

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق الرقم التسلسلي: 2019/.....

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

دفعلة: 2019

الميدان: حقوق و علوم سياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: قانون إداري

دور المديرية العامة للتوظيف العمومي في
تفسير النصوص
جامعة العربي التبسي - تبسة
University of Tebessa - Tebessa

تحت إشراف الأستاذ:

- بوخاتم معمر

من إعداد الطالبين :

- خلفاوي رضا

- زراري حمادة

نوقشت أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
معيفي محمد	أستاذ مساعد - أ -	رئيس
بوخاتم معمر	أستاذ مساعد - أ -	مشرف ومقرر
رايس سامية	أستاذ محاضر - ب -	عضو مناقشا

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق الرقم التسلسلي: 2019/.....

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

دفعلة: 2019

الميدان: حقوق و علوم سياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: قانون إداري

دور المديرية العامة للتوظيف العمومي في
تفسير النصوص
جامعة العربي التبسي - تبسة
Université de Tebessa - Tebessa

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبين :

- بوخاتم معمر

- خلفاوي رضا

- زراري حمادة

نوقشت أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
معيفي محمد	أستاذ مساعد - أ -	رئيس
بوخاتم معمر	أستاذ مساعد - أ -	مشرف ومقررا
رايس سامية	أستاذ محاضر - ب -	عضوا مناقشا

الكلية لا تتحمل

أي مسؤولية على

ما يرد في هذه

المذكرة من آراء

شكر و عرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على المصطفى سيدنا محمد عليه الصلاة

والسلام.

الحمد لله الذي أعطانا من موجبات رحمته الإرادة والعزيمة على إتمام عملنا،
نحمدك يا رب حمدا يليق بمقامك وجلالك العظيم.

نتقدم بجزيل الشكر والامتنان والعرفان للأستاذ المشرف بوخاتم معمر الذي لم
يبخل علينا بتوجيهاته وإرشاداته ونصائحه القيمة والتي كانت لنا حافزا في إتمام
هذا العمل المتواضع.

كما نتوجه بجزيل الشكر لجميع الأساتذة القائمين على تسيير كلية الحقوق و العلوم
السياسية الذين لم يبخلوا علينا بنصائحهم وتوجيهاتهم، ونخص بالذكر الأستاذ
معيفي محمد و الأستاذة رايس سامية أعضاء لجنة المناقشة، كما نشكر كل موظفي
مكتبة كلية الحقوق و العلوم السياسية وذلك انطلاقا من قول المصطفى صلى الله
عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

كما نتوجه بالشكر إلى كل من قدم لنا المساعدة في المديرية العامة للوظيفة
العمومية، مفتشية الوظيفة العمومية و المحكمة الإدارية لولاية تبسة.
كما نسأل الله العلي القدير أن يجزي الجميع خير الجزاء وأن يوفقهم لما يحبه
ويرضاه. إنه سميع مجيب.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

إهداء

"بسم الله الرحمن الرحيم"

"قل اعملوا فيسرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين"

{صدق الله العظيم}

لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك،

ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برويتك، الله جل جلالك.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة.... إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا

محمد عليه أفضل الصلاة والسلام.

إلى ملاكي في الحياة.... إلى معنى الحب والحنان.... إلى بسمة الحياة وسر الوجود.... إلى من

كان دعائها سر نجاعي وحنانها بلسم جراحي والتي لا أرى إلا الأمل إلا في عينيها، حبيبتي

أمي حفظها الله من كل شر.

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.... إلى من احمل اسمه بكل افتخار.... أرجو من الله أن يتغمده

برحمة منه ، والذي العزيز.

إلى أماني وملاذي.... إلى رفاق الروح وسندي وعزوتي في الحياة إخوتي حفظكم الله

إلى كل عائلة "خلفاوي و زراري".

إلى أخوتي الذين كانت الدراسة وغير الدراسة قد جمعني بهم ، قد لا تتسع لهم الصفحة

لأستاذتي

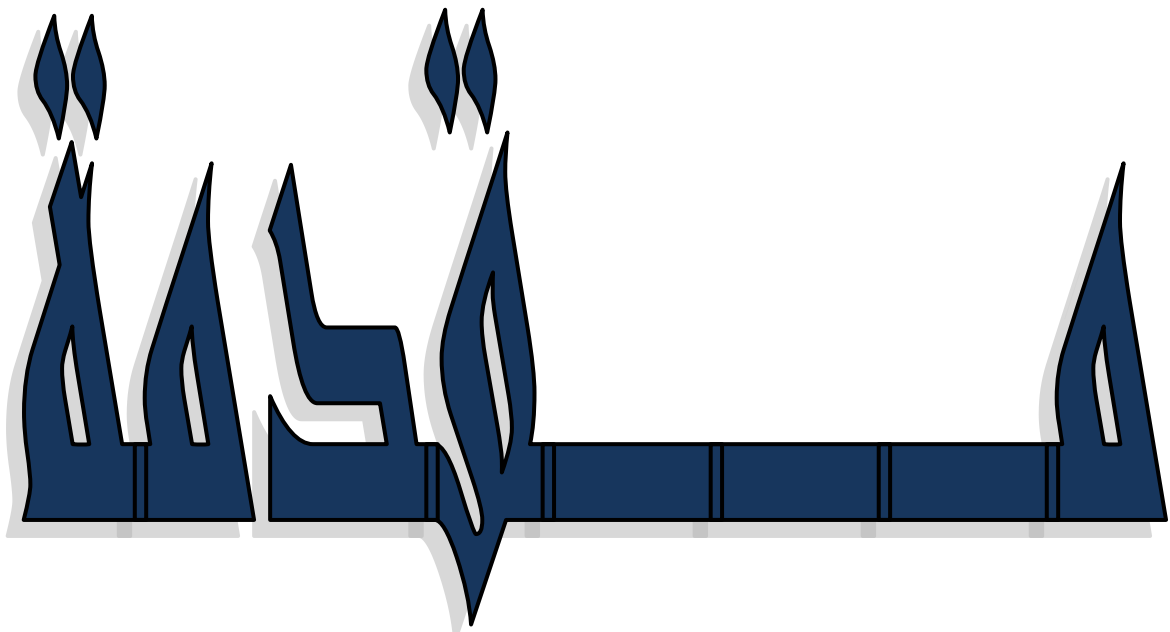
إلى من اشرف على تعليمي منذ الصغر الى يومنا هذا لكم كل الاحترام والتقدير

وأستاذاتي

إلى كل من نسيه قلبي لكنه في قلبي.

قائمة المختصرات

التسمية	الإختصار
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	ج.ر.ج.ج
الطبعة الأولى	ط1
الطبعة الثانية	ط2
الطبعة الثالثة	ط3
الجزء الأول	ج1
دون طبعة	(د ط)
دون دار نشر	(د د ن)
دون بلد النشر	(د ب ن)
دون سنة النشر	(د س ن)
دون عنوان	(د ع)
دون عدد	(د عدد)
ديوان المطبوعات الجامعية	(د م ج)



تحكم العلاقة الوظيفية مجموعة من النظم و القوانين التي تميز الموظف العام عن غيره من مستخدمي القطاعات الأخرى من القطاع الاقتصادي (العام و الخاص)، و قد عرفت المنظومة القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر عدة تحولات الأمر الذي جعل من الوظيفة العامة هدف يسعى للوصول إليه كل طالب عمل ، حيث تحكم هذه العلاقة رزنامة قانونية من يوم الإعلان عن المسابقة و الالتحاق بالوظيفة العامة مرورا بتسيير المسار المهني إلى غاية نهاية علاقة العمل .

و قد يتخلل المسار الوظيفي الذي وضع له المشرع قوانين تحكمه إشكاليات ناجمة عن التطور المستمر للوظيفة العامة حيث وجب على المشرع مسايرة كل هذه التطورات من أجل الحفاظ على المرفق العام و كذا حقوق الموظفين ، و هذا الشيء الصعب بالنسبة للمشرع حيث لا يمكنه الإجابة على كل التساؤلات القانونية المرتبطة بتسيير المسار المهني للموظف العام بتشريع خاص ، الأمر الذي جعل من الهياكل المركزية و هيئات الوظيفة العمومية لا سيما المديرية العامة للوظيفة العمومية كجهاز مركزي أنيط به مهام تقديم الآراء الاستشارية للحكومة في مجال الوظيفة العمومية و ممارسة الرقابة الإدارية على كل ما يتعلق بالمسار المهني للموظف العمومي ، و كذا إصدار تعليمات

و مراسلات و تراخيص كفيلة بسد النقائص و توضيح التشريعات الوظيفية المبهمة بالنسبة للإدارات و المؤسسات العمومية .

تتمثل عوامل اختيار هذا الموضوع في عوامل موضوعية و المتجلية في القيمة العلمية لموضوع الدراسة ، حيث أن تسليط الضوء عن المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال دراسة نشأتها و تنظيمها و كذا دراستها من الناحية العملية في بيان مهامها و عملها في ميدان تفسير النصوص .

كما يتصف هذا الموضوع بالحدائثة حيث لم يفرد له بحث مستقل على مستوى الدراسات و البحوث الجامعية حيث لم تهتم مجمل الدراسات المطع عليها بهذا الجانب المتمثل في تفسير النصوص .

و تكمن أهمية الموضوع من خلال المكانة التي تحتلها تفاسير المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال تعليماتها و الرد على المراسلات الموجه لها من طرف الإدارات و المؤسسات العمومية باعتبارها مسؤولة عن تسيير هذا القطاع الذي يعد من أهم القطاعات الحيوية في الدولة لكونها تملك العديد من الصلاحيات مما يتيح لها الوقوف على النقائص و الوصول للحلول و تصحيح الأخطاء.

إن الأهداف التي يسعى البحث لتحقيقها تتمثل في التعرف على النظام القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية ، من خلال التعرف على نشأتها و جهات الوصاية التي خضعت لها ، إضافة إلى التعرف على اختصاصاتها و مهامها لا سيما دورها في تفسير النصوص . و من كل ما سبق تتضح معالم و جوانب الإشكالية التي يمكن بلورتها في التساؤل التالي:

فيما يتمثل الإطار القانوني لهيكله و تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية و ما هو دورها في تفسير النصوص ؟

و تتفرع من هذه الإشكالية الرئيسية تساؤلات فرعية تساهم في تحليل عناصر الموضوع و جوانبه و جزئياته تتمثل في مايلي:

- 1 - فيما تتمثل التغيرات التنظيمية للمديرية العامة للوظيفة العمومية منذ تأسيسها؟
- 2 - ماهية التشكيلة و الكادر البشري المسير لها ؟
- 3 - فيما تتمثل أنواع التفسير و الطرق و المناهج المتبعة فيه ؟
- 4 - ماهية طبيعة عمل المديرية العامة للوظيفة العمومية في تفسير النصوص ؟
- 5 - ما هي الطبيعة القانونية التي يمكن أن نصف بها الأعمال الصادرة عن

المديرية العامة للوظيفة العمومية؟

و لمحاولة الإجابة على إشكالية البحث تم اعتماد ثلاث مناهج بحث ، حيث تمت

الاستعانة بالمنهج التاريخي لتناول نشأت و تطور المديرية العامة للوظيفة العمومية

و التغيير الذي لحق بهيكلها التنظيمي و جهات الوصاية عبر النصوص المنظمة لها ،

أما المنهج الوصفي فقد استعمل لدراسة التنظيم الهيكلي للمديرية العامة للوظيفة

العمومية، و تبرز مظاهر اعتماد المنهج التحليلي من خلال تحليل تعليمات و مراسلات

المديرية العامة للوظيفة العمومية.

أما بخصوص الخلفية النظرية للموضوع و الدراسات السابقة التي تناولته فلم يتوفر لدينا أي بحث أو مذكرة عالجت دور المديرية العامة للوظيفة العمومية في تفسير النصوص حيث يعد هذا الموضوع من المواضيع الجديدة التي لم يسبق تناوله.

ككل بحث علمي فقد واجهتنا بعض الصعوبات نذكر منها وجود بعض المراجع العامة التي تناولت فقط الوظيفة العمومية و المسار المهني للموظف و العقوبات التأديبية المطبقة عليه و لم تتطرق إلى مجال عمل المديرية العامة للوظيفة العمومية في تفسير النصوص كما واجهتنا صعوبات للوصول إلى التعليمات و المراسلات المحفوظة في موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية الذي أصابه عطب مؤخرًا .

و قصد الإلمام بحديثيات الموضوع تم إدراج فصلين و أربعة مباحث،تناولنا في الفصل الأول نشأت و تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية فخصصنا المبحث الأول منه إلى تبيان نشأت و تطور المديرية العامة للوظيفة العمومية ثم تطرقنا في المطلب الأول إلى الطبيعة القانونية أو الوصائية للمديرية العامة للوظيفة العمومية بالاستناد إلى مختلف النصوص القانونية التي عنيت بتنظيمها منذ بداية إنشائها و خصصنا المطلب الثاني لإبراز التغيرات التي من شأنها إعادة الاعتبار للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

كما تم التطرق إلى الإطار القانوني لتنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال المبحث الثاني و ذلك بالاستناد إلى النص القانوني الأخير المنظم لها،حيث

خصصنا المطلب الأول لتبيان التنظيم الهيكلي للمركز للمديرية العامة للوظيفة العمومية ثم تطرقنا للهيكل اللامركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية كمطلب ثاني.

أما بالنسبة للفصل الثاني فقد تناولنا من خلاله جهود المديرية العامة للوظيفة العمومية في تفسير النصوص باعتباره جزء من عملها ، فتناولنا في المبحث الأول أنواع التفسير فخصصنا المطلب الأول منه إلى أنواع التفسير القانونية في طابعها العام، و خصصنا المطلب الثاني إلى طرق و مناهج التفسير .

كما تم إدراج عنوان طبيعة عمل المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تفسير النصوص كمبحث ثاني من خلال التعرف على بعض مجالات التفسير الخاصة بالتشريعات و التنظيمات و قوانين قطاع الوظيف العمومي في المطلب الأول، حيث تكلمنا على بعض التفسير الخاصة بالمجال التأديبي كفرع أول و تفسير أخرى خاصة بمجال تسيير المستخدمين و ختمنا تفاسيرنا بالنصوص الخاصة بالمسابقات ، أم عن المطلب الثاني فقد تم الكلام فيه عن الطبيعة القانونية للأعمال الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، و انتهى بحثنا بخاتمة تضمنت حوصلة للموضوع و أبرز النتائج المتوصل إليها.

الفصل الأول

نشأة وتنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية



لقد ترتب عن زيادة نشاط الدولة ضرورة وجود أجهزة رقابية نتيجة لإتساع نشاط الجهاز الإداري و تنوع ه¹، مما جعل المنظومة القانونية للوظيفة العمومية تعتمد على مجموعة من الهيئات ، و التي تشارك في حدود صلاحياتها في بلورة مختلف الرؤى و التصورات المرتبطة بسياسة الوظيفة العمومية ، و لعل أهم هذه الهيئات هي تلك الهيئات المركزية ، لا سيما المديرية العامة للوظيفة العمومية ، و التي صاحبها العديد من التطورات و التغييرات منذ بداية إنشائها إلى يومنا هذا .

سيتم تناول نشأة و تطور المديرية العامة للوظيفة العمومية في المبحث الأول و الإطار القانوني لتنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية في المبحث الثاني.

¹ حسين عبد العال محمد ، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة، د ط، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 2004، ص 187 .

المبحث الأول: نشأة و تطور المديرية العامة للوظيفة العمومية.

كغيرها من الأجهزة، مرت المديرية العامة للوظيفة العمومية منذ نشأتها بالعديد

من المراحل و التي ساهمت في تطورها و تغييرها، و انعكس ذلك على المستوى

الهيكلية

و البشري و جهة الوصاية و كذا المهام و الصلاحيات، و هذا ما سيتم التطرق إليه

من خلال هذا المطلب.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية أو الوصائية للمديرية العامة للوظيفة العمومية .

حظيت المديرية العامة للوظيفة العمومية باهتمام السلطات عادة الاستقلال إلى

يومنا حيث أنشئت بمقتضى مرسوم 18 سبتمبر 1962 و ألحقت برئاسة الحكومة حيث

كلفت إشراف هذه السلطة بصلاحيات متكاملة تتمثل في جمع العناصر المتصلة بسياسة

الوظيفة العمومية و السهر على تنفيذ هذه السياسة من جهة و من جهة أخرى في اتخاذ

كل المبادرات التي تساهم في تحسين تنظيم المرافق العامة و سيرها و الرفع من

قدراتها .

إلا أن هذه المؤسسة رغم طابع الاستمرارية الذي تتميز به لم تحظ بالاستقرار
الضروري لأداء هذه المهام.¹

و للوقوف على ذلك سنتطرق على التوالي ، لمرحلتين مهمتين في مسار تطور
المديرية العامة للوظيفة العمومية و هما: مرحلة ما قبل 1995 ، ثم مرحلة ما بعد
1995.

الفرع الأول: المرحلة الأولى قبل 1995

لم يقتصر المشرع الجزائري على استحداث المديرية العامة للوظيفة العمومية
فحسب عقب الاستقلال ، بل خصها بالعديد من النصوص القانونية التي ساهمت إلى
حد ما في تعزيز و تقوية مركزها بالرغم من تنوع جهات الوصايا التي توالت عليها ،
و ذلك كمايلي:

**أولا: إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بوزارة الإصلاح الإداري و الوظيف
العمومي**

بالاستناد إلى المرسوم 344/64 في المادة الثانية منه : " تكون المديرية العامة
للوظيفة العمومية تابعة لوزير الإصلاح الإداري و الوظيفة و الوظيفة العمومية ."
يقوم وزير الإصلاح الإداري و الوظيفة العمومية بإعداد و تنفيذ سياسة الحكومة في
شؤون الوظيفة العمومية .¹

¹ الهاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، الطبعة 13،
دار هومة ، الجزائر ، 2013 ص 79 .

