



جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص: قانون إداري

بـعـنـوان:

المناصب السامية في التشريع الجزائري

تحت إشراف الدكتورة:
د. هوام الشبيخة

إعداد الطلبة:

بربيش الزهرة

جبيري فتيحة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
د. ناجي حكيمة	أستاذ محاضر قسم "ب"	رئيسا
د. هوام الشبيخة	أستاذ محاضر قسم "ب"	مشرفا ومقررا
د. كمال دبيلي	أستاذ محاضر قسم "ب"	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020



الكلية لا تتحمل

أي مسؤولية

على ما يرد في

هذه المذكرة

شكر وعرافان

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات
حمدا تدوم به النعمة وتزول به النقمة ويستجاب به الدعاء
ويزيد الله من فضله ما يشاء أن أعاننا على إتمام هذا العمل.
نتقدم بجزيل الشكر وأسمى العبارات والعرافان والإمتنان والتقدير

إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة "د. هوام الشبيخة"

لإشرافها على المذكرة، وعلى ملاحظتها القيمة، وتوجيهاتها السديده
وكان لها الفضل في إخراج هذه الدراسة إلى حيز الوجود كاملة
فجزاها الله عنا خير الجزاء وجعل
عملها شفعا لها وكثر لها العطاء

كما نتقدم بالشكر الكبير إلى **اللجنة الموقرة** على قبولهم مناقشة
هذه المذكرة فجزيل الشكر لهم جميعا

ونشكر أيضا في السياق كل **عمال وأساتذة**

كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة العربي التبسي تبسة

وكذلك إلى كل زملائي

تخصص قانون إداري

والحمد لله الذي

تمت بنعمته الصالحات.

قائمة

المختصرات

الإختصار	التسمية
ج.ر.ج.ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
ط	الطبعة
ع:	العدد
(د.ط)	دون طبعة
(د.د.ن)	دون دار نشر
(د.ب.ن)	دون بلد النشر
(د.س.ن)	دون سنة النشر
ص:	الصفحة



مقدمة

من المسلم به أن موضوع الوظيفة العامة من أهم وأبرز مواضيع التي تخصص بها القانون الإداري، والتي تعمل الدولة جاهدة من أجل ضمان تأطيره وتنظيمه والمحافظة على كيانه وتكليف بدافع تحقيق الرفاهية ومواكبة التطورات الحاصلة مع العصر، عن طريق إشباع الحاجات العامة والمتزايدة بشكل كامل بأعلى جودة ممكنة والشكل الذي يحقق الرضا الشعبي من جهة.

ومن جهة أخرى تعمل الدولة جاهدة بكل وسائلها على تقديم الخدمات للمواطنين وتوفير مناصب الشغل للأفراد المؤهلين مهنيا و المستوفين للشروط الكاملة المحددة قانونا والتي تحدد العلاقة بين الموظف والإدارة العامة، فأصبح تسيير وإدارة أي مرفق من المرافق العامة تركز بالأساس على دعامتين أساسيتين لا يمكن أن تستغني واحد منها عن الأخرى، ألا وهما:

- جهاز مدرب قادر على النهوض بأعباء هذه المرافق في إطار ذلك التنظيم.
 - بناء تنظيمي محكم يستمد أصوله وقواعده من طبيعة المرافق العامة وأهدافها.
- فمن واجب الدولة أن تعتني بسير هذه المرافق العامة بهدف جعلها أداة فعالة قادرة على الإنطلاق والتقدم وتحقيق الأهداف التي وأنشأت ووجدت من أجلها، وذلك بالإعتماد على إختيار العناصر الأكثر خبرة ونزاهة وأمانة والأمثل للقدرات والإمكانات المشهود لها بالكفاءة وحسن الخلق لتسيير هذه المرافق وهو ما أطلق عليه المشرع مصطلح الوظائف والمناصب السامية.

إذ تكتسي هذه الأخيرة -المناصب السامية- أهمية كبيرة بالنسبة لهذه الفئة المهمة المكونة من فئة الموظفين السامين والعالين في الجهاز الإداري، ومن خلال إزدياد نشاط الدولة والمسؤوليات المصاحبة وكذا تشعب المهام المنوطة بها، أصبحت هذه الشريحة من الموظفين تزداد شيئا فشيئا من أجل ممارسة هذه المسؤوليات بهدف تحقيق الغايات والمهام التي تقوم عليها الدولة وتنفيذا لسياستها، إذ يعتبرون همزة الوصل الأساسية التي تحرص وتسهر على تنفيذ القوانين والقرارات الصادرة من الدولة في تسيير المرافق العامة.

