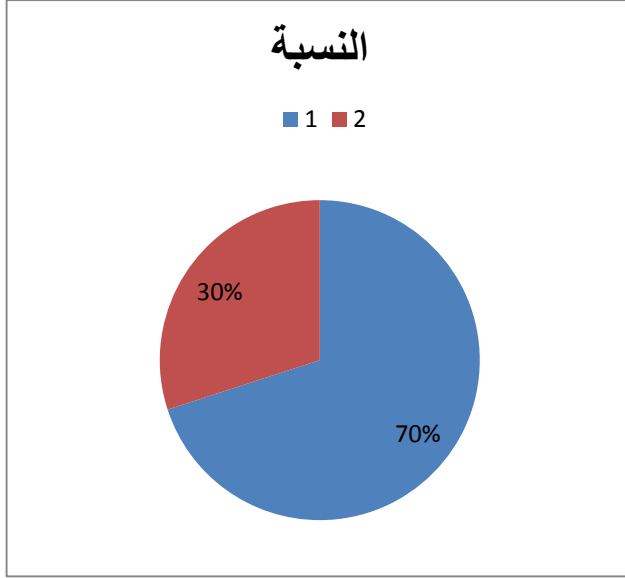
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الموظفين الذين ينتمون إلى الأحزاب داخل البلدية قدرت ب 26% أما الموظفين الذين لا ينتمون إلى الأحزاب قدرت ب74% فيمكن إرجاع عدم رغبة في الانتماء للموظفين

37- حزب الذي تميل إليه

نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم(37) توزيع أفراد العينة حسب حزب الذي تميل إليه



الإجابة	التكرار	النسبة
أفان	35	70%
حمس	15	30%
مجموع	50	100%

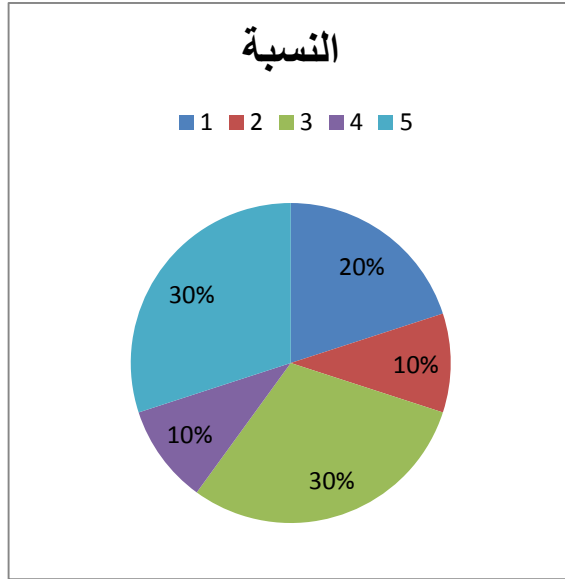
مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الموظفين الذين ينتمون إلى حزب أفان تقدر بنسبة 70% وهي أعلى نسبة أم نسبة الموظفين الذين ينتمون إلى حزب حمس تقدر ب 30 % وهذا كل حسب موقف و رغبة الموظفين في الانتماء

38- علاقة الموظف مع المنتخب المحلي على مستوى البلدية

نتائج الدراسة كمايلي :

الشكل رقم(38) توزيع أفراد العينة حسب علاقة الموظف مع المنتخب المحلي على مستوى البلدية



الإجابة	التكرار	النسبة
لا بأس	10	20%
جيدة	5	10%
مقبولة	15	30%
متوترة	5	10%
عادية	15	30%
مجموع	50	100%

مصدر من إعداد الطلبة اعتماد نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن علاقة الموظفين بالمنتخب المحلي على مستوى البلدية متفاوت

فاعل نسبة صفة عادية حيث تقدر ب 30 % وهي كذلك تمثل صفة مقبولة أم صفة لا بأس

فتقدر ب 20 % أم كل من صفة جيدة و صفة متوترة تقدر ب 10%

المطلب الثاني : نتائج تحليل الدراسة على ضوء الفرضيات

لقد سمح لنا عرض الجانب التطبيقي للبحث و الذي كان ببلدية الأبيض سيد الشيخ بولاية البيض من استخلاص النتائج التالية :

نتائج تحليل على ضوء الفرضية الأولى :