بالإضافة إلى صدور مرسوم رقم 64-362 و المحدد للتنظيم الداخلي لوزارة

الإصلاح الإداري و الوظيفة العمومية و الذي جاء فيه أنه تشمل وزارة الإصلاح

الإداري و الوظيفة العمومية مديرية للإصلاح الإداري و مديرية للوظيفة العمومية و

مديرية للإدارة العامة.²

و تشمل المصالح الخارجية لهذه الوزارات مفتشيات الوظيفة العمومية و المدرسة

الوطنية للإدارة و مراكز التكوين الإداري . ولم يقتصر هذا المرسوم على ذكر التنظيم

الداخلي لوزارة الإصلاح الإداري و الوظيفة العمومية ، بل تعدى ذلك ليتطرق إلى

مهام هذه الهياكل ، و سنقتصر على دراسة مديرية الوظيفة العمومية ، حيث أنها تكلف

بإعداد العناصر التي تؤدي إلى سياسة خاصة بالوظيفة العمومية و التكوين الإداري و

التقني و كذا الحرص على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و النصوص

التنظيمية التي تصدر بتطبيقه .

تشمل هذه المديرية مديرتين فرعيتين اثنتين:

- المديرية الفرعية للقوانين و المراقبة .
- المديرية الفرعية للتكوين الإداري و التعاون التقني .

¹ المادة 02 من المرسوم رقم 64-344 المؤرخ في 02-12-1964، المتعلق باختصاصات وزير الإصلاح

الإداري و الوظيفة العمومي ، ج ر الصادرة في 1964 ، ص 824.

² المرسوم رقم 64-362 المؤرخ في 21-12-1964 ، المتعلق بالتنظيم الداخلي لوزارة الإصلاح الإداري و الوظيف العمومي ، (ج ر عدد 62 ، الصادرة في سنة 1964) ، ص 887 .

ثانيا : إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بوزارة الداخلية : حيث و بصور

المرسوم رقم 197/65 تم إلغاء المرسوم 344/64 و كذا المرسوم 168/65 الذي

تلاه

و المتعلقين باختصاصات وزير الإصلاح الإداري و الوظيفة العمومية ، لتتحول فيما

بعد هذه الاختصاصات إلى جهة أخرى و المتمثلة في وزير الداخلية ، نظرا لتغير

الجهة الوصية على المديرية العامة ، فبعدها كانت تحت وصاية وزارة الإصلاح

الإداري

و الوظيفة العمومية انتقلت إلى وزارة الداخلية.¹ و ذلك على اعتبار أن كل وزارة من

الوزارات تشتمل على مجموعة من المديريات التي تضطلع بالعديد من المهام ، حيث

تشرف المديرية العامة للوظيفة العمومية على جميع الجوانب المرتبطة بتسيير حياة

موظفي القطاع العمومي.

لم يكتف المشرع الجزائري بتحديد اختصاصات وزير الداخلية، بل أعاد تنظيم

الإدارة المركزية لوزارة الداخلية من خلال المرسوم 201/65 حيث نص في المادة

الأولى منه على أنه : " تتشكل الإدارة المركزية لوزارة الداخلية القائمة تحت سلطة

الوزير و مساعدة الكاتب العام ، من: "مديرية عامة للتنظيم و الإصلاح الإداري و

الشؤون العامة و كذا المديرية العامة للشؤون الإدارية و الجماعات المحلية، بالإضافة

¹ أنظر المادة 1 من المرسوم رقم 197/65 المؤرخ في 29-07-1965 ، المتعلق باختصاصات وزير الداخلية مجال الوظيف العمومي ، (ج ر عدد 65 ، ص 926).

إلى المديرية العامة للأمن الوطني و مديرية المواصلات الوطنية ، و سنقتصر على بيان تنظيم مديرية الوظيفة العمومية .

تتألف مديرية الوظيفة العمومية من مديرتين فرعيتين :

المديرية الفرعية للتنظيم و المراقبة و تشمل على:مكتب التنظيم و مكتب المراقبة .

المديرية الفرعية للتكوين الإداري و التعاون التقني و تشمل على:مكتب التكوين

الإداري

و مكتب التعاون التقني.¹

لكن و بصدر المرسوم 238/66 تم إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة

الداخلية، لكن لم يتوقف الأمر عند هذا المرسوم، حيث أعيد تنظيم الإدارة المركزية

لوزارة الداخلية مرة أخرى.²

و هذا ما يظهر من خلال المرسوم رقم 39/76 حيث ساهمت إعادة تنظيم

الإدارة المركزية لوزارة الداخلية في إحداث تغييرات على مستوى مديرية الوظيفة

العمومية،حيث نصت المادة 11 من ذات المرسوم على أنه تتشكل المديرية العامة

للوظيفة العمومية من مديرتين:

¹ المادة 1 من المرسوم رقم 201/65 المؤرخ في 11-08-1965 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية، ج ر عدد 71 الصادرة في 27-08-1965، ص 1010.

² المرسوم رقم 238/66 المؤرخ في 5-08-1966 المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية.

ا. مديرية القوانين الأساسية للوظائف العمومية :

و تكلف بتجديد القواعد التي يخضع لها وضع الموظفين التابعين لمختلف المصالح و الهيئات العمومية، و تطبيقها و تكييفها مع تطور متطلبات البلاد بها ثلاث مديريات فرعية:

- المديرية الفرعية لتنظيم القوانين الأساسية لموظفي الإدارات العمومية: و تكلف بدراسة و وضع النصوص المتعلقة بوضعية موظفي الدولة و الجماعات المحلية و القيام بتطبيقها.

- المديرية الفرعية للقوانين الأساسية المتعلقة بموظفي الهيئات العمومية و المؤسسات الاشتراكية تكلف بدراسة الشروط العامة للتوظيف في مختلف القطاعات العمومية و ائتلاف قوانينها الأساسية و متابعة تطورها.

- المديرية الفرعية للأجور و الأنظمة الاجتماعية: تكلف بدراسة و وضع القواعد المتعلقة بتحديد الأجور و التعويضات المطبقة على موظفي الدولة و الجماعات و الهيئات العمومية و المؤسسات الاشتراكية و إقرار الأحكام التي تتناول نظامها الاجتماعي و التقاعد، و ذلك مع مساهمات الوزارات المعنية.¹

اا. مديرية التطبيق و المراقبة: و تشمل على ثلاث مديريات فرعية:

¹ المرسوم رقم 39/76 المؤرخ في 20-02-1976 المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية، ج ر عدد 20، الصادرة في 09-03-1976 .

1. المديرية الفرعية لإحصائيات و تنظيم وسائل العمل: تكلف بمتابعة التطور العام

لقوائم أعوان الدولة و الجماعات و الهيئات العمومية و المؤسسات الاشتراكية و مسك فهرس عام للبطاقات يتعلق بهؤلاء الموظفين، و تأمين الاستغلال الإحصائي.

2. المديرية الفرعية لمراقبة التسيير: تكلف بالسهر على شرعية أعمال التوظيف

و ترقية الأعوان الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و تأمين سير اللجان المحدثة للمساهمة في تسييرهم.

3. المديرية الفرعية للامتحانات و المسابقات: تكلف بتنظيم الامتحانات و المسابقات

الضرورية للوظائف العمومية و توظيف و ترقية الموظفين الخاضعين للقانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية و ذلك بالاتصال مع الوزارات المعنية

ثالثا: إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بكتابة الدولة للتوظيف العمومي

و الإصلاح الإداري

بصدور المرسوم 42/82 تم إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بكتابة الدولة

للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري.¹ حيث نصت المادة 8 من المرسوم أنه: " تستند

المديرية العامة للوظيفة العمومية و المديرية العامة للتكوين و الإصلاح الإداري، إلى

كاتب الدولة للوظيفة العمومية ". بالإضافة أيضا إلى صدور المرسوم 199/82 الذي

¹ المرسوم رقم 42/82 المؤرخ في 23-01-1982 المحدد لصلاحيات كاتب الدولة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .

حدد تنظيم الإدارة المركزية لكتابة الدولة للوظيفة العمومي و الإصلاح الإداري ، غير أن الوضع لم يدم سوى سنتين.¹

رابعا : إحاق المديرية العامة للوظيفة العمومي بالوزارة الأولى :حيث تم إلغاء المرسوم 199/82 ، و ذلك بصدور المرسوم رقم 34/84 ، حيث نصت المادة 1 منه على أنه : " تلحق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى ".²

و إضافة إلى ذلك صدور مرسوم آخر حددت بموجبه الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية و ضبط بموجبه مناصب العمل و الشغل المطابقة لتلك الأسلاك و شروط الالتحاق بها ، و ذلك ما تم التنصيص عنه بموجب المادة 1من المرسوم التنفيذي رقم 28/92 المؤرخ في 20-01-1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية و نظام التعويضات المعدل و المتمم.

و ما يمكن ملاحظته على تنظيم و وصاية المديرية العامة للوظيفة العمومية في هذه المرحلة أنها فقدت جزءا معتبرا من صلاحياتها و ابتعدت عن المنطق التكاملي الذي

¹ المرسوم رقم 199/82 المؤرخ في 05-06-1982 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لكتابة الدولة للوظيفة العمومي و الإصلاح الإداري .

² المرسوم رقم 34/84 المؤرخ في 18-02-1984 المتضمن إحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى.

كانت تستمد منه ثقته و مصداقيتها ، و يتعلق الأمر بالمهام المرتبطة بالإصلاح الإداري و التكوين الذي أسند إلى جهة مستقلة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية. و استقر وضع المديرية العامة للوظيفة العمومية على هذا المنوال إلى غاية سنة 1995 و للوقوف على ذلك سنتطرق إلى مرحلة ما بعد 1995.

الفرع الثاني: المرحلة الثانية بعد 1995 : يمكن النظر إلى المرسوم رقم 123/95

كمبادرة تصحيحية لهذه الانحرافات المتتالية إذ يحمل في بواره إعادة الاعتبار للهيئة المركزية للوظيفة العمومية.¹ فهو يكرس بهذا الصدد ، تعزيز المركز القانوني للمدير العام للوظيفة العمومية عن طريق السلطة التنظيمية التي يضطلع بها في حدود صلاحياته

و استقلالية الوسائل التي أصبح يتمتع بها واسترجاع كل الصلاحيات التي كانت تخص بها المديرية العامة للوظيفة العمومية عند نشأتها و لا سيما في ميدان الإصلاح و التكوين و تفتح صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية على الفضاءات الجديدة الناجمة عن التحولات التي طرأت على مهام الإدارة و محيطها.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 123/95 المؤرخ في 29-04-1995 ، المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 26 الصادرة بتاريخ 1995.

² الهاشمي خرفي ، المرجع السابق ص 79.

إلا أن هذه القفزة النوعية لم تعمر طويلا فالتحولات الحكومية التي حدثت ابتداء من سنة 1996 أعادت الأمور إلى ما كانت عليه قبل هذه المحاولة ، إذ وزعت من جديد صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية بين هيئتين مستقلتين تحت إشراف وزير منتدب من سنة 1996، بموجب المرسومين رقم 212/96 المؤرخ في 15-06-1996 المحدد لصلاحيات الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالإصلاح الإداري

و الوظيف العمومي و المرسوم رقم 213/96 المؤرخ في 15-06-1996 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و الوظيف العمومي ، و بصدور المرسوم الرئاسي رقم 177/06 المؤرخ في 31-05-2006 تم إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئ اسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة) ، و للإشارة فإن اللجنة الوطنية للإصلاح هيكل الدولة و مهامها قدت من ضمن الاقتراحات التي خلصت إليها في ميدان الوظيفة العمومية تصورا جديدا يقتضي :

من جهة انطلاقا من الطابع الاستمراري للمهام المسندة لهذه المؤسسة باعتبارها خطا مستقرا لا ينبغي أن تتأثر بالتحولات الحكومية المختلفة.

من جهة أخرى بضرورة استرجاعها لكامل المهام و الوسائل التي فرضها الدور

الإستراتيجي الذي تلعبه في الجهاز الإداري و الرفع من مدى مواكبته للتطورات

السياسية

و الاقتصادية و الاجتماعية الوطنية.¹

لقد تم إلغاء هذا المرسوم الرئاسي رقم 379/13 المؤرخ في 18-11-2013، و

أصبحت المديرية العامة للوظيفة العمومية في ظلّه ملحقة بالوزارة المنتدبة لدى الوزارة

الأولى المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية إلى جانب المديرية العامة للإصلاح الإداري

التي كانت تحت وصاية وزارة الداخلة و الجماعات المحلية.²

لم تقف الإلحاقات المؤسساتية للمديرية العامة للوظيفة العمومية على المرسوم

الرئاسي 379/13 حيث لحقه تعديل أخير بموجب المرسوم التنفيذي 194/14 المؤرخ

في 03-07-2014 حيث تم إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بوزارة الإصلاح

الإداري من جديد.³

ما يمكن استخلاصه من خلال تنوع و تغير الإلحاقات المؤسساتية و جهات الوصاية

بالنسبة للمديرية العامة للوظيفة العمومية هو اتسامه بالغموض و كثرة التغيير و

¹ بن فرحات مولاي لحسن ، إدارة الكفاءات و دورها في عصرة الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2011-2012 ، ص 29.

² موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية 11:30 ، 17-01-2014 -ar- www.dgfp.gof.dz :http .index.asp

³ المرسوم التنفيذي 194/14 المؤرخ في 03-07-2014 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، ج ر عدد 41.

سرعته ، إضافة إلى اعتبارها جهاز مساعد للحكومة و السلطة السياسية في تحقيق أهدافها مهمة بذلك مبدأ الحياد هذا قبل صدور دستور

1989-02-23، هذا الأخير حدد قواعد سير المؤسسات و أعطى مفهوم دولة القانون

محتوى ديمقراطي و هو ما انعكس على صلاحيات و دور المديرية العامة للوظيفة

العمومية.¹

المطلب الثاني: المديرية العامة للوظيفة العمومية في ظل مرسومي 1995.

حدد المرسوم التنفيذي 123/95 صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، و كذا

المرسوم التنفيذي 95-124 الذي تضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العامة

للوظيفة العمومية و يظهر ذلك من خلال ما يلي :

الفرع الأول: هيكلها التنظيمي و صلاحيات مديرها العام

¹ سلوى إتيشات ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس - مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2009-2010 ، ص 109.

بالرجوع لنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 123/95 نجدها قد حددت

مجموعة من الصلاحيات التي يتمتع بها المدير العام للوظيفة العمومية، في حدود

اختصاصاته و هي:

يعتبر المدير العام للوظيفة العمومية، الموضوع تحت سلطة رئيس الحكومة، السلطة

المركزية لتصور سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية و تنفيذها. و بهذه الصفة،

يكلف بما يأتي:

- يسهر على تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية و على ضمان

مطابقة النصوص الخاصة بكل مؤسسة و إدارة عمومية للمبادئ العامة المقررة في هذا

المجال.

- يعد الأطر القانونية المتعلقة بمسار الحياة المهنية للموظفين و الأعوان العموميين

المنتمين إلى المؤسسات و الإدارات العمومية، و تكييفها مع الإدارة العمومية.¹

و في هذا الإطار ، يقوم المدير العام للوظيفة العمومية بما يأتي :

- يحدد القواعد العامة للتوظيف و تطور الحياة المهنية للموظفين و الأعوان

العموميين.

¹ أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 123/95 ، مرجع سابق.

- يعد بالاشتراك مع المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية، النصوص المتعلقة بالمرتبات و التعويضات المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين كيفما كان نوعها.
- يعد و يضع بالاتفاق مع الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي كل التدابير التي على تحسين الحماية الاجتماعية للموظفين و الأعوان العموميين و تعزيزها ، لا سيما في مجال النظام الاجتماعي و التقاعد.¹
- يعد منظومة لتقويم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية و يضع الإجراءات المتعلقة بمراقبة مشروعية القرارات التي ترتبط بهذا التسيير.
- كـامن بين المجالات التي يكلف المدير العام للوظيفة العمومية في الإعلام المتصل بالتشغيل العمومي بما يأتي:
- يعد و يقدم إلى الحكومة تقريرا سنويا عن تطور التشغيل في المؤسسات و الإدارات العمومية و يقترح أي تدبير يندرج في إطار سياسة التشغيل.
- يقترح عند الاقتضاء القواعد القانونية الأساسية الخاصة بالمستخدمين التابعين لهياكله.²

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي 123/95 ، مرجع سابق.

² المواد 4 و7 من المرسوم التنفيذي 123/95 ، نفس المرجع.

أما فيما يخص تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية، فقد نصت عنه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 124/95¹ حيث تشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية على ما يأتي:

- مديرية التقنين و القوانين الأساسية لمناصب العمل اليومية.
 - مديرية التنظيم و ضبط الوثيرة و الإحصائيات .
 - مديرية استثمار الموارد البشرية و التعاون.
 - مديرية التفتيش و رقابة الحسابات .
 - المديرية الفرعية لإدارة الوسائل.
- إضافة لذلك نص هذا المرسوم في باقي مواده إلى التشكيلة الفرعية لباقي المديريات .

الفرع الثاني: توحيد القيادة و الإشراف في ميدان الوظيفة العمومية:

مراعاة لطابع الاستمرارية للمهام المسندة إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية التي أبقى عليها المشرع خاصة أمام تزايد أعبائها و مهامها الإدارية نتيجة النمو المتزايد للبلاد الذي ترجم بزيادة عدد الموظفين ، و ذلك في إطار مبدأ وحدة القيادة و الإشراف الإداري في ميدان الوظيفة العمومية .