لذا عمل المشرع الجزائري على التكفل بهذه الشريحة من الموظفين عن طريق وضع منظومة قانونية محكمة ومتتالية ومعدلة لتسييرها، بهدف توفير الحماية والإطمئنان وضمن وتحديد المركز القانوني لأصحاب المناصب والوظائف السامية في الدولة، من

خلال طريقة تعيينهم وإنهاء مهامهم، فضلا على تحديد حقوقهم وواجباتهم، وأنواع المسؤوليات التي يتولوها، بالإضافة إلى كافة الوسائل والأجهزة المكلفة بالرقابة على أعمالهم، وما يطبق من جزاءات وعقوبات تأديبية في حالة إستغلال نفوذهم أو التعسف في إستعمال سلطتهم أو الإخلال والتقصير في الواجبات المنوطة عليهم.

أولاً: أهمية الدراسة

جاءت هذه الدراسة لتفصيل ومعالجة موضوع الإطار القانوني للمناصب السامية في التشريع الجزائري، وذلك لما يكتسيه من أهمية في التعرف على أحكام القانونية والتشريعية التي خصصها المشرع الجزائري لشغل هذه الوظيفة، من خلال التعرف على مفهومها وترتيبها وتصنيفها من منظور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، والقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى، بالإضافة إلى القانون الأساسي العام للعامل الملغى، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى تسليط الضوء على خصوصية هذه المناصب -المناصب السامية- في التشريع الجزائري وحقوق وواجبات شاغليها، بالإضافة إلى إبراز أهم الشروط والآليات المنتهجة في تعيين هذه الفئة من الموظفين وكيفية إنهاء مهامهم، وصولاً إلى الدور الفعال والبارز الذي يؤديه ويتميز به الموظف السامي من خلال التخطيط والرقابة والتنشيط على مستويات عالية في الدولة.

ثانياً: دوافع إختيار الموضوع

لم يكن إختيار هذا الموضوع وليد الصدفة بل كان مبنيًا على دوافع ذاتية وأخرى موضوعية، تمثلت في:

أ/ الدوافع ذاتية

- الميول الشديد والملح للغوص في مضمون قانون الوظيفة العامة وقوانين التعيين في مثل هذه المناصب كوني موظفة أطمح للوصول إلى منصب أعلى على مستوى عملي.

- الرغبة الملحة في الإستطلاع والتعرف على الجديد خاصة فيما يتعلق بإجراءات وآليات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري، وذلك كوننا طالبة في ذات المجال والتخصص.

- الدعم الكثيف من طرف الأستاذة الدكتورة المشرفة لمعالجة هذا الموضوع كونه لا يزال يحتاج إلى المزيد من البحث والتعديل وأنه لا يوجد في الجزائر الكتب المتخصصة الكافية في هذا المجال إذ أن معظم الدراسات السابقة قليلة جدا تكاد تكون منعدمة التي تطرقت للمناصب السامية بصفة خاصة.
- محاولة جمع شتات الموضوع حتى يسهل للقارئ الرجوع إليه ومساهمة منا في إثراء البحث العلمي ولو بإضافة لبنة بسيطة لطرح قانون الوظيفة العامة عموما وكل من قانون الوظائف العليا والقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى بصفة خاصة.

ب/ الدوافع الموضوعية

- تسليط الضوء على أهم وأبرز التعريفات التي جاء بها المشرع الجزائري من منظور قوانين الوظيفة العمومية من جهة، ومن جهة أخرى توضيح ترتيب وتصنيف هذا النوع من المناصب.
- التعرف على أهم وأبرز حقوق وواجبات أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري، ومدى خصوصيتها من ناحية التقاضي والإقتطاع والتعيين، وصولا إلى وضعيتهم وحركات نقلهم.
- دراسة شروط العامة والخاصة للتعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على عملية الإنتداب كآلية من آليات التعيين في هذا النوع من الوظائف.
- التعرف على أهم وأبرز آليات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري وآثار الإنتساب لها.
- دراسة الأسباب العامة والخاصة للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري من جهة، ومن جهة أخرى التعرف على الأسباب العادية والغير عادية لإنهاء العلاقة الوظيفية في هذا النوع من المناصب.