من خلال تحليل و مناقشة البيانات تم التوصل إلى نتائج على ضوء الفرضية الأولى التي مفادها إن : عملية التوظيف ركيزة أساسية على مستوى المؤسسة عمومية و تمثلت النتيجة في أن عملية التوظيف ركيزة هامة في الحصول على الموارد البشرية ذات كفاءة و فعالية في المؤسسة عمومية فمن خلال دراستنا الميدانية اكتشفنا أن التوظيف موجود بصفة فعلية في كافة المؤسسات و الذي يسير وفق شروط معينة

نتائج تحليل على ضوء الفرضية الثانية :

من خلال تحليل و مناقشة البيانات تم التوصل إلى النتائج على ضوء الفرضية الثانية التي مفادها أن : عملية التوظيف تخضع إلى الإجراءات و القواعد التنظيمية منصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة ، و تمثلت النتيجة في أن التوظيف يخضع إلى الإجراءات و القواعد التنظيمية و الذي يحقق انتظام و الاستقرار في الوظيفة العامة و سير باطراد و حماية الوظيفة من أي اعتداء

نتائج تحليل على ضوء الفرضية الثالثة :

من خلال تحليل و مناقشة البيانات تم التوصل إلى النتائج على ضوء الفرضية الثالثة التي مفادها أن : القانون الوظيف العمومي قد استوفى جملة الحقوق و الواجبات و تمثلت النتيجة في أن القانون كان يشتمل على جميع الحقوق و الواجبات و الذي كان ينص على احترامها و عدم التعدي عليها و كل هذا من أجل تحقيق رضا

الموظفين و قصد منه خلق جو من الانتظام في الأعمال داخل المؤسسة و سير القوانين بشكل جيد للحصول على أجود خدمات

نتائج تحليل على ضوء الفرضية الرابعة :

من خلال تحليل و مناقشة البيانات تم التوصل إلى النتائج على ضوء الفرضية الرابعة التي مفادها انه :يوجد تجاوزات من طرف الإدارة العامة لما نص عليه القانون الأساسي للوظيف العمومي ، و تمثلت النتيجة في أن تجاوزات من طرف

الإدارة العامة ناتج عن سلوك المسؤولين و الموظفين فكلما زادت انحرافات وتجاوزات المسؤولين و الموظفين في استعمال السلطة و الإخلال بقوانين الوظيفة العمومية كلما زادت الانتهاكات له

ومن خلال كل هذه المناقشات و التحليل على ضوء الفرضيات يمكن الخروج بنتيجة عامة تمثلت في مايلي :

-أن الوظيفة شئ ضروري في كل مؤسسات حيث أن الموظف يرقى إلى مركز من خلالها و إثبات مكانته ووجده في الحياة مهنية من اجل تحقيق كفاءة و الفعالية وجودة في الخدمة

الاستنتاجات :

تمحور هذا الفصل من الدراسة التطبيقية لمركز الموظف العام في احد الإدارات الجزائرية ذات طابع الإداري ، و هي بلدية الأبيض سيد الشيخ الواقعة بولاية البيض ،حيث حاولنا من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى البلدية إسقاط ما تم التعرض إليه في الجانب النظري و هذا من اجل التعرف على حقيقة مركز موظف عام بهذه الإدارة ،و التأكد من مدى التزامها بالإجراءات المحددة في قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 03/06 و في الدراسة الميدانية التي قمنا بها كان اهتمامنا منصبا على جميع الموظفين الإدارة دون استثناء فئة عن أخرى ، ومن خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى أن الإدارة تسعى إلى تحقيق الاهدافها من خلال تحفيز و تشجيع الموظفين ،و لضعف برضى المواطن وتحسين الأداء و عمل على الحفاظ على حقوق وواجبات التي يتمتع بها الموظف العام في بلدية ، وممنوح له من طرف القانون و ضمانها من أي الاعتداء ، لبلوغ مكانة ودرجة على مستوى الإدارة العمومية .

الخطبة

الخاتمة

في الختام يمكن القول بان الوظيفة العمومية في الجزائر قد مرت بعدة مراحل و تطورات منذ الاستقلال إلى وقتنا الحاضر و نتيجة جملة من التغييرات التي طرأت على الإدارات العمومية في محاولة تقديم أو صنع برنامج توظيفي فعال متجاوزا كل الأخطاء و التغييرات التي كانت تشوب القوانين و التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية ، إذ تمخض عنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و المعمول به حاليا و قد حاولت من خلاله الدولة إدخال جملة من الإصلاحات الهامة و التحديد الدقيق لمجموعة من المفاهيم المتعلقة بالوظيفة ، و التي تعد الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي و هي تمثل النشاط الذي يقوم به الموظفون داخل الرادارات و قيام بما أوكل إليه من مهام و اختصاصات إضافة مجموعة المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية و المبنية على المساواة و الجدارة كمبادئ أساسين .