¹ المرسوم التنفيذي 124/95 المؤرخ في 29-04-1995 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر عدد 26 ، الملغى بالمرسوم التنفيذي 190/03 المؤرخ في 28-04-2003 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية.

و القيادة الإدارية كما يعرفها علماء الإدارة هي: فن تنسيق الأفراد والجماعات

ورفع حالتهم المعنوية للوصول إلى أهداف محددة".¹

من خلال منصوص إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية ودعم المشروع فكرة وحدة القيادة الإدارية في ميدان الوظيفة العمومية.

فالمشاكل التي تواجه الإدارة اليوم ترجع إلى العنصر البشري بالدرجة الأولى

ويأتي في المرتبة الثانية المشاكل المرتبطة بالمواد المادية والتقنية ودور القيادة في

التطوير يعني بالدرجة الأولى الاهتمام بالعنصر الإنساني قبل غيره ، وهذا ما تضطلع

به المديرية العامة للوظيفة العمومية إذ تشرف في إطار أداء مهام الإدارة والتسيير

على عدد هام من الموظفين العموميين .

بعدما تطرقنا إلى تبيان مجموع اللاحقات المؤسساتية التي لحقت المديرية العامة

للوظيفة العمومية منذ تاريخ إنشائها ، سنتعرض إلى الهياكل المكونة لهذه الهيئة ، وذلك

من خلال معرفة كيفية تنظيم المشرع الجزائري للمديرية العامة للوظيفة العمومية ،

انطلاقا من تنظيم الأجهزة المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية ، وصولا إلى

تنظيم الأجهزة اللامركزية التابعة لها ، وهذا ما سنتناوله في المبحث الثاني.

¹ بوجمعة بولقرقيات ، القيادة الإدارية ودورها في تطوير الإدارة الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، معهد الحقوق

والعلوم الإدارية ، جامعة الجزائر 1991-1992، ص 144

المبحث الثاني: الإطار القانوني لتنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية

حسب الطبيعة القانونية أو الوصائية للمديرية العامة للوظيفة العمومية فان

تنظيمها هو الشيء نفسه هو الذي عرفه هيكلها التنظيمي من تغيرات في تشكيلاته

المختلفة في كل مرة بدءا بمرسوم إنشائها رقم : 562/62 إلى غاية صدور المرسوم

التنفيذي رقم : 191/03 المؤرخ في 2003/04/28 المتضمن تنظيم هيكل جهاز

المديرية العامة للوظيفة العمومية .

إن التنظيم الجديد للمديرية العامة للوظيفة العمومية تطور بشكل واضح مقارنة

بالنصوص السابقة وذلك سواء على المستوى المركزي أو اللامركزي وهذا ما

سنتناوله في مطلبين .

المطلب الأول: التنظيم الهيكلي للمركز للمديرية العامة للوظيفة العمومية

تعتبر المديرية العامة للوظيفة العمومية هيئة مركزية في ميدان الوظيفة

العمومية ، وقد أسندت إليها العديد من المهام ، فيقع على عاتقها تحمل مسؤولية أعباء

كثيرة أثناء قيامها بهذه المهام ، وذلك لم يتوان المشرع الجزائري في تنظيم أجهزة

مركزية مساعدة للمديرية العامة للوظيفة العمومية بشكل يسهل عليها ممارسة مهامها

، و فتح المجال لذوي الجدارة¹، وهذا ما سيتم التعرض إليه ، بداية بالتنظيم البشري ،

وصولاً إلى التنظيم الهيكلي للمديرية العامة للوظيفة العمومية .

¹ السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، د م ج ، الجزائر،

الفرع الأول: من حيث التنظيم البشري

1. المديرية العامة للوظيفة العمومية : يحتل المدير العام للوظيفة العمومية مكانة مهمة

على مستوى المديرية العامة للوظيفة العمومية حيث أنه يؤدي دورا محوريا لا غنى

عنه من أجل تمكين هذا الجهاز من أداء دوره بفعالية كاملة من جهة ، ومن جهة

أخرى توحيد جهة القيادة والإشراف . وتظهر الأهمية البالغة لمركز المدير العام

للوظيفة العمومية من خلال الصلاحيات الواسعة التي خصه المشرع الجزائي بها .

فبالرجوع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 193/14 في المادة الثانية منه والتي

نصت على أنه: " يمثل المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموضوع

تحت سلطة الوزير الأول السلطة المركزية لتصور سياسة الحكومة في مجال الوظيفة

العمومية

و الإصلاح الإداري وتنفيذها. يساعد المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

في أداء المهام المسندة إليه ثلاثة رؤساء دراسات.¹

II. الأسلاك الخاصة بمديرية الوظيفة العمومية :

تعد أسلاكاً خاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية .² الأسلاك الآتية:

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 194/14 ، مرجع سابق .

² المادة 2 من المرسوم التنفيذي 238/09 المؤرخ في 2009/07/22 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر عدد 43.

1/ سلك مراقبي الوظيفة العمومية: يضم سلك مراقبي الوظيفة العمومية ثلاث (03)

رتب:

رتبة عون رقابة الوظيفة العمومية وهي في طريق الزوال

رتبة مراقب الوظيفة العمومية

رتبة مراقب رئيسي للوظيفة العمومية

2/ سلك مفتشي الوظيفة العمومية : يضم ثلاث رتب :

رتبة مفتش و مفتش رئيسي و مفتش رئيس للوظيفة العمومية

3/ سلك مدققي الوظيفة العمومية : يضم ثلاث رتب :

رتبة مدقق رئيسي و مدقق رئيس للوظيفة العمومية.¹

III. المناصب العليا الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية : عرفت المادة 10 من

الأمر 03/06 المناصب العليا بأنها " مناصب نوعية ذات طابع هيكلي أو وظيفي

وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتنفيذية في المؤسسات والإدارات

العمومية.²

وتطبقا لأحكام المادة 11 من الأمر 03/06 ، تحدد قائمة المناصب العليا

للمديرية العامة للوظيفة العمومية ، كما يأتي :

¹ المرسوم التنفيذي رقم 238/09، مرجع سابق.

² الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16-07-2006 .

رئيس فرقة و رئيس قطاع و رئيس مهمة التدقيق .

يكون شاغلوا المناصب العليا في وضعية القيام بالخدعة لدى المصالح المركزية وكذا المصالح غير الممركزة التابعة لها .¹ وهذا ما جاء متباينا مع أحكام المرسوم التنفيذي 28/92 حيث حدد قائمة المناصب العليا للمديرية العامة للوظيفة العمومية كما يأتي :

1 بالنسبة للإدارة المركزية : رئيس مهمة و رئيس قطاع و رئيس فرقة.

2 بالنسبة للمصالح غير الممركزة : رئيس مفتشية و رئيس مفتشية مساعد²

يحدد عدد المناصب العليا بقرار مشترك بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

والوزارة المكلفة بالمالية .

الفرع الثاني: من حيث التنظيم الهيكلي

تشمل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموضوعة تحت سلطة

المدير العام للوظيفة العمومية، على ما يلي:

أولا : المفتشية العامة : تعتبر المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ، الموضوعة تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح

الإداري جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق الخاصة بتنظيم هياكل المديرية

العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارة العمومية وسيرها وكذا عمل

¹ المرسوم التنفيذي 09-238، مرجع سابق.

² المرسوم التنفيذي رقم 28/92، المؤرخ في 20-01-1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتميين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر رقم 06، ص 168-169.

السلطات العمومية في مجال الإصلاح الإداري ، يوضع تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية ، يدير المفتشية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري مفتش عام يساعده أربعة مفتشين.¹

يحدد المدير العام للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري توزيع المهام بين المفتشين بناء على اقتراح المفتش العام.

ا. مهام المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية :

1/ في سير الهياكل المركزية والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة

العمومية والإصلاح الإداري :

- تتأكد من السير الحسن للهياكل المركزية والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية ، و تقترح كل تدبير من شأنه تحسين عمل هذه الهياكل و تدعيمها.

- تقوم بتقييم تنظيم هياكل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري و سيرها.

- تسهر على المحافظة على الوسائل والمواد الموضوعة تحت تصرف مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري واستعمالها العقلاني.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 21/15، المؤرخ في 01-02-2015 المحدد لصلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيمها ، ج ر عدد 6 ، الصادرة بتاريخ 2015/02/10.
² المادة 2 من المرسوم التنفيذي 21/15، مرجع سابق.

2/ في مجال تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية: تقوم

بالإتصال مع المفتشيات الولائية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارات المعنية ، بتقييم ظروف و كفيات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية .

تقوم بعمليات التفتيش والتدقيق الخاصة بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، قصد تقييم استعمالها وتحديد النقائص المحتملة وتقتراح في هذا المجال كل تدبير لتحسينها.

II. طرق تنفيذ المفتشية العامة لمهامها : يتم تدخل المفتشية العامة بناء على برنامج

سنوي للتفتيش والتدقيق والتقييم ، تعده وتعرضه على المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ، كما يمكن أن تدعى المفتشية العامة أيضا للقيام بأية مهمة ظرفية للرقابة أو التقييم حول وضعيات خاصة .

تتوج كل مهمة تفتيش بتقرير يقدمه المفتش العام إلى المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ، يرسل هذا التقرير حسب الحالة إلى الوزير المعني أو المسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية زيادة على ذلك ، تقوم المفتشية العامة بإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها يرفق بتوصيات وترسله إلى المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.¹

¹المواد 2،3،4،5 من المرسوم التنفيذي 21/15، المرجع سابق .

ثانيا: الاختصاصات المنوطة بالمديريات : هي وسائل و هيئات تسيير و مراقبة حديثة.

1

I. مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العامة : تكلف بدراسة واقتراح وتنفيذ

الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتأطير القانوني للتشغيل ووضع الموظفين

والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية ، وتشتمل على ثلاث مديريات

فرعية :

المديرية الفرعية للقوانين الأساسية للوظائف العمومية والأعوان العموميين و المديرية

الفرعية للمرتبات والنظام الاجتماعي و المديرية الفرعية للتوجيه والمنازعات

II. مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية : وتكلف بضمان ضبط

تعدادات المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية وترشيدها وذلك بتحديد

وإعداد الأطر القانونية. الخاصة بها ، وكذا السهر على التطابق بين مهام المؤسسات

والإدارات العمومية و الوسائل البشرية الضرورية لسيرها ، بالإضافة إلى المبادرة

بكل تدبير من شأنه ترقية التسيير التقديري للمواد البشرية في الإدارة ، كما أنها تسهر

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، د ط،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 85.

على تثمين الموارد ، كما أنها تسهر على تثمين الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية ، ولا سيما بتحديد الشروط و الكيفيات المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم وتجدد معارفهم وأخيرا تقوم بإعداد تقرير سنوي عن وضعية التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية ، وتقترح كل تدبير يندرج ضمن إطار السياسة الوطنية للتشغيل.

تشتمل على ثلاث مديريات فرعية: المديرية الفرعية لضبط تعدادات

المستخدمين

و المديرية الفرعية للتكوين و المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية .

III.مديرية التطبيق والتدقيق: وتكلف بالسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين

بقطاع الوظيفة العمومية، وكذا ضمان رقابة مدى قانونية القرارات الإدارية الخاصة

بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين، وتشتمل على أربع مديريات

فرعية: المديرية الفرعية للتدقيق والمراقبة و المديرية الفرعية الفرعية للمسابقات

والامتحانات

IV.و المديرية الفرعية لتنسيق الإطارات و المديرية الفرعية لتنسيق هياكل التفتيش.

V. **مديرية تنظيم الهياكل الإدارية:** وتكلف بالاتصال مع الوزارات المعنية بدراسة

وتحديد كفاءات تنظيم وسير الهياكل الإدارية التابعة للدولة والجماعات الإقليمية

والهيئات العمومية وتقترح كل تدبير من شأنه أن يزيد من فعاليتها ، كما تكلف بإبداء

رأي تقني مسبق حول أي تدبير لتنظيم الهياكل الإدارية .¹ و تشتمل على ثلاث مديريات فرعية:

المديرية الفرعية للهياكل الإدارية المركزية والهيئات والمؤسسات الاستشارية.
المديرية الفرعية للمؤسسات والهيئات العمومية و المديرية الفرعية للدراسات.

.VI. مديرية العصرية والتطور الإداري : تشتمل على مديريتين فرعيتين :

المديرية الفرعية لتنظيم العمل الإداري و المديرية الفرعية لضبط المقاييس والتبسيط الإداري .

.VII. مديرية الإعلام الآلي : تكلف بعصرية أدوات مراقبة تسيير الموارد البشرية في

المؤسسات والإدارات العمومية وإقامة شبكات للمعلومات تربط ما بين الهياكل المركزية وغير الممركزة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .
وتشتمل على أربع مديريات فرعية: المديرية الفرعية للشبكات المعلوماتية و المديرية الفرعية للبرامج والتطبيقات و المديرية الفرعية لصيانة تجهيزات الإعلام الآلي و المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف .²

.VIII. مديرية إدارة الوسائل: تكلف بتقييم الحاجات المالية والمادية والبشرية الضرورية لسير

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري كما تضمن تسيير الوسائل الموضوعة تحت تصرف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري . ،

¹ المرسوم التنفيذي 194/14، مرجع سابق

² المرسوم التنفيذي 194/14، مرجع سابق.

بالإضافة أنها تقوم بإعداد مخططات تسيير وتكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتنفيذها وتعد ميزانيتي التسيير والتجهيز وتنفيذهما.¹ وتشمل على ثلاث مديريات فرعية :

المديرية الفرعية للمستخدمين و المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة .

المطلب الثاني: الهياكل اللامركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية

تعتبر مجمع المديريات على مستوى المديرية العامة للوظيفة العمومية ، والمتمثلة في مجموع المديريات والتي تمثل الإدارة المركزية للهياكل المركزية على مستوى هذه الأخيرة ، فهذا لم يمنع المشرع الجزائري من استحداث هياكل محلية مساعدة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والمتمثلة في مفتشية الوظيفة العمومية وهذا ما سنتعرض إليه من خلال التطرق إلى تنظيم وهيكله مفتشية الوظيفة العمومية وصولا إلى تحديد صلاحيات وعمل هذا الهيكل .

الفرع الأول : التنظيم القانوني والتشريعي لمفتشية الوظيف العمومي

قبل التطرق إلى تنظيم مفتشية الوظيف العمومي ، حري بنا أن نتبين تطورها التشريعي لهذا الجهاز ونتعرف إليه.

أولا : التطور التشريعي لمفتشية الوظيفة العمومية

¹ المرسوم التنفيذي 194/14، مرجع نفسه.

اتبع المشرع الجزائري نظام مراقبة المشروعات الخاصة بالمسار المهني للموظفين العموميين منذ الاستقلال على أساس مركزي بواسطة المديرية العامة للوظيفة العمومية ، إلا أنه لم يتم الشروع في العمل بهذا النظام على المستوى المهني من خلال جهاز مفتشية الوظيفة العمومية إلا ابتداء من الفصل الثاني من عام 1976 ، وذلك في إطار تطبيق سياسة اللامركزية في مجال تسيير المسار المهني للموظفين العموميين .¹

وبدأت عملية إصلاح وتطور قطاع الوظيف العمومي في مجال تسيير المسار المهني للمديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال إقرار المشرع بضرورة إنشاء مفتشيات الوظيف العمومي على مستوى المحلي ويظهر ذلك من خلال مختلف النصوص التنظيمية التي خصها بها المشرع الجزائري بداية بالمرسوم التنفيذي 71-42 المؤرخ في 28/01/1971، ثم التعديل الذي لحقه في سنة 1976 بموجب المرسوم التنفيذي 76-104،² ثم المرسوم التنفيذي 95-125 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 76-104.³

¹ المرسوم التنفيذي رقم 42/71 المؤرخ في 28-01-1971 المتضمن إنشاء مفتشيات الوظيف العمومي (ج ر رقم 17).

² المرسوم التنفيذي رقم 104/76 المؤرخ في 10-06-1976 المعدل للمرسوم التنفيذي 71-42 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي (ج ر رقم 48).

³ المرسوم التنفيذي 125/95 المؤرخ في 29-04-1995 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي ، (ج ر رقم 26).

وأخيرا المرسوم التنفيذي رقم 98-112 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي ،
حيث سنتناول تنظيم وعمل مفتشية الوظيف العمومي في إطار أحكام هذا المرسوم
التنفيذي.

ثانيا -التعريف بمفتشية الوظيف العمومي

عملا بأحكام المرسوم التنفيذي 112/98 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي
وبالتحديد المادة 01 منه والتي عرفت هذا الجهاز كما يلي : " تشكل مفتشية الوظيف
العمومي المحدث في كل ولاية هيكلا غير مركزي تابعا للسلطة المكلفة بالوظيف
العمومي ، وتناط بها الاختصاصات والصلاحيات كما يحددها هذا المرسوم .¹

الفرع الثاني : مهام وعمل مفتشية الوظيفة العمومية

باعتبار أن رئيس مفتشية الوظيف العمومي هو المسئول القانوني عن سير هذا
الجهاز ، فقد كلف في حدود صلاحيته بمجموعة من المهام يمارسها باسم مفتشية
الوظيف العمومي ، والتي يمكن تحديدها كما يلي :

أولا : مهام مفتشية الوظيف العمومي

1. المهام الرقابية لمفتشية الوظيف العمومي

¹ المادة 1 من المرسوم التنفيذي 112/98 المؤرخ في 06-04-1998 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي ، ج
ر رقم 21 ، ص 8 .