ثالثا: أهداف الدراسة

من المسلم به أن الباحث يسعى دائما على مستوى دراسته إلى تحقيق أهداف علمية وعملية مسطرة من خلال النتائج المتوصل إليها في نهاية الدراسة، حيث يمكن إدراج أهمها وأبرزها في جملة من النقاط نوجزها كالتالي:

- دراسة المكانة الأساسية لأصحاب المناصب السامية والدور المنوط بهم من جهة، ومن جهة أخرى توضيح أبرز خصوصيات الوظيفة السامية في التشريع الجزائري.
- نظرة شاملة حول الأسباب العامة والخاصة للإنتهاء في المناصب العليا في الدولة وحالات الإنتهاء الكلي والتوقف التحفظي فيها ظل أحكام القوانين السارية المفعول.
- تسليط الضوء على صورة من صور التعيين في المناصب السامية خلافا للشروط العامة والخاصة المنتهجة قانونا ألا وهي الإنتداب من خلال مفهومه وشروطه والآثار الناجمة عنها.

- الوقوف على مدى نجاح ومساهمة المشرع الجزائري في تطوير ومتابعة النظام القانوني للمناصب السامية والإحاطة بها من جميع جوانبها.

رابعا: إشكالية الدراسة

بالاعتماد على ما تم التعرض إليه يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في وضع منظومة قانونية تحدد إجراءات وشروط التعيين في المناصب السامية وأسباب وآليات إنهاء العلاقة الوظيفية منها؟ ويندرج ضمن هذا الإشكال جملة من التساؤلات يمكن حصرها فيما يلي:
- ماهي المناصب السامية من منظور المشرع الجزائري؟ وفيما تتمثل أهم وأبرز ترتيباتها وتصنيفاتها؟
- فيما تتمثل حقوق وواجبات أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري؟ وما هي خصوصياتها من ناحية التعيين والتناقص والإقتطاعات؟
- أين تكمن شروط وآليات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري؟
- أين تكمن حالات الإنتهاء في المناصب السامية في التشريع الجزائري؟ وماهي أبرز الآثار الناجمة عنها؟

خامسا: صعوبات الدراسة

من الصعوبات التي واجهتنا أثناء دراستنا لهذا الموضوع تكمن في:

- قلة المراجع والدراسات المتخصصة في العلوم القانونية بالنسبة لموضوع الموظف السامي عموما وشغله للوظيفة السامية خصوصا.
- تداخل بعض المصطلحات وغموضها وقلة الباحثين المعتمدين بهذا المجال كالمناصب العليا والمناصب السامية.
- ظروف الحجر الصحي التي منعني من مقابلة الأستاذة الدكتورة المشرفة وجها لوجه بسبب مبدأ عملي على مستوى مستشفى بكارية، مما جعلني أتواصل معها عن طريق الهاتف أو البريد الإلكتروني مما ضيق فهمي لبعض عناصر الموضوع، والتي تحتاج إلى المواجهة أكثر منها الإتصال.

سادسا: الدراسات السابقة

أ/ دراسة فتحي بوقرين وفرج عبد الواحد

من إعداد بوقريم فتحي وفرج عبد الواحد، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تحت عنوان إجراءات وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا في التشريع الجزائري على مستوى جامعة العربي التبسي، ولاية تبسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص ماستر قانون إداري، السنة الجامعية: 2020/2019. وتمت معالجة الإشكالية بإتباع خطة قوامها فصلين أين تناولت طالبة في الفصل الأول الإطار القانوني للمناصب والوظائف العليا في التشريع الجزائري، في حين تضمن الفصل الثاني شروط وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا وآليات الإنهاء فيها. حيث توصلت الدراسة جملة من النتائج أهمها:

- التعيين في الوظائف العليا لا يقتصر على الموظفين فقط فالسلطة التنفيذية حق التعيين فيها لغير الموظفين أي من عامة المواطنين الجزائريين الذين تتوفر فيهم شروطا تبقى من تقديرها.

- إن التعيين بمقتضى قرار في الوظائف والمناصب العليا في الدولة يأتي في الدرجة الثانية بعد المرسوم الرئاسي والمرسوم التنفيذي وهو نمط من الأنماط الجاري بها العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة.