و في الفصل الثاني من هذا البحث فقد عالجتنا مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية و ما توصلنا إلى أن الموظف العام هو كل فرد مسجل في السلم الإداري الوظيفي، يعمل في خدمة السلطة الوطنية و يساهم في تسير المرفق العام ، و ان العلاقة التي تربط الإدارة بالموظف هي علاقة تنظيمية لائحية تحكمها مجموعة من القوانين و التشريعات و من ثم تطرقنا إلى معرفة هياكل مركزية للوظيفة العمومية ثم انتقلنا إلى معرفة أهم الواجبات و الحقوق و الجزاءات التأديبية التي أقرها الامر 03/06 للموظف العام .

أخيرا انتقلنا إلى الجانب التطبيقي من الدراسة و الذي قمنا به على مستوى بلدية الأبيض سيد الشيخ إذ انه و من خلال هذه الدراسة حاولنا معرفة المكانة التي يحضى بها الموظف داخل البلدية و ما مدى تطبيق ما جاء به القانون الأساسي العام للوظيف

نتائج البحث.

بعد معالجتنا كل جوانب للموضوع لنصل إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة للبحث وذلك بعد دراسة كل من الجانب النظري و التطبيقي و تمثلت أهم النتائج في مايلي :

-إن عملية التوظيف تكتسي أهمية بالغة في الحصول على الموارد البشرية ذات كفاءة و فعالية في المؤسسة العمومية من اجل بلوغ الأهداف المنشودة بحيث يتم التحاق بوظيفة وفق شروط محددة في القانون الأساسي للوظيفة العامة .

-خضوع التوظيف إلى الإجراءات و القواعد التنظيمية منصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية و ذلك من اجل حفاظ على سير المؤسسة وان مخالفة احد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء عملية التوظيف التي تقوم بها المؤسسة أو الإدارة معينة .

-أن القانون الوظيف العمومي قد استوفى جميع الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها الموظف منذ التحاقه بالوظيفة إلى نهاية نشاطه الوظيفي ، بحيث في هذه الفترة يسعى إلى حمايتها من أي انتهاك من طرف الإدارة أو مؤسسة معينة و عمل على تنفيذها و تحقيق المساواة بين مستحقيها -تجاوزات التي تكون من طرف الإدارة العامة لما جاء به القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 بحيث تكون نتاج عن سلوك المسؤولين في استعمال سلطة بطريقة غير قانونية حيث يكون المتضرر الأول الإدارة و الموظفين .

الاقتراحات

بعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها و بناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراسة ارتأينا أن نقدم الاقتراحات التالية :

-تحقيق العدالة و مساواة بين كافة الأفراد ذات كفاءة داخل المؤسسات ومنظمات .

الخاتمة

-التركيز و الاهتمام بالموظف العام لأنه يكتسي أهمية بالغة في منظمة ، من خلال تلبية الاحتياجات التكوينية بدقة و بطريقة علمية و أداء المهام بكفاءة وفعالية،من اجل ضمان الاستقرار المنظمة

-ضرورة تفعيل و تنمية دور أجهزة الرقابة الإدارية على كل من الإدارة و الموظف و تقيد بتنفيذ الإجراءات و القواعد و القوانين منصوص عليها في القانون الأساسي 03/06 و الرقابة نتائج العمل و مؤشرات الأداء .

قائمة

المراجع

قائمة المراجع: المصادر القرآنية :

1-سورة النساء الآية 123-124

2-سورة الكهف الآية 11

3-سورة آل عمران الآية 59

مراجع باللغة العربية

ا-كتب

1-ونلاين رؤوف ،القانون الدستوري و النظم السياسية مقارنة .
الإسكندرية : دار جامعة جديدة للنشر

2-الحميري عباس ،إدارة الخدمة المدنية و الوطنية .عمان :دار اليازوري
للنشر و التوزيع ،الطبعة الثانية 2015

3-القيسي أعاد على محمود ،الوجيز في القانون الإداري . عمان : دار
وائل ، الطبعة الأولى 1998

4-الظاهر خالد خليل ،القانون الإداري .عمان :دار الميسر للنشر و التوزيع ،
الطبعة الأولى 1998-1418