-الرهبر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية .

-السهر على الاحترام الصادر لقواعد الالتحاق بالوظيفة العمومية .
-تضبط بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات المعنية الموجودة في الولاية طبقا لتنظيم المعمول به، المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية في هذه المؤسسات والإدارات العمومية ومتابعة تنفيذها.

-تمارس الرقابة البعدية لقانونية قرارات تسيير الموارد البشرية التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية طبقا للإجراءات المقررة .
-تكلف بمراجعة أي قرار تسيير فدري للحياة المهنية تراه غير مطابق للتنظيم المعمول به. 1

-تساعد مختلف المؤسسات والإدارات العمومية في معالجة القضايا التنازعية المتعلقة بالوضع الإدارية للموظفين والأعوان العموميين للدولة. 2
-تقوم بأية مراقبة تسيير للموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية طبقا للتنظيم المعمول به .

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي 112/98، مرجع سابق.

² المرسوم التنفيذي 112/98، مرجع سابق.

- تتولى بالاتصال مع المصالح المعنية ، تقييم التدابير المقررة في مجال تسيير الموارد البشرية .

- متابعة تطور أعداد الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية واقتراح أي تدبير لضبط الوتيرة المرتبطة بذلك.

- جمع كل المعلومات واستغلالها لإعداد إحصائيات ترتبط بالتشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية.

- المساهمة في حدود صلاحياتها في الوقاية من خلافات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية وتسويتها.

- التقييم كل المساعدة للمصالح المكلفة بتسيير الموارد البشرية في تحضير المسابقات والامتحانات والاختبارات في المؤسسات والإدارات العمومية وتنظيمها وإجرائها.

- تمثيل المديرية العامة للتوظيف العمومي في مجالس إدارة المؤسسات العمومية المحلية ذات الطابع الإداري أو في مجالس توجيهها.

- تقديم تقرير دوري للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومي عن أعمال المفتشية وتقييم نتائجها.

- اقتراح أي تدبير كفيل بتحسين سير مفتشية التوظيف العمومي و كفايات تسيير المراد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية. 1

¹ المادة 3 من المرسوم التنفيذي 112/98، مرجع سابق.

II. المهام الإصلاحية لمفتشية الوظيف العمومي:

تكلف بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية¹، بدراسة واقتراح الإجراءات الضرورية للتحسين المستمر لنوعية خدمات المرافق العمومية ولبسيط العلاقات بين الإدارة والمواطنين وتخفيف المساعي والإجراءات الإدارية والتكفل باحتياجات المستعملين.

حيث تكلف بالاشتراك مع المسؤولين المعنيين بما يأتي :

- دراسة وتقييم سير المؤسسات والإدارات العمومية الموجودة في الولاية.
- تقترح على الإدارة المركزية كل الإجراءات التي ترمي إلى تحقيق النجاعة في الإدارة العمومية .
- اقتراح كل إجراء يهدف إلى ضبط المقاييس وتبسيط الإجراءات الإدارية.
- التأكيد من تطبيق الإجراءات التي تسعى إلى تطوير العلاقة بين الإدارة والمواطن.
- السهر على تحسين شروط استقبال المواطنين وإعلامهم وتوجيههم.
- اقتراح كل إجراء يسمح بإقامة مصالح متعددة الصلاحيات في خدمة الجمهور.
- جمع كل المعلومات التي تساعد على تجديد وعصرنة الإدارة العمومية.

ثانيا : عمل مفتشية الوظيف العمومي

¹ المادة 4 من المرسوم التنفيذي 112/98، المرجع نفسه.

بعدما تعرفنا على المهام الموكلة لمفتشية الوظيف العمومي والمنضوية تحت عنوان الرقابة الإدارية ، إلى جانب بعض المهام المتعلقة بالإصلاح الإداري ، سنتطرق إلى كيفية عمل هذا الجهاز ، وبالتحديد معرفة الآليات المعتمدة في سبيل تحقيق دورها الرقابي من خلال ما يلي :

1. الرقابة من خلال التدقيق على المستندات وقرارات الموظفين :

في إطار تسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة¹ ، يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد مخططا سنويا لتسيير الموارد البشرية المتوفرة ووفقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها ، والغرض من مخطط التسيير المنصوص عليه هو ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية ، لا سيما ما يتعلق منها بالتوظيف الترقية ، التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وكذا الإحالة على التقاعد .

تمارس المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، في إطار صلاحياتها ، الرقابة البعدية على تنفيذ مخطط التسيير وعلى قانونية القرارات الفردية المتخذة في هذا الإطار .

¹ المواد 6 مكرر 1 ، 6 مكرر 2 ، 6 م 3 ، من المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 29-04-1995 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها ، ج ر عدد 26 الصادرة بتاريخ 1995.

تستوجب الرقابة البعدية إعداد تقرير تحرره مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

ويرسل هذا التقرير الذي يتضمن تقويماً دقيقاً لتنفيذ مخطط التسيير السنوي في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية إلى كل الأطراف المعنية، لاسيما السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة الوصية والمصالح المختصة لدى الوزير المكلف بالميزانية. يجب أن ترسل إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية نسخة من كل المقررات المتعلقة بتسيير مسار الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين في الدولة خلال العشرة (10) أيام التي تعقب تاريخ توقيع المقررات.

لا يكون هذا الإجراء معلقاً لتنفيذ المقررات المعنية ، غير أن مسؤولية السلطة التي لها صلاحية التعيين تبقى ملزمة بكل مقرر غير قانوني .

ويمكن أن تترتب على هذا المقرر متابعات جزائية إذا شك خرقاً ينص عليه قانون العقوبات أو عقوبات تأديبية ينص عليها التشريع المعمول بهما .

يتعين على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تطلب من السلطة المعنية مراجعة كل مقرر مخالف للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها.¹

¹ أنظر المرسوم التنفيذي 126/95، مرجع سابق.

وفي هذا الإطار، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي أخطرتها المصالح التابعة للوظيفة العمومية، أن تعلق حتما آثار المقرر المعني وفقا للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها.¹

وهذا ما أكدته التعليمات المشتركة رقم 305 التي تحدد العلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية²، في إطار مهامهم الخاصة بالمراقبة؟، الموجهة إلى السادة المراقبين الماليين ، المحاسبين العموميين ، رؤساء مفتشيات الموظفين العمومي ، البند الخامس منه تحت عنوان متابعة وتنفيذ مخططات التسيير السنوية للموارد البشرية ، فانه عند ملاحظة عمد قانونية القرار الفردي لتسيير الموارد البشرية في إطار المراقبة التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية ، تقوم هذه المصالح بإخطار الهيئة التي سلطة التعيين قصد الشروع إجباريا في توقيف آثار القرار المعيب من الشكل والمضمون ، ومراجعته وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29.

ولهذا الغرض، ترسل وجوبا إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية نسخة من المقرر الجديد الذي محل المقرر الأول في جميع الحقوق المرتبطة به.

¹ المادة 6 مكرر 5 المرسوم التنفيذي 126/95، نفس المرجع.

² حفيظ طالم ، الرقابة في الوظيفة العمومية ، مذكرة نهاية التكوين المتخصص ، المعهد الوطني للإنتاجية والتنمية الصناعية ، بومرداس 2006، ص 26.

يسري أثر المقرر الجديد ابتداء من التاريخ الذي خطر فيه المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المؤسسة أو الإدارة المعنية.

ويمكن لمصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عند الاقتضاء، أن تقوم بالاتصال مع المراقب المالي أو المحاسب العمومي أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد كشف عن حلة تنفيذ طلبات المراجعة المقدمة.¹

II. الرقابة الميدانية :

تقوم مفتشيات الوظيفة العمومية من خلال مفتشيها من التثبيت من صحة تصرفات الجهات الخاضعة لإشرافها ، والوقوف على مدى مطابقة هذه التصرفات لأنظمة الموظفين ، ويتمثل ذلك في قيام المفتش بزيارات تفتيشية في أماكن العمل للتأكد من صحة وسلامة التصرفات المتعلقة بشؤون الخدمة ، وتماشيا مع النظام .

وهذا ما نصت عليه المادة 6 مكرر 2 من المرسوم التنفيذي 126/95 في فقرتها الثانية:

تخول مفتشية الوظيفة العمومية ، القيام بأي تحقيق في الوثائق أو في عين المكان بصفة مباغثة أو بعد التبليغ ، ولهذا الغرض يمكن للمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تطلب تبليغها أي قرار أو ثبوتية تتعلق بتسيير الموارد البشرية في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية .

¹ المواد 6 مكرر 3 و 6 مكرر 5 من المرسوم التنفيذي 126/95 ، مرجع سابق .

وتمارس مفتشيات الوظيفة العمومية الرقابة الإدارية بصورتيهما السابقة واللاحقة ،
فهي تمارس الرقابة السابقة عندما تتناول نظامية التوظيف ، وذلك عن طريق اختيار
أفضل المترشحين ، ووضع شروط الترقية للموظائف العليا كما تمارس الرقابة اللاحقة
في الإشراف على تنفيذ القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بشؤون الموظفين ،
والتثبت من صحة تصرفات الجهات الخاضعة لإشرافها ، ومدى مطابقتها لأنظمة
الموظفين .¹

¹ حفيظ طالم، مرجع سابق، ص30.

خلاصة الفصل الأول :

من خلال دراستنا لنشأة و تطور المديرية العامة للوظيفة العمومية و استقرار النصوص القانونية المنظمة لها نستخلص أن رغم أهميتها البالغة و اعتبارها هيئة مركزية في التسيير إلا أن المشرع لم يمنحها الوسائل لضمان استقرارها و يظهر ذلك من خلال مايلي:

- كثرة التعديلات المتسارعة و الذي جعلها تعاني من التضخم التشريعي .
- تنوع جهات الوصايا التي صاحبت المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- فصل مهام الإصلاح الإداري عن المديرية العامة للوظيفة العمومية من حين الى آخر رغم أهميته في ميدان الوظيفة العمومية .
- عدم تمتعها بالحرية الكافية في أداء مهامها و ذلك لعدم استقلاليتها عن الضغوط.

و لقد قام المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 194/14 المؤرخ في 03 جويلية 2014 بإعادة الاعتبار للمديرية العامة للوظيفة العمومية و ذلك باستحداثه لهياكل جديدة على

غرار الهياكل السابقة لمواكبة التطورات السائدة في مجال الإدارة ، و في سبيل تفعيل دور المديرية العامة للوظيفة العمومية في إطار سياسة لامركزية التسيير نص المشرع على مفتشيات الوظيفة العمومية .

الفصل الثاني

جهود المديرية العامة للوظيفة العمومية في تفسير النصوص



يعد تفسير النصوص القانونية علما قائما بذاته حيث يخضع هذا العمل العلمي لقواعد و ضوابط علمية بينها الفقهاء و رجال القانون حيث يشكل ملتقى لعلوم كثيرة منها اللغة و الفقه و القانون و المنطق، إذ أن الأصل في النص القانوني وضوح دلالاته لا يحتاج للتفسير إلا أنه و استثناءا ترد بعض النصوص القانونية متضمنة بعض من الغموض قد تحتل أكثر من تأويل لذا جاء التفسير بكل أدواته لإزالة الغموض عنها.

المبحث الأول: أنواع التفسير.**المطلب الأول: التفسير القانوني.**

المقصود بتفسير القانون هو تحديد مضمون القاعدة القانونية و التعرف على عناصرها حتى يمكن بذلك تحديد نطاق موضوعها و مدى انطباقها على الحالات المختلفة حيث يفسر القاضي النصوص القانونية بإزالة الغموض و التوفيق بين متناقض من أحكامها و يتعدى في بعض الأحيان إلى استنباط أحكام في الحالات التي لم يرد بشأنها نص¹، حيث ذهب كثير من الفقهاء إلى أن التفسير لا يكون إلا بالنسبة للقواعد المكتوبة كالتشريعات و القواعد الدينية على عكس القواعد العرفية و التفسير ينقسم إلى عدة أقسام من حيث الجهات الممارسة له و ذلك كالتالي :

الفرع الأول : التفسير التشريعي

و هو التفسير الذي يضعه المشرع لنصوص قانونية غامضة المدلول و التي يمكن أن ينجر عن هذه الأخيرة أحكام خارجة عن المعنى المقصود من التشريع ليتدخل بذلك المشرع بتفسير يوضح من خلاله و يزيل الغموض عن القاعدة القانونية و يبعد الخلاف بشأنها و هذا يعني أن يكون تفسير التشريع بتشريع مثله².

¹ خالد وزاني، مناهج تفسير النصوص بين علماء التشريع و فقهاء القانون ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2008 ص 104 .

² محمد صبري السعيد ، تفسير النصوص في قانون الشريعة الإسلامية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، المطبعة الجهوية بوهان ، 1984، ص78 .

و تكون له نفس القوة الملزمة للنص الأصلي المراد تفسيره.¹ و يمكن أن يصدر النص المفسر مرافقا للنص محل التفسير أو في تاريخ لاحق له و في هذه الحالة يسري بأثر رجعي مالم يصدر حكم مبرم في الدعوى ينهي المنازعة محل التفسير و من الضروري الإشارة أنه لا يجوز معاقبة فعل لم يكن معاقبا بموجب القانون القديم ، و لا إدخال أفعال كانت مباحة في نطاق القانون الجديد و يكون التفسير بنفس الطريقة التي وضع بها النص المراد تفسيره كقاعد عامة ما لم تقتضي الظروف تفويض هذه السلطة إلى سلطة أخرى عندما تنتهي مدة انتدابها أو كحل مجلس النواب من طرف السلطة التنفيذية فقد يصدر التفسير من خلال هذه الأخيرة .

و متى صدر التفسير التشريعي يكون ملزما للقاضي لتطبيق القانون المفسر على النزاعات المعروضة عليه حتى بأثر رجعي ما لم يكن قد صدرت أحكام نهائية و قد كانت هذه الأنواع من التفاسير شائعة في العصور الوسطى حيث كان محتما على القاضي الوقوف فلا يفصل في النزاع حتى يتدخل المشرع لإزالة الغموض الشيء الذي هو نادر الوقوع في العصر الحديث و لعلى هذا راجع إلى مبدأ الفصل بين السلطات.²

¹ لخميسي عثمانية ، التفسير في المادة الجزائية و آثاره على حركة التشريع ،مجلة الإجتهد القضائي ،الجزائر،العدد الأول ، د سن ،ص 49 .

² خالد وزاني ، المرجع السابق ص 105 .

الفرع الثاني : التفسير القضائي

هو تفسير القاضي لقاعدة قانونية يتخللها غموض و إبهام بشأن دعوى مرفوعة أمامه كي يسهل فهمها و تتبين أحكامها و يكون هذا التفسير بطلب من الخصوم أي لا يمكن أن يطلب من المحكمة تفسير القوانين التي لم يقدّم بشأنها أي نزاع، حيث ترفع دعوى التفسير أمام السلطة القضائية المختصة من طرف ذوي الصفة و المصلحة لتفسير أعمال و تصرفات السلطة الإدارية و تعتبر دعوى التفسير الإداري حديثة جدا حيث كان القضاء الإداري المقارن يرفض دعاوى التفسير التي ترفع إليه مباشرة على أساس أن القضاء الإداري ليس بهيئة استشارية ، و لكن في السنوات الأخيرة أصبح القضاء الإداري الجزائري يقبل دعوى التفسير المباشرة كدعوى أصلية و مستقلة بذاتها

1 .

و يقوم القاضي بتفسير النصوص المبهمة من تلقاء نفسه دون الحاجة لطلب أطراف النزاع لأن مهمة القاضي تقتضي تفسير القوانين الغامضة في المنازعات المعروضة عليه و يتميز تفسير القاضي بالطابع العلمي في حكم القانون في المسائل موضوع النزاع

¹ مصدق علي، أحكام الدعوى التفسيرية في النظام القضاء الإداري الجزائري، مجلة القانون و العلوم السياسية، الجزائر، العدد الرابع، 2016، ص 649 .

و من خلالها قد يتأثر القاضي بكل الظروف المحيطة بالمنازعة المعروضة لذا يعمل على انسجام التفسير مع الظروف من جهة و أقرب إلى العدالة و لو بالخروج عن قصد المشرع مما يسهل فهم النصوص و كشف مكامن العيب و القصور في القاعدة القانونية الشيء الذي يجعل من التفسير أكثر واقعية و تجدد مما يعد إثراء للفقهاء القانوني الذي يمكن من خلاله إرشاد المشرع إلى مصدر مادي للقانون أو ما يعرف بالاجتهاد القضائي.

أما الحديث على مدى إلزامية التفسير القضائي للقاعدة القانونية فليست له قوة الإلزام حتى للمحاكم التي صدرت فيها أحكام لقوانين مفسرة من قبلها على عكس التفسير التشريعي و الذي يصدر عن جهة مختصة بالتشريع و الذي يكسبها مبدأ الإلزامية، وهناك استثناء بخصوص التفسير الصادر عن المحكمة العليا فقراراتها المفسرة ملزمة لجميع المحاكم.¹

الفرع الثالث : التفسير الفقهي

و هو التفسير الصادر عن الفقهاء بالقانون في أبحاثهم و مقالاتهم من خلال التعليقات حيث يقوم الفقيه باستخلاص حكم القانون الذي قصده المشرع بغض النظر عن الظروف و الوقائع المحيطة ، كما هو الشأن بالنسبة للقاضي بل يبقى تفسيره متصفا لطابع نظري ، و يتصف التفسير الفقهي بعدم إلزاميته في التطبيق و إنما هدفه

¹ خالد وزاني ، المرجع السابق ص ، 107 و 108 .