-تتعدد الأسباب التي بمقتضاها تنهى مهام المعين في المنصب العالي أو الوظيفة العليا، فقد تكون أسباب عامة إدارية أو طبيعية، كالتجريد منها لخطأ إداري مثلا أو بسبب الوفاة وقد تكون أسباب خاصة كالاستقالة أو الإحالة صحية ووقفت عائقا دون القيام بالمهام الموكولة لصاحبها على الوجه المطلوب.

-تنتهي الوظيفة العليا أو المنصب العالي بسبب الوفاة، كما تنتهي بسبب المرض المزمن أو العاهة المستدامة إذا ما كان ذلك يعوق بشكل كبير أداء المهام المسندة له، ويؤول تقدير ذلك لأهل الاختصاص.

ب/ دراسة بسر العربي

من إعداد العربي بسر، مذكرة تخرج تتدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تحت عنوان النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر على مستوى جامعة الشهيد حمه لخضر، ولاية الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، السنة الجامعية: 2017/2018.

وتمت معالجة الإشكالية بإتباع خطة قوامها فصلين أين تناول الطالب في الفصل الأول مكانة الوظيفة السامية في التشريع الجزائري، في حين تضمن الفصل الثاني الموظف السامي بالإدارة المحلية.

حيث توصلت الدراسة جملة من النتائج أهمها:

-الوظيفة السامية يتم شغل الدرجة الأعلى فيها عن طريق التعيين وليس الترقية.
-التعيين في الوظيفة السامية يتم بوثيقة وهي تختلف على حسب المستوى الخاص بالموظفين فيكون على شكل مرسوم لتعيين من له صفة الموظف فيها.
-التعيين في الوظيفة السامية لا يعتبر حقا مكتسبا، بل يمكن التراجع عنه في أي وقت وحين، إما بناء على طلب المعني بالأمر، وإما بمبادرة من السلطة المختصة المخولة التعيين.

-لا تخضع الوظائف القيادية لجدول الترقية إنما تكون خارج الجداول بقوة القانون سواء ما تعلق بالترقية في الدرجة في السلك ا لأصلي حسب المدة الدنيا، أو الترقية الإستدلالية في الوظيفة العليا بمدة سنتين.

- يتضح من خلال الدراسة أن هناك تطابق بين النظام القانوني للموظف السامي مع القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تبرزها آثار الإنتساب.
- عدم إرتباط نظام التقييم الحالي بالغاية المنوطة به حيث لا يسمح بتقييم أداء كل موظف أو تمييز الموظفين على أساس الكفاءات.

❖ المنهج المتبع

من خلال موضوع مذكرتنا المتمثل في: "المناصب السامية في التشريع الجزائري" فقد إعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي من جهة والمنهج التحليل من خلال تحليلنا للنصوص القانونية من أجل تثمين مضمون المذكرة بالمعلومات والأدلة والبراهين القانونية.

❖ الخطة

بناء على الإشكالية الرئيسية والتي عالجت مضمون المذكرة، وما تم إدراجه من تساؤلات جزئية تم تقسيم هذه مذكرتنا إلى فصلين أساسيين يعالجان صلب الموضوع بالإضافة إلى مقدمة عامة وخاتمة عامة على النحو التالي:

جاء **الفصل الأول** تحت عنوان الإطار القانوني للمناصب السامية في التشريع

الجزائري من خلال دراسة تعريف المناصب السامية وترتيبها وتصنيفها في التشريع الجزائري من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على خصوصية المناصب السامية في التشريع الجزائري وحقوق وواجبات أصحابها

أما **الفصل الثاني** فتخصص بدراسة شروط وآليات التعيين في المناصب السامية

وإجراءات الإنتهاء فيها من خلال التعرض إلى الشروط العامة والخاصة والآليات التعيين

في المناصب السامية في التشريع الجزائري وآثار الإنتساب فيها من جهة، ومن جهة

أخرى دراسة أسباب الإنتهاء من المناصب السامية وإنهاء العلاقة الوظيفية فيها في

التشريع الجزائري

الفصل الأول

الإطار القانوني للمناصب السامية في التشريع الجزائري

المبحث الأول

مفهوم المناصب السامية

في التشريع الجزائري

المبحث الثاني

خصوصية المناصب السامية في التشريع

الجزائري وحقوق وواجبات أصحابها

تتمتع الوظيفة العمومية بعناية وإحاطة قانونية شديدة من طرف المشرع والفقهاء في مختلف الدول، إذ تمارس الدولة أهم وأبرز نشاطاتها سواء المرفقية منها أو ما تعلق بالضبط الإداري عن طريق موظفيها ⁽¹⁾، والذين يمثلون الأداة البشرية للإدارة العمومية لتحقيق أهدافها، ونتيجة لإتساع نشاط الدولة وتشعب مهامها الإدارية عملت هذه الأخيرة على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد بتسليم الجزء الأكبر من هذا النشاط في تسيير أجهزتها ومرافقها إلى ممثليها أي الموظفين العمامين.