5-الشريف شمس الدين بشير ،الجدارة في تقلد الوظائف العمومية بين
النظري و التطبيق. الجزائر : دار الجامعة الجديدة 2014

6-الخليلة علي محمد ،القانون الإداري .عمان :دار الثقافة ،2012

7-المعداوي يوسف محمد ،دارسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و
التشريع الجزائري. الجزائر : ديوان المطبوعات ،الطبعة الثانية ،1988

8-الدين سامي جمال ، التنظيم الإداري للوظيفة العامة.الإسكندرية : دار
الجامعة الجديد للنشر ،1990

9-بوطة عبد الحميد بشير ، تنمية و تسير. عمان : دار الأيام للنشر و
التوزيع ،2014

10-بوضياف عمار ،الوجيز في القانون الدستوري . الجزائر : جسور
للنشر و التوزيع ،2007

- 11-برنوطي سعاد نائف ،إدارة الموارد البشرية . عمان : دار وائل للنشر و التوزيع ،الطبعة الثالثة ،2007
- 12-حديد سليم ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة ،ب.د. ط، 2011
- 13-خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات و بعض التجارب الأجنبية.الجزائر : للطباعة و النشر و التوزيع ، 2010
- 14-رحماوي كمال ،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري .الجزائر :دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع ،الطبعة الأولى ،2004
- 15-صابر محمد عبد الحليم ، إدارة الموارد البشرية .الإسكندرية : دار الفكر الجامعي ، الطبعة الأولى ،2010
- 16-قاسم محمد انس ،مذكرات في الوظيفة العامة .الجزائر : ديوان مطبوعات ، الطبعة الثانية ،1989
- 17-منصور إسحاق إبراهيم ،نظرية القانون و الحق و تطبيقاتهما في القوانين الجزائرية. الجزائر ،1996
- 18-محمد فؤاد عبد الباسط ،القانون الإداري.الإسكندرية : دار الفكر الجامعي ،2000
- 19-منصور احمد منصور ،المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة .الكويت :وكالة المطبوعات ،1975
- 20-مجدوب طارق ،الإدارة العامة .لبنان :منشورات الحقوقية ، الطبعة الأولى ، 2005
- 21-محارب على جمعة ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة .الأردن:دار الثقافة لنشر و التوزيع ،2004
- 22-مغاوري محمد شاهين ،المسألة التأديبية .مصر :المكتبة الانجلو المصرية ،1986
- 23-نوري منير ، إدارة الموارد البشرية . عمان :مكتبة العربي للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ،2010
- ب- المجالات :

ربوح ياسين " طبعة الوظيفة العمومية في الإسلام "مجلة الاجتماعية و الإنسانية. 15 جوان 2015

ج-التقارير و النصوص القانونية :

1-الجمهورية الجزائرية ، الميثاق الوطني ، رقم 76—57 ، يتعلق بمبدأ المساواة في الوظيفة ، **الجريدة الرسمية** ، العدد561 61 جويلية 1976

2-مرسوم رئاسي ، رقم 2000—372 مؤرخ في 22—11—2000 ، إنشاء لجنة إصلاح هيئات **الجريدة الرسمية** .رقم المؤرخة في26-11-2000

3-المرسوم الرئاسي رقم06-137 ،المؤرخ في31 ماي2006 ، المتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية **الجريدة الرسمية** ،عدد36 ،الصادر في31 ماي 2006

4-قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الأمر رقم06-03 متضمن حقوق و الواجبات **الجريدة الرسمية** ،عدد46 مؤرخ في15 يوليو2006

د-الأطروحات و الوسائل و المنشورات الجامعية

1- تيشات سلوى ،أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية . مذكرة ماجستر،قسم علوم الاقتصادية ،كلية علوم الاقتصادية و التجارية و التسيير ،جامعة بومرداس 2014-2015

2-تيشات سلوى ،أثرالتوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارة العمومية الجزائرية **دارسة حالة جامعة احمد بوقرة**. مذكرة الماجستر ،قسم علوم الاقتصادية ،كلية علوم الاقتصادية و التجارية و التسيير ،جامعة بومرداس 2010

3-بوراس شافية ،سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر**2005-2007**.مذكرة ماجستر، قسم علم السياسية و العلاقات الدولية ،كلية العلوم السياسية و الإعلام جامعة الجزائر2008