لفت نظر المشرع لمكمن النقص و مساعدة القضاء على تطبيق النصوص القانونية و لا يعني هذا الفصل بين التفسير الفقهي و التفسير القضائي ، ذلك أن حكم المحكمة قد يتضمن إشارة لرأي الفقيه تدعيما للتفسير الذي اعتمده .

و كما يمكن أيضا أن يكون تفسير الفقيه مؤيدا لاجتهاد القضاء ، و هذا هو الشيء الذي يجعل من التفسير الفقهي مساهما في إثراء الفكر القانوني و تطويره خصوصا إذا كان صادرا عن فقهاء كبار لهم الأثر البالغ في توجيه كل من التفسير القضائي و التشريعي .¹

و من خلال هذا يظهر مدى الترابط بين مختلف التفاسير القانونية سواء كانت تشريعية أو قضائية أو فقهية.

المطلب الثاني: طرق و مناهج التفسير.

طرق التفسير و تعني السبل و المناهج التي يعتمد عليها القاضي أو الفقيه إلى تحديد المعنى لتطبيق القواعد القانونية على الحالات الواقعية حيث تعتمد عملية التفسير على مناهج و طرق لتفسير النصوص التي تساعد على معرفة قصد المشرع من النص المعيب و كذا النصوص السليمة الواضحة.

الفرع الأول : النص السليم

¹ خالد وزاني ، المرجع السابق ص 109 .

تصاغ القاعدة القانونية في نص إما أن يكون نصا سليما واضح المعنى أو نصا معيبا ، و لكل منهما طريقة في التفسير لتحديد المعنى الحقيقي و للتكلم عن النص السليم لا بأس بتحديد طبيعة النص السليم .

أولا: طبيعة النص السليم .

تعد النصوص الواضحة أو السليمة في رأي بعض الفقهاء لا حاجة لتفسيرها و ليس أمام القاضي إلا تطبيقها مباشرة أي وجوب تطبيق النصوص كما هي مهما بدت له نتائج هذا التطبيق شاذة لا يقبلها المنطق ، و المقرر هنا لا إجتهد مع وجود نص و أصحاب هذا الرأي يذهبون إلى إعمال المعنى الذي تدل عليه عبارات النص دون البحث عن أي دلالة أخرى أو إشارة لا يتوصل إليها إلا بعد إجراء عملية التفسير.

فلا سبيل لتحديد الأهداف و الغايات إلا عن طريق العملية التفسيرية للنص مهما كان واضحا و سليما فوضوح النص أمر نسبي يختلف باختلاف الأشخاص فالنص السليم أو الواضح يحتاج إلى معيار واضح يمكن القول على أساسه بسلامة النص من عدمها ، و من جهة أخرى تحديد مستوى الشخص الذي يعد معيارا للوضوح من عدمه .¹

ثانيا: قواعد تفسير النص السليم.

¹ خالد وزاني ، المرجع السابق ص 105 .

تعتمد أساليب تفسير النصوص التشريعية على اللغة و المنطق فالأسلوب اللغوي أمر يحدد المفسر من خلاله مضمون النص و قصد المشرع و الوقوف على معناه و الكشف عن أفاضه

و قد لا يجدي هذا الأسلوب إذا أراد المشرع ببعض الألفاظ مدلولات اصطلاحية خاصة تكون ضمن اللغة القانونية حيث لا يمكن الوقوف للقاضي أو المفسر و البحث عن أساليب أخرى للتفسير لإلزامية الحكم في القضية المعروضة أمامه و ذلك بالاستعانة بالمعاجم و المؤلفات و كذا المجالات التي يمكن أن تحتوي على الكلمات المبهمة المراد تفسيرها حتى و إن كانت الكلمات المراد تفسيرها ذات مدلولات علمية تتعلق بتخصص آخر.¹

و إذا كان الأسلوب اللغوي لا يكفي لا بد من الاستعانة بالأسلوب الثاني في التفسير و هو الأسلوب المنطقي فعند غموض النص يفسر القاضي النص بالمعنى الذي يكون معه أثرا متوافقا مع الغرض منه و متناسقا مع النصوص أي الذهاب إلى الحكمة من النص الذي استهدفها المشرع.

و وسائل التفسير المنطقي التفسير بالقياس عن طريق استنباط حكم غير منصوص عليه بالقياس إلى حكم منصوص عليه لتطابقهما في العلة ، و كذا القياس من باب أولى

¹ خالد وزاني ، نفس المرجع ص 650،651،652 .

و المقصود به هو ثبوت حكم النص على فرض غير منصوص عليه لتوفر علة الحكم فيه بصورة أكثر قوة.¹

الفرع الثاني : النص المعيب

أولا : طبيعة النص المعيب.

كما تعرفنا في الفرع السابق على النص السليم بل تفسر بها النصوص سواء كانت واضحة أو غامضة ، سليمة أو معيبة و لكن قد تلاحظ أو تلحق بالنص أخطاء في الصياغة تؤدي إلى غموضه.

و يمكن تصحيح هذه الأخطاء بوسائل خارجية عن النص و يقصد بالنص المعيب النص الذي يكون به غموض أو نقص يؤدي إلى عدم وضوح معناه أو تناقض أحكامه مع بعضها أو مع نصوص أخرى يستحيل مع ذلك تطبيقه أو ينجم عن تطبيقه نتائج غير سليمة .

¹ عمار عوابد ، قضاء التفسير في القانون الإداري ، دار هومة ، الجزائر، 2002 ، ص 185.

و في مثل هذه الحالات تكون ضرورة تفسير النص المعيب لتحديد معناه و إزالة ما به من غموض من الناحية اللغوية أو من الناحية الفنية ، و قد عدد فقهاء القانون هاته العيوب و هي : الخطأ و النقص و الغموض و التعارض.¹ و لعل علوم القرآن و الحديث هي أكثر التشريعات التي شابها في وقت من الأوقات التدليس و الغموض و استعمل الشيعة و وضعوا أحاديث تؤيد ما ذهبوا إليه و كل هذا حفز العلماء لمقاومة هذه الآفات الخطيرة و الدفاع عن الشريعة بالتمحيص و التنقيب حيث ظهرت علون الجرح و التعديل و علم رجال الحديث و علم علل الحديث ، و غيرها من العلوم و التي كان لها الفضل في حفظ السنة .

قد ذهب فقهاء القانون إلى أن حاجة النص للتفسير تكون مرتبطة بالخطأ المادي الذي يكون في الإعداد الغير دقيق للنصوص إما في تحريرها أو طبعا دون المراجعة الدقيقة قبل النشر

و ذلك بإضافة حرف أو إسقاط حرف مما يؤدي إلى غموض النص ، و من دواعي ورود النص معيبا حالات الغموض و الإبهام في النص أي عدم وضوح النص حيث تحتمل عباراته أكثر من معنى و كذلك حالات النقص و السكوت في النص بحيث لا يكمن فهم حكم النص إلا بلفظ أو عبارة تنقص النص ، أما عن حالات التعارض بين

¹ خالد وزاني ، المرجع السابق ص 671،672.

النصوص أو التصادم بينها بحيث لا يمكن تطبيقها دون حصول تعارض بينها و ذلك في إطار تشريع واحد أو تشريعات متعددة.¹

ثانيا : طرق تفسير النص المعيب

يلجأ إلى تفسير النص المعيب القضاء بمناسبة معالجة النزاعات المعروضة عليه و ذلك بالرجوع إلى الأعمال التحضيرية للتشريع و أسباب إصدار القانون الأمر الذي قد يساعد على معرفة قصد المشرع من النص القانوني المعيب كالرجوع للمصدر التاريخي للنص كمقتضيات الشريعة الإسلامية أو القوانين الفرنسية التي أخذ منها رجالات التشريع أما إذا كانت قوانين تصدر بلغتين فلا مانع للرجوع للنص المترجم للوقوف على المعنى الحقيقي الذي قصده المشرع .

و يمكن حصر طرق تفسير النص المعيب في الأعمال التحضيرية للتشريع و هي مجموعة الوثائق و المستندات الرسمية و المذكرات الإيضاحية و أعمال اللجان الفنية التي تسبق سن التشريع و تعتبر هذه الأعمال التحضيرية من أهم وسائل التفسير المرتبطة بتاريخ إعداد التشريع.²

و من أساليب تفسير النصوص الغامضة تقريبها من النصوص التي جاءت بمسائل مشابهة و يفيد هذا التشابه و التوافق في مسألة تفسير النصوص و من الأمور التي

¹ خالد وزاني ، المرجع السابق ص 715 .

² عمار عوابد ، المرجع السابق ص 187 .

تساعد في تفسير النصوص فلسفة التشريع و حكمته و يقصد بها الغاية التي يستهدفها
المشرع من وراء النص ، و من المصادر المهمة أيضا المصادر التاريخية و المادية
للنص و كذا الترجمة .¹

المبحث الثاني : طبيعة عمل المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تفسير

النصوص

تعمل المديرية العامة للوظيفة العمومية في إطار السياسة العامة للحكومة برنامج
عملها فتقترح الإجراءات التي من شأنها ضمان تسيير متناسق للموارد البشرية و ذلك
لاسيما بتحديد للقواعد القانونية و الأساسية الخاصة و نظام دفع الرواتب و التسيير
التوقعي لمناصب الشغل و التعدادات و الكفاءات و كذا عملية التكوين و يسهر المدير
العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية على تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين
بالوظيفة العمومية ، و حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 190/03 المؤرخ في 28

¹ خالد وزاني ، المرجع السابق ص 722 .

أفريل 2003 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية فإنه يعمل على ضمان مطابقة النصوص التي تحكم الموظفين و الأعوان العموميين مع المبادئ الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كما أنه يقوم عند الحاجة بتفسير التشريع و التنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية .¹

المطلب الأول : مجال التفسير

لقد خول القانون تفسير التشريعات و التنظيمات و قوانين قطاع الوظيفة العمومية سواء تعلق الأمر بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو القوانين الأساسية لمختلف القطاعات فعند الحاجة أو الضرورة يمكن لأي إدارة عمومية أن تبعث باستفسار إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية حول أي قضية تتعلق بتسيير الموارد بتسيير الموارد البشرية أو تطلب رخص استثنائية لحل مشكلة لا يتضمن التشريع المعمول به أو القوانين السارية خلالها و حيث قسم موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية على الإنترنت مجالات تفسير النصوص إلى مايلي :

¹ المادة 02 من المرسوم 190/03 ، مرجع سابق .

الفرع الأول : مجال التأديب

يعد مجال تأديب الموظف العام محددًا بتطبيق أحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فالتأديب يعد وسيلة قانونية تستعملها السلطة التي لها صلاحيات التعيين حيث " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا و يعرض لعقوبة تأديبية ،دون المساس ، عن الاقتضاء ،بالمتابعات الجزائية"¹، و يجب إستشارة اللجان متساوية الأعضاء ضرورياً².

لكن و بمناسبة تطبيق الإجراءات التأديبية للموظف العام يمكن أن يتخلل ذلك غموض يعتري الإجراءات المرافقة لعملية التأديب ، كما يجب أن نشير إلى أن الإدارة وهي بصدد ممارسة وظيفتها التأديبية تجاه الموظف العام ، تكون مجبرة على احترام إجراءات قانونية يؤدي عدم احترامها إلى بطلان الإجراءات المتخذة مع تعرض القرار التأديبي إلى الإلغاء لذا يحتاج العمل قواعد قانونية ضابطة،³ مما يضع السلطة الإدارية أمام إشكاليات قانونية تدفعها للاستناد بالمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري و بالخصوص مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية المسئولة

¹ المادة 160 من الأمر 03/06، مرجع سابق .

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 360.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، ط 1، 2015، ص151 .

بالرد عن جميع التساؤلات و الاستفسارات المرفوعة لها ، حيث من مجموع هذه الاستفسارات الكثيرة سنسلط الضوء على بعضها للتعرف على كيفية تفسير النصوص الخاصة بالموظف العام .

أولا : استفسار حول كيفية تطبيق المادة 174 من الأمر 03/06

و قد جاء في المادة 174 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح لبقائه في منصبه " ¹ و قد جاء الاستفسار عن الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي ، و عن إعادة إدماج الموظف المتابع قضائيا بعد حصوله على البراءة مع وجود طعن بالنقض من طرف النيابة العامة أمام المحكمة العليا و عن المنازعات القضائية التي تصدر فيها أحكام لفائدة الموظفين المعنيين تقتضي بالتعويض .

وقد جاء رد المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري عن الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي المنصوص عليه في المادة 174 المذكورة أعلاه فقد وضحت بهذا الخصوص أن إجراء التوقيف لا يكون آليا جراء أي متابعة جزائية فالجوء إليه يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف و كذا خطورتها و مدى ارتباطها بالوظيفة و تأثيرها على مواصلة الموظف لمهامه و كذا المساس بصحة الإدارة حتى و إن وقعت هذه الأفعال خارج مكان العامل و غير مرتبطة بأداء الوظيفة

¹ المادة 174 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

و في هذا الشأن أعطت المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري في تفسيرها أن للجهة التي لها سلطة التعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى ارتباط أو تنافي الأفعال المتابع من اجلها الموظف مع وظيفته و أعطت أمثلة على بعض الحالات التي تستدعي توقيف الموظف عن عمله .¹

- إذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تحول دون التحاقه بعمله.

- إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف تمس بالأمن العام أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة و ممتلكاتها و أعوانها.

- الجرائم المنافية للأخلاق لا سيما بالنسبة لموظفي قطاع التربية.

- استعمال العنف داخل أماكن العمل .

- تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني.

- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة و استعمال المزور منها.

السرقه ، الرشوة ، اختلاس و /أو تبديد الأموال العمومية أثناء ممارسة المهام أو

بمناسبتها . وقد أشارت التعليمه بأن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية يجب

اتخاذها من تاريخ تحريك الدعوى العمومية أمام الجهات القضائية و ليس من تاريخ

إيداع الشكوى.

¹ المراسلة رقم 1552 المؤرخة في 09 فيفري 2017، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

أما بخصوص مفهوم نهائية الأحكام القضائية فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 174 على أنه " و في كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا " و هو ما يعني استنفاد كافة طرق الطعن ، و في حالة ما إذا تم حفظ القضية أو تبرئة الموظف فالبراءة لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني ، لذي يعاد إدماجه في عمله بعد عرضه على اللجنة متساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا حتى لو كان هناك طعن بالنقض في الحكم ، و تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا و ذلك حماية لوضعيته الاجتماعية و المادية نظرا لطول الآجال التي قد يستغرقها الفصل في الطعن بالنقض و مهما كان قرار المحكمة العليا يجب على الجهة التي لها سلطة التعيين عرض وضعية المعني على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء متى أصبح الحكم نهائيا .¹

أما في ما يخص تعويض الموظفين الذي صدرت لصالحهم أحكام تلزم الإدارة بإعادة إدماجهم و تعويضهم اعتبرت هذه التعلية فترة التوقيف عن العمل عمل لم يؤدي لا يستحق عليه الموظف راتبا و تحجبت المديرية العامة للوظيفة العمومية بأحكام المادة : 32 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 التي نصت على " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب "

¹ المراسلة رقم 1552 ، مرجع سابق.

و قد فسرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعويض الذي يمكن أن تقضي به المحاكم لا يعد راتبا حتى و إن كان قدر التعويض على أساس الراتب الذي كان يتقاضاه الموظف قبل توقيفه.

ثانيا : استفسار حول إجراء الخصم من الراتب

و قد جاء في الاستفسار الموجه من طرف السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عبد القادر متوك المتعلق بكيفية إجراء الخصم بالنسبة لأعوان الوقاية و الحراس الذين تغيبوا يومي عمل ، علما أنهم يشتغلون يومين و يستفيدون في المقابل من يومين راحة تعويضية.¹

وقد كانت المديرية العامة للوظيفة العمومية قد أوضحت بموجب إرسالية رقم : 2332 المؤرخة في 28 مارس 2016 أن الخصم من المرتب بسبب الغياب يكون بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها العون المعني و بالتالي فإن العون الذي تغيب يومين يخصم من مرتبه يومان و ذلك عملا بأحكام المادة 207 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و تنطبق على الموظفين الذين يعملون بالنظام العادي غير أن الاستفسار يخص يومي راحة تعويضية لمدة يومان مرتبطة بتأدية الأعوان لخدمة فعلية لمدة يومان لذا فإن الغياب خلال أيام الخدمة يترتب عليه خصم من الراتب ليومي الغياب إضافة إلى يومي الراحة التعويضية أي مقابل خصم لمدة أربعة أيام .

¹ المراسلة رقم 1552 ، مرجع سابق.