كما تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، إذ أنها تضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة قانوناً، مقابل مجموعة من الحقوق يتحصل عليها تتناسب وحجم الواجبات التي يادبها، فقد يتولى هؤلاء الموظفين مناصب عادية أو تنفيذية، أو يتولون مناصب سامية أو قيادية ⁽²⁾، وهو مغزى ومحتوى فصلنا -المناصب السامية-.

حيث تتضمن المناصب السامية في النظام القانوني مسألة الإطار القانوني الذي تستمد منه وجودها بما يبرز وضعيتها في تشريعات الوظيفة، ويجسد حمايتها للحفاظ على كيان الدولة وتماسكها، الأمر الذي أضحى على مركزها القانوني خصوصية إتسمت بها، إذ

¹ - الموظفين هم: "عمال المرافق العمومية العامة الذين يساهمون بطريقة عامة وعادية في تسييرها، كما يعرف الموظف على أنه: "كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري".

لمزيد من التفصيل راجع:

- المادة 2 من القانون رقم 06-01، المؤرخ في: 20 فبراير 2006، **يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته**، ج.ر.ج.ج، ع: 14، مؤرخة في: 16 يوليو 2006، ص: 4، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم: 10-05، المؤرخ في: 26 غشت 2010، ج.ر.ج.ج، ع: 50، مؤرخة في: 01 سبتمبر 2010، ص: 16، والقانون رقم: 11-15، المؤرخ في: 02 غشت 2011، ج.ر.ج.ج، ع: 44، مؤرخة في: 10 غشت 2011، ص: 4

- المادة 04 الأمر رقم 06-03، المؤرخ في: 15 يوليو 2006، **المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، ج.ر.ج.ج، ع: 46، مؤرخة في: 16 يوليو 2006، ص: 3.

- علاء الدين عشي، **مدخل للقانون الإداري**، (د.ط)، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012، ص: 205

² - فتحي بوقبرين، فرج عبد الواحد، **إجراءات وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا في التشريع الجزائري**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2020/2019، ص: 8.

يجد الإطار القانوني لهذه المناصب -المناصب السامية- قواعده وأساسه العامة في مصادر متنوعة الذي يضع حيز تنفيذها في الحدود المرسومة لذلك ووفقا لقيمتها وتدرجها القانوني.

ومن هذا المنطلق سوف يتم على مستوى مضمون هذا الفصل دراسة الإطار المفاهيمي والقانوني للمناصب السامية في التشريع الجزائري من خلال التعرض إلى تعريفها من منظور القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية والقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى، بالإضافة إلى القانون الأساسي العام للعامل الملغى، هذا من جهة.

ومن جهة تسليط الضوء على أهم وأبرز الحقوق والواجبات التي كفلها المشرع الجزائري لهذه الفئة من الموظفين، وتوضيح خصوصية هذه المناصب من حيث التقاضي والإقتطاعات والتعيين، وصولا إلى وضعية الموظف السامي وحركة نقله، ذلك بالإعتماد على مبحثين أساسيين نوجزهما على النحو التالي:

-المبحث الأول: مفهوم المناصب السامية في التشريع الجزائري.

-المبحث الثاني: خصوصية المناصب السامية في التشريع الجزائري وحقوق وواجبات أصحابها.

المبحث الأول: مفهوم المناصب السامية في التشريع الجزائري

أحاط المشرع الجزائري المناصب السامية أو الوظائف العليا في التشريع الجزائري بمنظومة قانونية أهمها الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)⁽¹⁾، والقانون رقم: 78-12 (الملغى)⁽²⁾، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 الملغى⁽³⁾، والأمر رقم: 06-03، كما حدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية⁽⁴⁾، وبعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية⁽⁵⁾، وحدد حقوق وواجبات العمال التي يشغلونها⁽⁶⁾، وكيفية منح المرتبات التي تطبق عليهم⁽⁷⁾، كل هذه المنظومة القانونية كفلت بحماية هذا النوع من المناصب -المناصب السامية- من ناحية طبيعتها ومهامها وحمايتها والرقابة عليها وتعيين الأشخاص الأكفاء لشغلها.