4-بن فرحات مولاي لحسن ،إدارة الكفاءات و دورها في **عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر**. مذكرة لنيل شهادة الماجستر، قسم الحقوق ،كلية الحقوق العلوم السياسية ،جامعة باتنة 2011-2012

6- طيب باي حنان ، الضوابط القانونية لحماية الوظيفة العامة من ظاهرة الرشوة .مذكرة لنيل شهادة ماستر ، قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ،جامعة سعيد2013-2014

7-عزوز فتيحة ،إجراءات التوظيف في الوظيفة العامة . مذكرة لنيل شهادة ليسانس، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ،كلية العلوم السياسية ،جامعة سعيدة 2013

8-غوفي هارون ،المبادئ المعتمدة في تولى الوظائف العمومية .مذكرة لنيل شهادة ماستر قسم الحقوق،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة بسكرة 2013-2014

ه-المعاجم :

المنجد في اللغة الإعلام ،الطبعة24 ، لبنان :دار الشرق 1973

قائمة

الملاحق

الملاحق

جامعة مولاي الطاهر سعيدة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

الاستبيان

سيدي ، سيدتي .

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة ليسانس في علوم السياسية ، تخصص إدارة عامة كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة سعيدة ن و التي نحاول من خلالها معالجة موضوع "مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية" نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم الإجابة بجدية على هذه الأسئلة و نحيطكم علما بان الإجابات التي سوف تقدمونها لن تستخدم إلا لأغراض البحث

و في الأخير تقبلوا منا فائق الشكر و الاحترام و التقدير على مساهمتكم القيمة في انجاز البحث

البيانات الشخصية

و إن كانت نعم ما رأيك فيها ؟

- س5- هل تقوم الإدارة البلدية بتحفيز الموظف ؟ نعم لا
- فإذا كانت الإجابة نعم ما طبيعة التحفيز ؟ مادي معنوي
- س6- هل حدث وان تم مكافآتكم من طرف إدارة بلديتكم؟ نعم لا
- س7- كيف تقيم رئيسك الإداري ؟ متسلط متسامح غير مبالي مهمل
- س8- كيف تقدر اهتمام إدارة البلدية بشؤون الموظف؟ جد ممتازة جيد
- متوسطة منعدمة
-

س9- كيف ترى نوع العلاقة التي تربطك برئيسك؟ ممتازة جيدة

حسنة عدائية

س10- هل تعلم الأخطاء المهنية التي يمكن إن يرتكبها الموظف البلدي المنصوص

عليها في قانون الوظيفة العمومي؟ نعم لا

س11- هل سبق لك و إن تعرضت إلى عقوبات تأديبية بسبب خطأ ما ارتكبته؟

نعم لا

إذ كانت الإجابة نعم فما طبيعة الخطأ المرتكب وماهي العقوبة التي تلقيتها؟

كم عدد العقوبات التأديبية التي تلقيتها؟ عقوبة واحدة عقوبتان

ثلاث عقوبات أكثر من ثلاثة

س12- كيف تقيم حياتك المهنية على مستوى الإدارة البلدية؟ ممتازة جيدة

متوسطة لاباس بها بائسة مشرفة

س13- اذكر ثلاث مشاكل يعاني منها الموظف البلدي؟

-
-
-

س14- هل تتمنى إن تغير مكان عملك من إدارة البلدية إلى إدارة أخرى؟ نعم

إذا كانت إجابة نعم فماهي المهنة الإدارية التي تتمناها؟ .

.....

س15- ماهي رتبته الإدارية؟

س16- هل لك مسؤولية إدارية علي مستوى إدارة البلدية؟ نعم لا

إذا كانت إجابة نعم فما هي صفاتها و منذ متى؟

.....

س17- هل سبق و أن تقلدت مسؤوليات إدارية أخرى اذكرها؟

س18- هل أنت راضي على أدائك الوظيفي؟ نعم لا

س19- هل سبق لك و أن رفضت على أداء مهام إدارية موكلة إليك؟ نعم لا

س20- هل تعاني من أزمة سكن؟ نعم لا

س21- هل سبق لك و إن استفدت من سكن اجتماعي على مستوى بلديتك؟ نعم لا

س22- هل سبق لك و أن ترشحت في الانتخابات المحلية؟ نعم لا

س23- هل سبق و إن كنت منتحبا محليا؟ نعم لا

إذ كانت إجابة نعم فكم من عهدة مع تحديد تاريخها؟.....