و في الأخير يعد مجال التأديب من أهم المجالات التي تعد بشأنها تفسير مستتبطة من القوانين المعمول بها أو اجتهادات تكون في بعض الأحيان ليت لها سند قانوني أي ما يعد تشريع جديد في نظرنا.¹

الفرع الثاني : مجال تسيير المستخدمين

يعد مجال تسيير المستخدمين بعمليات إدارية تتمثل في توظيف الإطارات والأعوان ومتابعة حياتهم المهنية الفردية كالترسيم والتقدم في الدرجات والترقية إلى مناصب أعلى وكذا تثقيطهم ومنحهم مختلف الإجازات ووضعهم في الحالات القانونية التي تجيزها القوانين والتنظيمات السارية المفعول ،و هذا الشيء من الممكن أن تنجر عنه بعض التساؤلات التي ترفع من المؤسسات و الإدارات العمومية إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية منها :

أولاً: استفسار حول تقييم الموظف

حيث رفع التساؤل من مدير الموارد البشرية للمديرية العامة للأمن الوطني بخصوص كيفية التقييم الدوري للموظف الذي ينتج عنه تثقيط مرفق بملاحظة عامة من

¹ المراسلة رقم 10333 المؤرخة في 12 سبتمبر 2017، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

أجل الترقية في الدرجات بالنسبة للموظفين المتواجدين في عطلة أمومة، عطلة مرضية أو حادث عمل.¹

حيث يرتبط تقييم الموظف أي تقدير مؤهلاته المهنية من أجل ترقيته في الرتبة أو الدرجة و تمكينه من امتيازات مرتبطة بالمردودية و تحسين الأداء و منح الأوسمة الشرفية

و المكافآت و اعتبرت من جهة أخرى المادة 129 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 في الحالات المشار إليها أعلاه (عطلة أمومة، عطلة مرضية أو حادث عمل) في وضعية خدمة غير أنه يتعذر على السلطة المؤهلة تقييم الموظف بصفة موضوعية خلالها باعتبارها فترة عمل غير مؤداة و هذا ما يحدث إجحاف في حق المسار المهني للموظف لذا أجابت المديرية العامة للوظيفة العمومية باعتماد آخر تنقيط للموظف قبل وضعه في أحد الحالات المذكورة سابقا لكي لا يكون هناك إجحاف في حقه ، و أشارت المديرية العامة للوظيفة العمومية في آخر هذه المراسلة الى وجود نص تنظيمي يحدد كيفية تطبيق الفصل الرابع من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة قيد الإعداد على مستوى مصالحها الشيء الذي سيتكفل بهذه الانشغالات .

ثانيا: استفسار حول الرخص الاستثنائية للغيابات غير مدفوعة الأجر

¹ المراسلة رقم 1076 المؤرخة في 27 ديسمبر 2013، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

حيث راسلت مديرية إدارة الوسائل لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي المديرية العامة للوظيفة العمومية لطلب توضيحات حول كيفية الاستفادة من رخص استثنائية لغياب غير مدفوع الأجر طبقا لأحكام المادة 215 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 حيث لم تذكر المادة الأسباب التي من شأنها منح الموظف مبررا للاستفادة من هذه الرخص الاستثنائية التي وصفها المادة بالضرورة القصوى المبررة و لم تذكرها على سبيل الحصر .

حيث أجابت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإمكانية منح الموظف رخصة استثنائية للغياب غير مدفوع الأجر لا تتجاوز مدتها الإجمالية 10 أيام في السنة و ذلك قصد تمكين الموظف من مواجهة الأحداث الطارئة التي تتعلق على سبيل المثال لا الحصر :

- أمور شخصية أو عائلية للموظف أو احد أفراد عائلته .
- التكفل بالمشاكل الصحية للموظف أو لأحد أفراد عائلته.
- المشاركة في المناسبات العائلية ، أو الدينية أو التظاهرات أو الملتقيات غير تلك المنصوص عليها في المواد : 209،210،212 المنصوص عليها في

الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي

للوظيفة العامة .¹

¹ المراسلة رقم 5394 المؤرخة في 17 جوان 2014، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

حيث يجب على الموظف تقديم المبررات لهذا الغياب في كل الحالات و تعود الموافقة من عدمها للإدارة المستخدمة في منح رخصة الغياب و تقييم الظروف و المبررات.¹

الفرع الثالث : مجال المسابقات

تعطي المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري لجميع المؤسسات العمومية الضوء الأخضر للشروع في تنظيم مسابقات التوظيف و ذلك حسب المناصب المالية المتوفرة لكل مؤسسة و ذلك لتغطية العجز و تصدر أيضا تراخيص لاستغلال المناصب المالية الشاغرة في بعض القطاعات و يعد فتح المسابقات الانتقائية للموظفين مجال تتخلله بع الإشكاليات المطروحة من المؤسسات العمومية التي ترأسل بدورها المديرية العامة للوظيفة العمومية لتفسير بعض النصوص و تغطية بعض مكامن النقص

و للحديث عن بعض الإشكاليات التي نذكر منها :

أولا: فيما يخص تشكيل لجان المقابلة للمسابقات على أساس الشهادات.

يعد قصور المرسوم التنفيذي رقم : 393/95 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 و عجزه

في تحديد كيفية تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوصات المهنية للتوظيف و الترقية

في قطاعات الوظيفة العمومية و لإضفاء مرونة على هذه الإجراءات و مواكبة

التغيرات الحاصلة كان من الضروري استصدار المرسوم التنفيذي رقم : 194/12

¹ المراسلة رقم 5394 المؤرخة في 17 جوان 2014، المرجع نفسه.

المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفية تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوصات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، و عملا بالمادة 36 من هذا المرسوم التي أعطت إمكانية لإصدار تعليمات عند الحاجة لتوضيح كيفية تطبيق هذا المرسوم و قد جاءت التعليمات رقم : 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفية تنظيم المسابقات و الامتحانات

و الفحوصات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها¹ ، و ذلك من اجل إضفاء المرونة على إجراءات تنظيم مسابقات التوظيف و الترقية و رغم هذه التعليمات الموضحة إلا أنه تبقى هناك تساؤلات ترفع على مستوى المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري و التي هي بدورها تصدر تعليمات توضيحية إلى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية لحل بعض الإشكاليات كما في الإرسالية رقم 02 المؤرخة في 03 فيفري 2014 لحل إشكالية تشكيل لجان الانتقاء المكلفة بإجراء المقابلات الخاصة بالمسابقات على أساس الشهادة و ذلك بسبب عدم توفر الإطارات المنظمة للمسابقات على موظفين مؤهلين ينتمون إلى رتبة أعلى من الرتبة المراد التوظيف فيها أو موظفين ينتمون إلى نفس الرتبة و يشغلون مناصباً عالياً لاسيما فيما يتعلق بالرتب المستحدثة.

¹ التعليمات رقم 02 المؤرخة في 03 فيفري 2014، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

و قصد تسهيل إجراء المقابلات الخاصة بالمسابقات على أساس الشهادة بعنوان سنتي 2013 و 2014 رخصت المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري بالاستعانة بموظفين يستوفون الشروط المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم : 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 و كذا التعليم رقم : 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المذكورين أعلاه حتى

و إن كانوا يشتغلون لدى إدارات أو مؤسسات عمومية أخرى ، و حتى في حالة عدم وجودهم يمكن الاستعانة بموظفين يستوفون هذه الشروط و ينتمون إلى أسلاك معادلة من حيث المستوى التأهيلي و متقاربة من حيث طبيعة المهام .

ثانيا: استفسار بخصوص المشاركة في مسابقات الترقية لموظفي أسلاك الصحة حيث تعني الترقية أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية¹ ، و تعتبر الترقية أيضا عملية نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تتضمن زيادة في الواجبات و المسؤوليات و الصلاحيات و يصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل التي يتلقاها، المادية منها أو المعنوية أو كلاهما معا.²

وقد جاء هذا التساؤل من وزير الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات حول

إمكانية مشاركة الموظفين المتواجدين في حالات العطل المرضية طويلة المدى و

¹ سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، د ط، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص 428.

² محمد قاسم القريوتي، إدارة الأفراد، ط2، د ب ن، الأردن، 1999، ص 185.

الإحالة على الاستيداع و الموظفين الذي يشغلون وظائف عليا و الموظفين المنتدبين لشغل عهدة انتخابية في المسابقات و الامتحانات المهنية للترقية إلى رتبة أعلى .

و قد جاء رد المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري بالنسبة لحالتي الإحالة على الاستيداع و العطلة المرضية طويلة المدى فإنه تطبيقا للمادة 128 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة لا يمكن المشاركة في المسابقات الترقية إلى غاية إعادة إدماجهم لاعتبارهم في حالة إيقاف مؤقت لعلاقة العمل .

أما بالنسبة للاستفسار الثاني المتعلق بشاغلي الوظائف العليا في الدولة فلا يمكنهم الترقية المباشرة بل يتعين عليهم المشاركة في المسابقات و الامتحانات المهنية للترقية إلى رتبة أعلى .

و أبدت المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري موافقتها الاستثنائية لمشاركة الموظفين المنتدبين الذين يشغلون عهدة انتخابية في المسابقات و الامتحانات المهنية للترقية إلى رتبة أعلى حفاظا على مساهمهم المهني .

و من هنا نلاحظ أنه و رغم تحيين النصوص القانونية التي تحكم مجال المسابقات و

كذا التعليمات التوضيحية لكيفية تطبيق أحكام هذه النصوص تبقى المديرية العامة

للوظيفة العمومية

و الإصلاح الإداري تصدر تعليمات و كذا مراسلات تحل من خلالها الإشكاليات
الناجمة عن تطبيق هذه النصوص القانونية ناهيك عن الإجابة عن التساؤلات المرفوعة
لها من الإدارات .¹

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للأعمال الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة

العمومية

تعد الأعمال الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية أعمالا لا يمكن أن
تستغني عنها الإدارات المؤسسات العمومية المنضوية تحت لواء المديرية العامة
للوظيفة العمومية ، حيث تعمل هذه الأخيرة على القيام بتفسير للنصوص سارية
المفعول و ذلك عن طريق تعليمات و ترخيصات و كذا مراسلات توجهها المديرية
العامة للوظيفة العمومية عن الاقتضاء أو عند الطلب لمختلف الإدارات و المؤسسات
العمومية من أجل المساعدة على حل الإشكالات القانونية التي يمكن أن تعيق عملها
فهل يمكن تحديد الطبيعة القانونية لهذه الأعمال (تشريعية ، إدارية ، قضائية).

الفرع الأول: عمل تشريعي

يمارس العمل التشريعي وفقا لقواعد و مؤسسات منوطة به وفقا للدستور لاسيما

المادة 112 منه¹ ، ولا شك أن الوظيفة التشريعية هي ضمن وظائف البرلمان لذا

¹ المراسلة رقم 7724 المؤرخة في 11 جوان 2015، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

يسمى بالسلطة التشريعية ، و باعتبار حق المبادرة بالتشريع أول المرحلة من مراحل إعداد النص القانوني و هي التي تحدد موضوعه و مضمونه ، لذا اختلفت الدساتير في تحديد الجهات المخول لها هذا الحق أي المبادرة فقد تغلبت المبادرة الحكومية على المبادرة البرلمانية في التشريع .²

و تعد المبادرة بالتشريع من أهم المراحل التي تسبق تشريع القوانين و يكون التشريع الحكومي مبني على اقتراحات مرفوعة غالبا من المديريات و المصالح المركزية للوزارات أو الوزارة الأولى كالمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري و التي من خلال الانشغالات المرفوعة من طرف الإدارات و المؤسسات العمومية و التي يتم معالجتها من طرف مديرية التنظيم و القوانين الأساسية للوظائف العمومية يمكن أن تكون قاعدة عن طريق تعليماتها و تفسيراتها و كذا مراسلاتها للتحضير لمبادرات تشريعية ولكن لا يمكن أن ترتقي لوحدها أي التعليمات و كذا الترخيصات و المراسلات لأن تكون تشريعا فحتى القاضي الإداري يستأنس بهذه التعليمات عند تقديمها كدفوع لكنه غير ملزم باعتبارها ليست بالقاعدة القانونية الصادرة عن الجهات المخولة بالتشريع .

¹ أنظر المادة 112 من التعديل الدستوري 2016، القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

² بن سهلة ثاني بن علي ، حمودي محمد بن هاشمي ، الإطار القانوني المنظم لحق المبادرة بالقوانين في الدستورين الجزائري لسنة 1996 و المغربي لسنة 2011، مجلة الدفاتر السياسية و القانون ،الجزائر، العدد الثامن ، 2013 ،ص167 .

الفرع الثاني: عمل إداري

يعتبر القرار الإداري من أهم الوسائل القانونية بيد الإدارة من أجل القيام بنشاطها خاصة المرفق العام و الضبط الإداري و يكون تأثير القرار الإداري في الوضع القانوني القائم بطريقتين مختلفتين إما بطريقة إيجابية بإنشاء حقوق و التزامات أو بطريقة سلبية تتمثل خاصة في القرارات المنطوية على رفض لطلب عن إصدار ترخيص .¹

لم يعرف المشرع الجزائي القرار الإداري تعريفا دقيقا بل لم يسع لتعريفه مع أنه أنشأ بابا مستقلا للتقاضي في النزاعات الإدارية تحت عنوانه "في الإجراءات المتبعة أمام مجلس الدولة" وبدأه ببيان اختصاصات المجلس فنص على أن يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية.²

و من خلال دراستنا للقرار الإداري نجد أنه يختص بعدد من المميزات التي تميزه عن أعمال الإدارة الأخرى ، فالقرار الإداري عمل قانوني يُقصد بالعمل القانوني أنه العمل المصاحب للأثر القانوني، فالقرار الإداري هو عمل قانوني يتم بشكل فردي،

¹ خلدون بن علي ، نظرية القرار الإداري المضاد -دراسة مقارنة- ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ،الجزائر، المجلد الحادي عشر العدد الأول ، د س ن، ص218 .

² محمد الطاهر ح الحسيني،تعريف القرار الإداري وعناصره ،مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ،الجزائر،العدد الأول، السنة التاسعة 2017، ص506.

وذلك بمعنى أنه تم إصداره من الإدارة المنفردة، كما يعني العمل القانوني افتعال أثر قانوني على عكس الأعمال الإدارية التي لا تحدث آثاراً. و القرار الإداري يتم بواسطة السلطة الإدارية و هذا ما يميزه عن الأعمال القانونية الصادرة عن السلطتين التشريعية و التنفيذية، و يكون هذا القرار صادر بإرادة منفردة للإدارة مما يترتب عليه آثار قانونية نهائية .

و هذا هو الشيء الذي لا يمكن أن تتصف به التفسير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، أي لا يمكن اعتبارها قرارات إدارية حتى من الجانب القضائي للطعن فيها بالإلغاء

الفرع الثالث: عمل قضائي

تقوم مختلف الأنظمة القضائية في العالم على نظامين أساسيين النظام الموحد و كذا النظام القضائي المزدوج حيث ينقسم هذا الأخير إلى نظام قضاء عادي و نظام قضاء إداري يختص بالفصل في المنازعات الإدارية الذي أنشأ في الجزائر بصدور دستور 1996 الذي بموجب المادتين : 152 و 153 و على رأس القضاء الإداري مجلس

الدولة الذي يمثل الهيئة القضائية العليا للقضاء الإداري و أنشأ أيضا بمقتضى نفس الدستور قانون عضوي رقم : 98/01 المؤرخ في: 30 ماي 1998 المتعلق باختصاص مجلس الدولة و تنظيمه و عمله قضاء إداريا و على رأسه مجلس الدولة و عرفت المادة 02 من القانون 98/01 مجلس الدولة على أنه هيئة مقومة لأعمال الجهات

القضائية الإدارية و هو تابع للسلطة القضائية و يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري في البلاد و يسهر على احترام القانون و له اختصاصين الأول قضائي و الثاني استشاري .¹

لذا لا يمكننا وصف الأعمال التي تقوم بها المديرية العامة للوظيفة العمومية من تعليمات و تفاسير و تراخيص الموجهة إلى الإدارات و المؤسسات العمومية بالعمل القضائي لأن الأعمال القضائية مخولة لجهات قضائية معينة محصورة قانونا.

¹ عيسى لعلاوي، الاختصاص القضائي لمجلس الدول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، الجزائر، المجلد 53، العدد 02، د س ن، ص 139 و 140 .

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا لجهود المديرية العامة للوظيفة العمومية عرفنا المقصود بأنواع التفسير القانونية بداية بالتفسير التشريعي الذي استخلصنا منه أنه عبارة عن تفسير تشريعي لتشريع مماثل له، كما تكلمنا عن التفسير القضائي و المعروف عنه واقعيته و تجده و عن مدى الزاميته، أما بخصوص التفسير الفقهي و أثره في توجيه كل التفسير القضائي و التشريعي لما له من بالغ الأثر دون أن ننسى مناهج التفسير للنص السليم و كذا النص المعيب الشيء الذي مهدا لنا الطريق للتطرق إلى طبيعة عمل المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تفسير النصوص مما استدعى تحليل بعض التعليمات و المراسلات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تأديب الموظف العام و كذا تسيير مساره المهني و مسابقات التوظيف .

الشيء الذي قادنا إلى الكلام عن طبيعة هذه التفسير التي لا يمكننا وصفها لا

بالتشريع

و لا بالقرار القضائي و لا الإداري .

الخاتمة



من خلال ما تقدم نستخلص أن المشرع الجزائري و منذ صدور أول قانون للوظيفة العمومية اتجه إلى إنشاء هياكل مركزية و أخرى محلية حيث تمثل المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري و المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الهياكل المركزية المنوط بها السهر على تنفيذ السياسة العامة و جمع كل العناصر المتصلة بالوظيفة العمومية و اتخاذ كل التدابير التي تساهم في تحسين المرافق العامة و سيرها و الرفع من قدرتها، أما عن هياكلها المحلية ألا و هي مفتشيات الوظيفة العمومية المتواجدة على مستوى كل ولاية كجهة محلية لتسيير الوظيفة العمومية، حيث وجدنا أن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية حسب آخر تعديل لم يكن شبيها للنصوص السابقة بل استحدثت هياكل جديدة لم تكون موجودة سابقا منها مديرية العصرية و التطوير الإداري، مديرية تنظيم الهياكل الإدارية دون أن ننسى استحداث المشرع لأجهزة محلية متمثلة في مفتشيات الوظيفة العمومية و المنصوص عليها بموجب المرسوم التنفيذي 112/98 بإعتبارها هيكل غير مركزي للرقابة تابع للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

كما تمت دراسة استرجاع المديرية العامة للوظيفة العمومية لمهمة الإصلاح الإداري بإعتبارها مهمة مستعادة بعد ما تم نزعها منها بموجب النصوص التنظيمية السابقة ما يعد خطوة إيجابية تحسب للمشرع الجزائري و تظهر من خلال استحداث مديرية

العصرية

و التطوير الإداري التي تناط بها مهمة إصلاح الإدارة العمومية .
أما من خلال دراستنا لجهود المديرية العامة للوظيفة العمومية في تفسير النصوص
تم التعرف على المقصود بأنواع التفسير من التفسير القانوني الذي رأينا فيه خادما
لبحثنا بكلامنا عنه التفسير التشريعي أي بتفسير التشريع لتشريع مثله ، كما تطرقنا إلى
التفسير القضائي الموصوف بالواقعية و التجدد و التعرف على مدى إلزاميته ، كما
تكلمنا عن التفسير الفقهي الذي كان له بالغ الأثر في توجيه كل من التفسير القضائي و
التشريعي ، دون أن ننسى التطرق إلى طرق و مناهج التفسير ليكون بإمكاننا الكلام عن
طبيعة عمل للمديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تفسير النصوص حيث تطرقنا
إلى تحليل بعض التعليمات و المراسلات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة
العمومية في عدة مجالات منها تأديب الموظف و كذا تسيير مساره المهني و مسابقات
التوظيف .