فمن هنا ومن هذا المنطلق سوف يتم على مستوى مضمون هذا المبحث دراسة

تعريفها من جهة، ومن جهة أخرى دراسة ترتيبها وتصنيفها في التشريع الجزائري، كالتالي:

-المطلب الأول: تعريف المناصب السامية في التشريع الجزائري.

-المطلب الثاني: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في التشريع الجزائري.

¹ - الأمر رقم: 66-133، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، **يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966، ص: 542، (الملغى).

² - القانون رقم: 78-12، المؤرخ في: 05 غشت 1978، **يتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، ج.ر.ج.ج، ع: 32، المؤرخة في: 08 غشت 1978، ص: 724 (الملغى)

³ - المرسوم التنفيذي رقم: 85-59، المؤرخ في: 23 مارس 1985، **يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية**، ج.ر.ج.ج، ع: 13، المؤرخة في: 24 مارس 1985، ص: 333 (الملغى)

⁴ - المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم: 90-225، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، **يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية**، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، ص: 1023، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 02-158، المؤرخ في: 16 مايو 2002، ج.ر.ج.ج، ع: 36، مؤرخة في: 19 مايو 2002، ص: 5

⁵ - المادة 1 المرسوم التنفيذي رقم: 90-227، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، **يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية**، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، ص: 1028، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 93-86، المؤرخ في: 06 أبريل 1991، ج.ر.ج.ج، ع: 16، مؤرخة في: 10 أبريل 1991، ص: 543

⁶ - المادة 2 المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم**، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، ص: 1023، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 08-141، المؤرخ في: 11 مايو 2008، ج.ر.ج.ج، ع: 24، مؤرخة في: 11 مايو 2008، ص: 16

⁷ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-228، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، **يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة**، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، ص: 1029، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 07-305، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، ج.ر.ج.ج، ع: 61، مؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 13

المطلب الأول: تعريف المناصب السامية في التشريع الجزائري

من خلال مضمون هذا المطلب سوف يتم تعريف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) من جهة، ومن جهة أخرى تعريفها في ظل القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)، فضلا على تعريفها في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى)، وأخيرا تعريفها في ظل الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كالتالي:

- الفرع الأول: تعريف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 66-133 المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)

- الفرع الثاني: تعريف المناصب السامية في ظل القانون رقم: 78-12 المتضمن

القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)

- الفرع الثالث: تعريف المناصب السامية في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن

القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى)

- الفرع الرابع: تعريف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 06-03 المتضمن المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: تعريف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)

لم يحدد مضمون الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية (الملغى) تعريفا صريحا للمناصب السامية بحد ذاتها بقدر ما إكتفى بإعطاء

السلطة السياسية حق تعيينهم في هذه الوظائف وأشار لها بمصطلح (الوظائف العليا)، وذلك

إستنادا إلى فحوى مضمون هذا الأمر بنصه على أنه: " تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي

ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية ⁽¹⁾، حيث أقر المشرع بأن التعيين في هذه

الوظائف قابل للعزل، وأن شغل الموظفين لهذه الوظائف لا تعطيمهم صفة الموظف ولا

الحق بأن يعينوا بهذه الصفة"⁽²⁾.

¹ - المادة 1/9 من الأمر رقم: 66-133، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الملغى)، السالف الذكر

² - المادة 2/9 من نفس الأمر

كما أشار المشرع الجزائري في فحوى نفس المرسوم على أنه: " يمكن أن تحدث بصورة إستثنائية في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في فحوى نفس الأمر (1)، وظائف نوعية (2)، تشمل على مسؤولية خاصة، ويحتفظ بالتعيينات في هذه الوظائف للموظفين التابعين للهيئات المطابقة، وتكون قابلة للعزل، كما تحدد هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف" (3).

وجاء في بيان أسباب الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) أن الموظف الذي يتمتع بالقانون الأساسي للهيئة التي ينتمي إليها يمكنه أن يدعي ليشغل، حسب كفايته في مناصب ذات مسؤوليات ومراتب تفوق المسؤوليات والمرتبات التي كان يمكن أن يتطلع إليها في الهيئة المذكورة، إذ خصه المشرع ببعض الضمانات الأخرى في حالة عدم نجاحه في المهام الموكلة إليه كإعادته إلى رتبته الأصلية (4).