س24- هل لك انتماء حزبي؟ نعم لا

إذ كانت إجابة نعم فما طبيعة الانتماء؟.....

س25- ما هو حزب الذي تميل إليه؟ (اذكر اسم الحزب)

.....

س26- ماهي علاقتك بالمنتخب المحلي على مستوى البلدية؟

.....

الْفَهْرِس

فهرس

المحتوى	الصفحة
الإهداء
شكر و عرفان
مقدمة:
الفصل التمهيدي	أه
تمهيد	9
المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة	10
المطلب الأول : الجذور التاريخية للوظيفة العامة و مفهومها	10
المطلب الثاني : طبيعة الوظيفة العامة	15
المطلب الثالث: المبادئ الوظيفة العمومية	20
المبحث الثاني: مفهوم التوظيف	23
المطلب الأول مفهوم التوظيف:	23
المطلب الثاني: شروط التوظيف	25
المطلب الثالث: مصادر التوظيف	27
استنتاجات:	30
الفصل الأول: تطور الوظيفة العامة في الجزائر	32
المبحث الأول: سياسة الوظيفة العامة قبل 1966	33
المطلب الأول: في عهد الاستعمار	33
المطلب الثاني: مرحلة غداة الاستقلال	35
المطلب الثالث: مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية	37
المبحث الثاني: مبادئ الالتحاق بالوظيفة العمومية و مصادرها	40
المطلب الأول: مبادئ التحاق بالوظيفة العمومية	40
المطلب الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر	43
استنتاجات :	46

48	الفصل الثاني: مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية.....
48	تمهيد:
48	المبحث الأول: مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري
48	المطلب الأول: التعريف الموظف العام.....
51	المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف بالإدارة العامة في الجزائر:
53	المطلب الثالث: الهيكلية المركزية للوظيفية العمومية
58	المطلب الثاني: واجبات الموظف العام و التزاماته.....
62	المطلب الثالث: تأديب الموظف العام و مفهوم الجريمة التأديبية
66	الاستنتاجات.....
	الفصل الثالث: نموذج تطبيقي حول مركز الموظف العام في الإدارة-دراسة حالة
68	البلدية
68	تمهيد
68	المبحث الأول : تقديم شامل للبلدية
69	المطلب الأول : الأدوات المستعملة وتحديد مجال الدراسة.....
71	المطلب الثاني : لمحة تاريخية عن نشأت البلدية و مهامها
73	مطلب الثالث : تنظيم إدارة البلدية و الهيكل التنظيمي.....
75	المبحث الثاني :إعداد استمارة الاستبيان
75	المطلب الأول : تحليل الاستبيان
113	المطلب الثاني : نتائج تحليل الدارسة على ضوء الفرضيات
115	الاستنتاجات :
117	الخاتمة.....
121	الملاحق
126	قائمة المراجع:.....

ملخص

بالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة، من خلال حجم المسؤوليات و الواجبات الملقاة على عاتقه و السلطات و الحوافز التي يتمتع بها و يجب إعطاء أهمية لهذا الأخير و التي تتجسد من خلال مبادئ أساسيين و لتكريس هذين المبدأين قام المشرع باعتماد مجموعة من الضوابط ألتحق بالوظيفة العمومية

يحتل الموظف في عالمنا المعاصر مكانة مرموقة لأنه يعد جزءا و احد عناصر مكونة للوظيفة ، بحيث يمثل حجر أساس في المؤسسة و الذي يتمتع بالكفاءة التي يتوقف عليها نجاح هذه المؤسسة في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها ، وقد توصلنا أيضا من خلال هذه الدراسة إلى أن الموظف يتمتع بجملة الحقوق و الواجبات المنصوص عليها في القانون الاساسي 03/06 حيث انه توجد معايير تحكم أدائه .

الكلمات المفتاحية : الوظيفة العمومية – الموظف – الإدارة الجزائرية العمومية

Resumé

Concerning the position that the public employee has in the public administration through the size of his responsibilities and duties ,in addition to the authorities and motivations,it is a must to give him the importance through two main principales ,and to dedecate the two ,the law maker did follow or drope some regulations to occupy the public position – job- .

Inpur current time , the employee have the competency that lead the company .the employee that have the competency that lead to the success of the company when it comes to accomplishing the goals that where set for .we had also ,through this study ,came to a realization that the employee enjoys a set of rights and duties coded in the fundamental law 03 -06 that controles his performance .