أما بخصوص تحديد طبيعة الأعمال الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية
في مجال تفسير النصوص فلا يمكننا الكلام عليها كعمل تشريعي لأن الآليات و
المؤسسات التشريعية واضحة بنص الدستور ، كما لا يمكن وصفها بالعمل أو القرار
الإداري لمعرفتنا بميزات و خصائص هذا الأخير ، كما لا يمكن أيضا إدراجها ضمن
الأعمال القضائية لكون القرارات القضائية منوطة بمؤسسات قضائية محددة قانونا.
و مما تم التوصل إليه من نتائج

- كثرة النصوص التنظيمية المنوطة بتنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية الناتجة عن التضخم التشريعي.
 - افتقار المديرية العامة للوظيفة العمومية لمظاهر الاستقلالية .
 - يتعلق دور الرقابة الإدارية المخولة للمديرية العامة للوظيفة العمومية في كل ما يتعلق بالمسار المهني للموظف.
 - من أهم آليات الرقابة التي تعتمد عليها المديرية العامة للوظيفة العمومية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.
 - يعد تفسير النصوص من أهم الأعمال التي تقوم بها المديرية العامة للوظيفة العمومية لإزالة الغموض على تطبيق بعض النصوص.
 - لا يمكن اعتبار التعليمات و المراسلات و الترخيصات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية تشريع ولا قرارا قضائيا و لا إداريا .
- و من بين ما يمكن اقتراحه مايلي:
- تدعيم النظام القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية بما يكفل لها استقلالية كباقي الهيئات الرقابية .
 - ربط مهمة الإصلاح الإداري بهيكل المديرية العامة للوظيفة العمومية.

- إعطاء وصف قانوني للتفاسير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

الشيء الذي يوحد الاجتهاد بين الجهات القضائية و الإدارية و التشريعية و

يضفي على تلك التفاسير الصبغة القانونية الإلزامية

و تكون المديرية العامة للوظيفة العمومية كجهة للفتوى كما هو معمول به في

قسم الفتوى المصري.

الأملا حقا



ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم ما يأتي:

❖ فيما يخص الأفعال التي تستدعي التوقيف التحفظي، فقد نصت المادة 174 المذكورة أعلاه، على أنه يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وذلك كإجراء تحفظي إلى غاية الفصل النهائي في قضيته حين يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا.

وينبغي التوضيح بهذا الخصوص، أن هذا الإجراء (التوقيف) لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، فاللجوء إلى هذا الإجراء يتوقف على طبيعة الأفعال المنسوبة للموظف وخطورتها ومدى ارتباطها بالوظيفة. أو تأثيرها عليها أو تنافيتها مع مواصلة الموظف في أداء مهامه، ومدى مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى وإن وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل، أو كانت غير مرتبطة بأداء وظيفته.

وفي هذا الشأن، فإن للجهة التي لها سلطة التعيين السلطة التقديرية في تحديد مدى ارتباط أو تناهي الأفعال المتابع من أجلها الموظف مع وظيفته.

وفي هذا الصدد، يمكن على سبيل المثال لا الحصر، ذكر بعض الحالات التي تستدعي توقيف الموظف عن عمله، وهي الحالات التالية:

- إذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تحول دون التحاقه بعمله؛
- إذا كانت الأفعال المنسوبة للموظف تمس بالأمن العام أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعاونها؛
- الجرائم المنافية للأخلاق لا سيما بالنسبة لموظفي قطاع التربية؛
- استعمال العنف داخل أماكن العمل؛
- تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني؛
- إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة واستعمال المزور منها؛
- السرقة، الرشوة، اختلاس و/أو تبديد الأموال العمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها.

كما تجدر الإشارة إلى أن التوقيف بسبب المتابعات الجزائية، هو إجراء ينبغي أن يتخذ ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى العمومية من طرف الهيئات القضائية المعنية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى.

كما تجدر الإشارة، من جهة أخرى، إلى أن الفقرة الثانية من المادة 174 المذكورة أعلاه، نصت على أنه يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد، خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويتم ذلك بقرار من الإدارة وفق سلطتها التقديرية، مع الاستمرار في تقاضي مجمل المنح العائلية طيلة فترة التوقيف.

وينبغي التوضيح في هذا الصدد، أن استفادة الموظف المعني من جزء من راتبه في حدود المدة المذكورة أعلاه، (ستة (6) أشهر)، وكذا من المنح العائلية، ينبغي التنصيص عليها في مقرر التوقيف.

❖ - أما بخصوص مفهوم نهائية الأحكام القضائية، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 174، سالف الذكر، على أنه: "وفي كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً"، وهو ما يعني استنفاد كافة طرق الطعن بأن يصبح الحكم حائزاً حجية الشيء المقضي فيه، ذلك، لأن الأحكام المترتبة عن المتابعات الجزائية، الصادرة عن المحاكم قابلة للطعن بالاستئناف أمام المجالس القضائية، والقرارات الجزائية الصادرة عن المجالس، رغم كونها نهائية، فهي قابلة للطعن بالنقض أمام المحكمة العليا.

وفي هذه الحالة، فإن الطعن بالنقض يترتب عنه توقيف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي، في شقه الجزائي، طبقاً للمادة 499 من الأمر رقم 66- 155 المؤرخ في 8 يوديو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، وذلك إلى غاية الفصل في دعوى النقض.

لذا، وفي حالة ما إذا تم حفظ القضية أو تمت تبرئة الموظف المعني من الأفعال المنسوبة إليه، علماً أن البراءة لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني، فإنه يعاد إدراجه في عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلساً تأديبياً، حتى ولو كان هناك طعن بالنقض في الحكم، على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا، وذلك حماية لوضعيته الاجتماعية والمادية، نظراً لطول الأجل التي قد يستغرقها الفصل في الطعن بالنقض، مما يطيل مدة توقيفه، وبالتالي حرمانه من أي دخل مادي.

ومهما كان فحوى قرار المحكمة العليا (تأييد حكم البراءة، قبول الطعن بالنقض موضوعاً وإحالة القضية على الجهة القضائية المختصة للنظر فيها، تأييد الإدانة....)، فإنه يتعين على الجهة التي لها سلطة التعيين، عرض وضعيته المعني، من جديد، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، متى أصبح الحكم نهائياً وحائزاً لحجية الشيء المقضي فيه.

وإذا ما تمت إدانة موظف عن أفعال تعتبر خطيرة مثل الرشوة والسرقة وتبديد المال العام والتزوير واستعمال المزور وتزوير الوثائق الإدارية للهيئة المستخدمة، والجرائم الأخلاقية أو نحو ذلك، فإن العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات هي التسريح.

❖ - فيما يخص تعويض الموظفين الذين صدرت لصالحهم أحكام تقضي وتلزم الإدارة بإعادة إدماجهم وتعويضهم، يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن فترة التوقيف عن العمل تعتبر فترة عمل لم يؤد فيها الموظف المعني عملاً لفائدة الإدارة يستحق عنه راتباً، عملاً بأحكام المادة 32 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المذكور أعلاه، التي كرس الراتب كمقابل للخدمة المؤداة.

لذا، وبإستثناء الجزء من الراتب الذي يكون قد تم تحديده في قرار التوقيف، لمدة أقصاها ستة (6) أشهر، كما سلف القول، فإن الموظف المعني ليس له الحق في أي راتب، لغياب الخدمة المؤداة، أما ما قضت به المحاكم في شكل تعويض، فذلك لا يعد راتباً حتى ولو تم تقديره على أساس الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التوقيف.

وعليه، فإذا أصبح الحكم نهائياً بعد استنفاد كافة طرق الطعن أو أصبح نافذاً مع وجود طعن بالنقض أمام مجلس الدولة، فإن هذا الطعن لا يوقف تنفيذ الحكم القضائي الإداري، وتكون الإدارة ملزمة بتنفيذه وفق منطوقه.

تلكم هي أهم التوضيحات التي يمكنكم تزويد مصالحكم بها فيما يخص كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، سالف الذكر.

تقبلوا، السيد الأمين العام، أسى عبارات التقدير والاحترام.

نسخة للإعلام إلى السيدات والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات (48).

عن الوزير الأول
الوزير الأول
الحكومة الجزائرية الديمقراطية الشعبية



الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المريرية العامة للتوظيف العمومية والامصالح اللواري

مريرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية

الرقم 80.333
المريرية العامة للتوظيف العمومية والامصالح اللواري
المريرية العامة للتوظيف العمومية والامصالح اللواري

الجزائري

12 سبتمبر 2017

السيد المفتش الجهوي للعمل لولاية الجزائر

الموضوع: فري استفسار حول اجراء الخصم من الراتب.

المرجع: - مراسلتكم رقم 1137 المؤرخة في 20 جويلية 2017.

الإرسال رقم 2232 المؤرخ في 28 مارس 2016.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها اعلاه، بطلب توضيحات حول مضمون إرسالي رقم 2232 المؤرخ في 28 مارس 2016، الموجه إلى السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عبد القادر متوك، والمتعلق بكيفية اجراء الخصم بالنسبة لأعوان الوقاية والحراس الذين تعبوا يوسي عمل، علما أنهم يشتغلون يومين ويستفيدون في المقابل من يوسين راحة تعويضية.

بهذا الصدد، توضحون موقفكم حول هذه المسألة، لاسيما وأن بعض الأعوان العاملين على مستوى مصالحكم، يعتمدون على مضمون الإرسال سالف الذكر، فيما يخص عدم تطبيق اجراء الخصم على راتبهم الشهري بالنسبة لأيام الراحة التعويضية لفترة عمل لم تؤدي.

حيث ترى مصالحكم أن وضعية هؤلاء الأعوان غير قانونية، فيما يتعلق بمدة العمل القانونية، والتي لا يمكن أن تتجاوز أربعين (40) ساعة أسبوعيا واثنتي عشرة (12) ساعة يوميا، ودلحك عملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 جويلية 2009، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 09 مارس 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، أما الساعات الإضافية فلا يمكن أن تتجاوز نسبة 20 % من المدة القانونية للعمل، والتي يتم اللجوء إليها في الحالات الإستثنائية فقط، طبقا لأحكام المادة 189 من الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

البريد الإلكتروني
مفتشية التوظيف العمومي
ولاية الجزائر
رقم: 2315
بتاريخ: 18 سبتمبر 2017

كما تضيفون أن التساؤل المطروح من قبل مصانع المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عبد القادر متوك، يتمحور حول كيفية التعامل مع اعوان الحراسة والأمن الذين يفترض بهم أن يشغلوا لمدة يومين، ويستفيدون بالمقابل من يومين ضراحة تعويضية، أي أن الاستفادة من هذه الراحة مبنية على شرط تقديم الخدمة. وبالتالي ينبغي إجراء الخصم لمدة أربع أيام (يومي الغياب ويومي الراحة).

ردا على ذلك يشرفني، أن أوافيكم بعناصر الرد الآتية:

أولا: وفيما يخص المدة القانونية، فقد حددت مدة العمل الأسبوعية بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية، توزع على خمسة أيام عمل على الأقل، ولا يمكن أن تتجاوز في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة ساعة. وذلك عملا بأحكام المادتين 02 و07 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997. المحدد للمدة القانونية للعمل.

وهنا ينبغي التفرقة بين تنظيم مدة العمل الذي يعتمد حسب ضرورات المصلحة، مع احترام الحجم الساعي القانوني، وبين الساعات الإضافية التي يمكن أن يكلف بها العامل بصفة استثنائية، والتي تأتي إضافة إلى الحجم الساعي العادي للعمل.

وتنفي الإشار إلى أن إرسال السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عبد القادر متوك، تحت رقم 69 والمؤرخ في 29 فيفري 2016، لم يتطرق إلى الحجم الساعي الذي تعتمد المؤسسة في تنظيم مدة العمل لهذه الفئة.

ثانيا: بالنسبة للإجراء الواجب إتخاذه إزاء الأعوان الذين يتغيبون يومي نشاطهم علما أنهم يستفيدون في مقابل ذلك من يومي راحة، فينبغي التذكير أنه سبق لمصالحني وأن أبدت رأيها حول هذه المسألة، حيث أوضحت بموجب إرسالي رقم 2232 المؤرخ في 28 مارس 2016، أن الخصم من المرتب بسبب الغياب يكون بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها العون المعني، وبالتالي فإن العون الذي تغيب يومين كاملين يخصم من مرتبه يومان. وذلك عملا بأحكام المادة 207 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، سالف الذكر، وينطبق هذا على الموظفين والأعوان العموميين الذين يعملون بالنظام العادي.

غير أنه، وبالنظر لكون الإستفادة من يومين كراحة تعويضية مرتبطة بتأدية هؤلاء الأعوان الخدمة الفعلية لمدة يومين، فإن الغياب خلال مدة الخدمة يترتب عليه الخصم من الراتب الشهري يومي الغياب بالإضافة إلى يومي الراحة التعويضية، أي ما يقابل خصم لمدة أربعة (04) أيام.

تقبلوا السيد المشرف، فائق عبارات التقدير والاحترام.

مدير التنظيم و القوانين الأساسية
للموظفين العمومية
ع. لعروسي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الملحق رقم 03

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

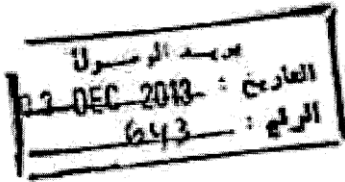
المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم : 6476 / م ع و ع / م ف ت ق / التسم / 2013

الجزائر في 27 ديسمبر 2013

السيد المدير العام للأمن الوطني

مديرية الموارد البشرية



الموضوع : ف/ي تقييم الموظف.

المرجع : مراسلتكم رقم 124747 المؤرخة في 07 نوفمبر 2013.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المبنى مرجعها اعلام، بالاستفسار عن كيفية التقييم الدوري للموظف الذي ينتج عنه تقييم مرفق بملاحظة عامة من أجل الترقية في الدرجات بالنسبة للموظفين المتواجدين في عطلة أمومة، عطلة مرضية أو حادث عمل.

كما نشيروا بهذا الصدد، إلى انه غالبا ما تلجأ السلطة المخولة صلاحية التقييم إلى منح هؤلاء الموظفين تقييم أقل بكثير من التقييم الذي كان يمنح لهم قبل تواجدهم في هذه الحالات (عطلة أمومة، عطلة مرضية أو حادث عمل).

روا على ذلك، وبعد الدراسة، يشرفني أن أنهي إلى علمكم عناصر الرد التالية:

إن الفرض من تقييم الموظف و بالرجوع لأحكام المادتين 97 و 98 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، هو تقدير مؤهلاته المهنية، و ذلك من أجل ترفيته في الدرجات، ترفيته إلى رتبة أعلى، و تمكينه من امتيازات مرتبطة بالمرادوية و تحسين الأداء، و كذلك منح الأوسمة الشرفية و المكافآت.

من جهة أخرى، اعتبرت المادة 129 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006،
سالف الذكر الموظف الموجود في الحالات المشار إليها بعلام (عطلة أمومة، عطلة مرضية أو حادث
عمل) في وضعية الخدمة، بغير أنه، بتقدير على السلسلة المؤهلة تقييم الموظف بصفة موضوعية خلالها،
لأنها منرات عمل غير مؤداة فعليا مما يؤدي إلى إجحاف في حقه بالنسبة لسائر المهني

و عليه، وبالنظر لما سبق، وحفاظا على حقوق الموظف من جهة، و تجنباً لأي إجحاف
في تقييمه من جهة أخرى، فإنه ينبغي اعتماد آخر تقييم للموظف، قبل وضعه في إحدى الحالات
المذكورة أعلاه

وفي الأخير، ينبغي الإشارة إلى وجود نص تشريعي يحدد صكفيات تطبيق احكام
النقل الرابع من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام
للووظيفة العمومية، قيد الإعداد على مستوى مصالحي و سينتكفل بهذا الانشغال.

تقبلوا، السيد المدير، فائق التقدير و الإحترام

من الأمين العام للحكومة
و يتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية

ب - بوشمال



نسخة للإعلام إلى :
السيد مدير التطبيق و المراقبة
السيد مدير ضبط تعدادات المستخدمين و استثمار الموازنة
السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الملحق رقم 04

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المديرية العامة للوظيفة العمومية

17 جوان 2014

الجزائري

الرقم: م/ع/ع/م/ق/أ/ع/م/ف/أ/ن/1/2014.

394

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

مديرية إدارة الوسائل

الموضوع: ف/ي رخص استثنائية للغيابات غير مدفوعة الأجر.

المرجع: مراسلتكم رقم 1105 الواردة إلى مصالحنا بتاريخ 25 ماي 2014.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بطلب توضيحات حول كيفية الاستفادة من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر طبقا لأحكام المادة 215 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

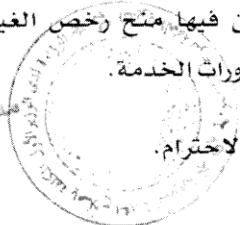
ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن الاستفادة من الرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، والتي لا تتجاوز مدتها الإجمالية 10 أيام في السنة، يقصد منها تمكين الموظف من مواجهة أحداث طارئة تقتضي غيابه، وتعلق على سبيل المثال لا الحصر ب:

- أمور شخصية أو عائلية للموظف أو أحد أفراد عائلته،
- التكفل بالمشاكل الصحية للموظف أو لأحد أفراد عائلته،
- المشاركة في المناسبات العائلية، أو الدينية أو التظاهرات أو الملتقيات غير تلك المنصوص عليها في المواد 209، 210 و 212 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006 المذكور أعلاه.

و يجب على الموظف المعني تقديم المبررات الضرورية لهذا الغياب في كل الحالات، و يعود للإدارة المستخدمة النظر في الحالات التي يمكن فيها منح رخص الغياب و تقييم الظروف و المبررات التي يقدمها المعني، مراعية في ذلك ضرورات الخدمة.

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير و الاحترام.

مدير الشؤون الأساسية للموظفين
المصطفى
عبد الوهاب محويبي



نسخة للإعلام إلى السيدات و السادة رؤساء المفتشيات الوظيفة العمومية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الملحق رقم 05

الوزارة لدى الوزير الأول

المكلفة بإصلاح الخدمة العمومية

المديرية العامة للوظيفة العمومية

الجزائر في 03 فيفري 2014

08

السيدات و السادة المسئولون المكلفون بتسيير الموارد البشرية

في المؤسسات والإدارات العمومية

السيدة السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

الموضوع: ف/ي تشكيل لجان المقابلة للمسابقات على أساس الشهادات.

المرجع: - المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

- التعلية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

لُفت انتباهي إلى بعض الصعوبات التي تواجهها بعض المؤسسات و الإدارات العمومية في تشكيل لجان الإنتقاء المكلفة بإجراء المقابلة الخاصة بالمسابقات على أساس الشهادات، بسبب عدم توفر الإدارات المنظمة لهذه المسابقات على موظفين مؤهلين ينتمون إلى رتبة أعلى من الرتبة المراد التوظيف فيها أو موظفين ينتمون إلى نفس الرتبة و يشغلون مناصباً عالياً، لا سيما فيما يتعلق بالرتب المستحدثة بموجب القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

من جهة أخرى، وفيما يخص مسابقات توظيف الأساتذة في مختلف قطاعات التعليم والتكوين، تم الوقوف على حالات إسناد المقابلة إلى موظفين يستوفون الشروط القانونية المطلوبة في المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المذكور في المرجع أعلاه، و لا يستوفون شرط التخصص.

بهذا الصدد، وقصد تسهيل عملية إجراء المقابلة الخاصة بالمسابقات على أساس الشهادات، المنظمة بعنوان سنتي 2013 و 2014، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه بإمكان الإدارات والمؤسسات العمومية المنظمة لهاته المسابقات، والتي لا تتوفر على موظفين يستوفون الشروط القانونية المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 12 -- 194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المذكور أعلاه، وكذا التعلّمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، سألقة الذكر، الاستعانة بموظفين يستوفون هذه الشروط ويشغلون لدى إدارات ومؤسسات عمومية أخرى.

وفي حالة عدم وجودهم، يمكن للإدارات الاستعانة بموظفين يستوفون هذه الشروط ويتمون إلى أسلاك معادلة من حيث المستوى التأهيلي وبتقاربة من حيث طبيعة المهام، لا سيما بالنسبة للمسابقات الخاصة بالالتحاق بالرتب المستحدثة في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

وفي هذا الإطار، وعلى سبيل المثال يمكن إجراء المقابلة الخاصة بالرتب المنتمية للأسلاك التابعة للإدارة المكلفة بالجماعات الإقليمية، اللجوء إلى أسلاك المهندسين المعماريين، ومهندسي السكن والعمران، المفتشين البيطريين للمصالح الفلاحية، المفتشين والمستشارين الثقافيين، أسلاك مفتشي ومستشاري الشباب والرياضة إضافة إلى الموظفين المنتمين إلى الأسلاك المشتركة، يمكن الاستعانة بالنفسانيين العياديين والنفسانيين في تصحيح النطق والتعبير اللغوي التابعين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني بالنسبة للمقابلة الخاصة برتب النفسانيين العياديين للصحة العمومية أو العكس، مقتصدي قطاع التربية بالنسبة للمقابلة الخاصة برتب مقتصدي قطاع التكوين والتعلّم المهنيين أو مقتصدي قطاع التعلّم العالي، وكذا الممارسين المتخصصين المساعدين في الصحة العمومية الذين يثبتون نفس التخصص بالنسبة للمقابلة الخاصة برتب البيولوجيين في الصحة العمومية...إلخ.

أطلب منكم السهر على تطبيق التدابير المذكورة أعلاه وموافاتي بالصعوبات التي

تعرضكم في هذا الشأن.

عن الوزير لدى الوزير الأول
المكلف بإصلاح الخدمة العمومية
المدير العام للموظفة العمومية

ب. بوشمال

نسخة إلى السيد الوزير (على سبيل عرض حال).

أما بخصوص الاستفسار الثاني، وفي شقه الأول المتعلق بالموظفين الذين يشغلون وظائف عليا في الدولة، وعملا بالمشور رقم 3 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، الذي يبين شروط تطبيق أحكام المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990، المحدد لحقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، فإن تطبيق أحكام المادة 25 سائفة الذكر لا يخص إلا حالة الترقية الاختيارية أي عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل فقط، وبالتالي فهي الحالة التي تكون فيها الترقية متوقفة على المسابقة على أساس الاختبارات أو الامتحان المهني أو متابعة تكوين متخصص، فإنه لا يمكن تطبيق المادة 25 المذكورة أعلاه، لذا فإنه لا يمكن لشاغلي الوظائف العليا في الدولة الترقية مباشرة إلى هذه الرتب بل يتعين عليهم المشاركة في المسابقات والامتحانات المهنية للترقية إلى رتب أعلى.

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية من ذات الاستفسار، المتعلق بالموظفين المنتدبين لشغل عهات انتخابية، وحفاظا على مساهمهم المهني، فإنني أبدي موافقتي الاستثنائية على مشاركتهم في المسابقات والامتحانات المهنية للترقية إلى رتب أعلى.

تقبلوا، السيد الأمين العام، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول
والمدير العام للتوظيف العمومية
والإصلاح الإداري
بها - بوشمسال



نسخة للإعلام إلى السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

قائمة المراجع



أولا: قائمة المصادر

أ /الدساتير

التعديل الدستوري 2016، القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016
ب /القوانين والأوامر

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

ج /المراسيم التنفيذية والرئاسية

1 - المرسوم رقم 64-344 المؤرخ في 02-12-1964 ، المتعلق باختصاصات وزير الإصلاح الإداري و الوظيفة العمومي ،ج ر الصادرة في 1964 ،

2 المرسوم رقم 64-362 المؤرخ في 21-12-1964 ، المتعلق بالتنظيم الداخلي لوزارة الإصلاح الإداري و الوظيف العمومي ، (ج ر عدد 62 ، الصادرة في سنة 1964)

3 -المرسوم رقم 65/197 المؤرخ في 29-07-1965 ، المتعلق باختصاصات وزير الداخلية مجال الوظيف العمومي ،(ج ر عدد 65).

4 المرسوم رقم 65/201 المؤرخ في 11-08-1965 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية، ج ر عدد 71 الصادرة في 27-08-1965،

5 المرسوم رقم 66/238 المؤرخ في 5-08-1966 المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية.

6 المرسوم رقم 76/39 المؤرخ في 20-02-1976 المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية، ج ر عدد 20، الصادرة في 09-03-1976 .

7 المرسوم رقم 82/42 المؤرخ في 23-01-1982 المحدد لصلاحيات كاتب الدولة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .

8 المرسوم رقم 82/199 المؤرخ في 05-06-1982 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لكتابة الدولة للوظيف العمومي و الإصلاح الإداري .

- 9 -المرسوم رقم 34/84 المؤرخ في 18-02-1984 المتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى.
- 10 -المرسوم التنفيذي رقم 42/71 المؤرخ في 28-01-1971 المتضمن إنشاء مفتشيات الوظيف العمومي (ج ر رقم 17).
- 11 -المرسوم التنفيذي رقم 104/76 المؤرخ في 10-06-1976 المعدل للمرسوم التنفيذي 71-42 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي (ج ر رقم 48).
- 12 -المرسوم التنفيذي رقم 28/92، المؤرخ في 20-01-1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر رقم 06،
- 13 -المرسوم التنفيذي رقم 123/95 المؤرخ في 29-04-1995 ، المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية ، ج ر عدد 26 الصادرة بتاريخ 1995.
- 14 -المرسوم التنفيذي 124/95 المؤرخ في 29-04-1995 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر عدد 26 ، الملغى بالمرسوم التنفيذي 190/03 المؤرخ في 28-04-2003 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية.
- 15 -المرسوم التنفيذي 125/95 المؤرخ في 29-04-1995 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي ، (ج ر رقم 26).
- 16 -المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 29-04-1995 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها ، ج ر عدد 26 الصادرة بتاريخ 1995.
- 17 -المرسوم التنفيذي 112/98 المؤرخ في 06-04-1998 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي ، ج ر رقم 21 ،
- 18 -المرسوم التنفيذي 238/09 المؤرخ في 22/07/2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر عدد 43.

- 19 - المرسوم التنفيذي 194/14 المؤرخ في 03-07-2014 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري ، ج ر عدد 41.
- 20 - المرسوم التنفيذي رقم 21/15، المؤرخ في 01-02-2015 المحدد لصلاحيات المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري وتنظيمها ، ج ر عدد 6 ، الصادرة بتاريخ 2015/02/10.

ثانيا: قائمة المراجع
أ/ الكتب

- 1 - الهاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، الطبعة 13، دار هومة ،الجزائر ،2013،
- 2 - السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، د م ج ،الجزائر، 1984.
- 3 - حسين عبد العال محمد ، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة و القانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة، د ط، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 2004،
- 4 - محمد صبري السعيد ، تفسير النصوص في قانون الشريعة الإسلامية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،المطبعة الجهوية بوهران ،1984،
- 5 - محمد قاسم القريوتي، إدارة الأفراد، ط2، د ب ن، الأردن، 1999،
- 6 - سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، د ط، دار الفكر العربي، مصر، 1996،
- 7 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010،
- 8 - عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، ط1، 2015،
- 9 - عمار عوابد ، قضاء التفسير في القانون الإداري ، دار هومة ،الجزائر، 2002،

10 - خالد وزاني ،مناهج تفسير النصوص بين علماء التشريع و فقهاء القانون ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2008

ب/ المذكرات والرسائل الجامعية

I. مذكرات الماجستير

1 بوجمعة بولقریات ، القيادة الإدارية ودورها في تطوير الإدارة الجزائرية ، مذكرة ماجستير ، معهد الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة الجزائر 1991-1992،

2 بن فرحات مولاي لحسن ، إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، 2011-2012 ،

3 سلى إتيشات ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس - مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد بوقرة بومرداس / 2009-2010 ،

II. مذكرات وتقارير نهاية التربص

- خفيظ طالم ، الرقابة في الوظيفة العمومية ، مذكرة نهاية التكوين المتخصص ، المعهد الوطني للإنتاجية والتنمية الصناعية ، بومرداس 2006،

ج/ المقالات العلمية

- 1 بن سهلة ثاني بن علي ، حمودي محمد بن هاشمي ، الإطار القانوني المنظم لحق المبادرة بالقوانين في الدستورين الجزائري لسنة 1996 و المغربي لسنة 2011، مجلة الدفاتر السياسة و القانون ،الجزائر، العدد الثامن ، 2013 ،
- 2 لخميسي عثمانية ، التفسير في المادة الجزائرية و آثاره على حركة التشريع ،مجلة الإجتهد القضائي ،الجزائر، العدد الأول ،
- 3 مصدق علي ، أحكام الدعوى التفسيرية في النظام القضاء الإداري الجزائري ،مجلة القانون و العلوم السياسية،الجزائر، العدد الرابع ،2016،
- 4 محمد الطاهر ح الحسيني، تعريف القرار الإداري وعناصره ،مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ،الجزائر، العدد الأول، السنة التاسعة 2017،
- 5 عيسى لعلاوي ،الاختصاص القضائي لمجلس الدول ،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية،الجزائر، المجلد 53 العدد 02 ،
- 6 خلدون بن علي ، نظرية القرار الإداري المضاد -دراسة مقارنة- ، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية،الجزائر، المجلد الحادي عشر العدد الأول ،

ثالثا : التعليمات والمناشير

- 1- التعليمات رقم 02 المؤرخة في 03فيفري 2014، المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 2 - المراسلة رقم 1076 المؤرخة في 27ديسمبر 2013، المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 3 - المراسلة رقم 5394 المؤرخة في 17جوان 2014، المديرية العامة للتوظيف العمومية.
- 4 - المراسلة رقم 7724 المؤرخة في 11جوان 2015، المديرية العامة للتوظيف العمومية.

5 - المراسلة رقم 1552 المؤرخة في 09 فيفري 2017، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

6 - المراسلة رقم 10333 المؤرخة في 12 سبتمبر 2017، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

- موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية ، [http :www.dgfp.gof.dz-ar-index.asp](http://www.dgfp.gof.dz-ar-index.asp)

خاتمة الموضوع



و في خلاصة هذا الموضوع نجد أن المديرية العامة للوظيفة العامة تلعب دورا كبير عبر جميع مراحل تطورها منذ صدور أول قانون للوظيفة العمومية، حيث أنشأت هياكل مركزية و أخرى محلية ، تمثل المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري

و المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الهياكل المركزية المنوط بها السهر على تنفيذ السياسة العامة و جمع كل العناصر المتصلة بالوظيفة العمومية ، و هناك هياكلها المحلية ألا و هي مفتشيات الوظيفة العمومية المتواجدة على مستوى كل ولاية كجهة محلية لتسيير الوظيفة العمومية.

أما من خلال دراستنا لجهود المديرية العامة للوظيفة العمومية في تفسير النصوص تم تعرفنا على المقصود بالتفسير القانوني، دون أن ننسى التطرق إلى طرق و مناهج التفسير ليكون بإمكاننا الكلام عن طبيعة عمل للمديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تفسير النصوص، حيث تطرقنا إلى تحليل بعض التعليمات و المراسلات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية في عدة مجالات منها تأديب الموظف و كذا تسيير مساره المهني و مسابقات التوظيف . و توصلنا من خلال تحليلنا لعدم إمكانية اعتبار عمل المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تفسير النصوص عمل تشريعي و لا عمل إداري و لا قضائي .

الفقر سر



الصفحة	المحتوى
/	شكر و عرفان
/	الإهداء
5-1	مقدمة
الفصل الأول: نشأة و تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية	
06	تمهيد
07	المبحث الأول: نشأة و تطور المديرية العامة للوظيفة العمومية
07	المطلب الأول: الطبيعة القانونية أو الوصائية للمديرية العامة للوظيفة العمومية.
08	الفرع الأول: المرحلة الأولى قبل 1995
15	الفرع الثاني: المرحلة الثانية بعد 1995
18	المطلب الثاني: المديرية العامة للوظيفة العمومية في ظل مرسومي 1995 .
18	الفرع الأول: هيكلها التنظيمي و صلاحيات مديرها العام
20	الفرع الثاني: توحيد القيادة و الإشراف في ميدان الوظيفة العمومية
22	المبحث الثاني: الإطار القانوني لتنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية
22	المطلب الأول: التنظيم الهيكلي للمركز للمديرية العامة للوظيفة العمومية.
23	الفرع الأول: من حيث التنظيم البشري
25	الفرع الثاني: من حيث التنظيم الهيكلي

31	المطلب الثاني: الهياكل اللامركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية.
31	الفرع الأول: التنظيم القانوني و التشريعي لمفتشية الوظيف العمومي.
33	الفرع الثاني: مهام و عمل مفتشية الوظيف العمومي.
41	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: جهود المديرية العامة للوظيفة العمومية في تفسير النصوص	
42	تمهيد
43	المبحث الأول: أنواع التفسير
43	المطلب الأول: التفسير القانوني
43	الفرع الأول: التفسير التشريعي
45	الفرع الثاني: التفسير القضائي
46	الفرع الثالث: التفسير الفقهي
47	المطلب الثاني: طرق و مناهج التفسير
47	الفرع الأول: النص السليم
50	الفرع الثاني: النص المعيب
53	المبحث الثاني: طبيعة عمل المديرية العامة للوظيفة العمومية في مجال تفسير النصوص
54	المطلب الأول: مجال التفسير
54	الفرع الأول: مجال التأديب

59	الفرع الثاني: مجال تسيير المستخدمين
62	الفرع الثالث: مجال المسابقات
66	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للأعمال الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية
66	الفرع الأول: عمل تشريعي
67	الفرع الثاني: عمل إداري
69	الفرع الثالث: عمل قضائي
71	خلاصة الفصل الثاني
75-72	الخاتمة
	الملاحق
	قائمة المصادر والمراجع
	خلاصة الموضوع