وفيما يخص الموظف الذي مارس خلال سنة (1) على الأقل مهامه في إحدى الوظائف العليا السابقة الذكر (5)، ثم أنهيت مهامه دون إطلاعه مسبقا على ملفه، ودون أن تخصص له وظيفة تعادل وظيفته الأولى على الأقل، بوضعه في حالة تخول له الحق في مرتب ثلاثة (3) أشهر (6).

¹ - تنص المادة 1 من الأمر رقم: 66-133، **يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الملغى)**، السالف الذكر، على أنه: "يحدد هذا الأمر القواعد العامة المتعلقة بالقانون الأساسي للموظفين، يعتبر موظفين، الأشخاص المعينون في الوظيفة الدائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم، ولا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي".

² - تعرف الوظائف النوعية على أنها: "والمناصب النوعية التي يترك التعيين فيها للسلطة التي لها حق التعيين، وليس للسلطة التنفيذية المتمثلة في رئيس الجمهورية". **أنظر في ذلك: - فتحي بوقيرين، فرج عبد الواحد، المذكرة السابقة، ص: 10.**

³ - المادة 10 من نفس الأمر

⁴ - على بن أحمد، **(الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر)**، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والإقتصادية، ع4، جامعة زيان عاشور، الجلفة، (د.س.ن)، ص: 202.

⁵ - المادة 9 من نفس الأمر

⁶ - المادة 1/40 من نفس الأمر

حيث تمتد هذه المدة إلى ستة (6) أشهر عندما يكون الموظف صاحب المنصب السامي مارس مهامه خلال سنتين (2) على الأقل، شريطة أن يبقى هذا الأخير تحت تصرف الإدارة طوال هذه المدة⁽¹⁾، أي أن المناصب السامية تشمل على مسؤوليات خاصة بصورة إستثنائية في الإدارات والجماعات المحلية والهيئات العمومية، إذ تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة سابقا. يستثف أن المناصب العليا أو الوظائف النوعية تخضع لإجراءات خاصة محددة في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك لا يمكن التعيين فيها إلا من بين الموظفين الذين تتوفر تلك الشروط الخاصة دون الشروط العامة، كون الشروط العامة قد توفرت فيهم مسبقا وأهلتهم للانتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية⁽²⁾.

كما أصدر المشرع الجزائري إستنادا لفحوى الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)⁽³⁾، المرسوم التنفيذي رقم: 66-140 الذي حدد نوع وطبيعة المناصب والهيئات والإدارات التابعة لها، وذلك بنصه على أنه:

- "في رئاسة مجلس الوزراء: (الكاتب العام للحكومة).
- في الإدارات المركزية: (الكاتب العامون للوزارات، والمفتشون العامون، المديرون العامون والمديرون ونواب المديرين للإدارات المركزية).
- في وزارة الشؤون الخارجية: (السفراء، القناصل العامون والقناصل)
- في وزارة الداخلية: (عمال العملات والمتصرف الإداري العام لمدينة الجزائر، الكاتب العامون لدور المعاملات ونواب عمال المعاملات)
- في وزارة المالية والتخطيط: (الأمين العام للخزينة، المراقب المالي للدولة، العون القضائي للخزينة).
- في وزارة التعليم الوطني: (رئيس الجامعة)⁽⁴⁾.

¹ - المادة 2/40 من الأمر رقم: 66-133، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الملغى)، السالف الذكر

² - ليلي جفافية، **معايير وضوابط الإنتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري**، مذكرة ماستر، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة تبسة، السنة الجامعية: 2015/2016، ص: 22.

³ - المادة 9 من نفس الأمر

⁴ - المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم: 66-140، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، يتعلق بالوظائف العليا، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966، ص: 567

يستشف أن المشرع الجزائري أحدث وظائف نوعية تشتمل على مسؤوليات خاصة، مع إحتفاظه بالتعيينات فيها بالنسبة لأصحاب المناصب التابعين للهيئات المطابقة إذ تكون قابلة للعزل وتحدث بموجب القوانين الأساسية التي تحدد شروط شغل المناصب والوظائف العليا ويعود القرار فيها للسلطة التنفيذية دون غيرها وذلك إستنادا لمضمون المادة (10) من الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تعريف المناصب السامية في ظل القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)

عرف المشرع الجزائري في فحوى القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى) منصب العمل على أنه: " مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العامل في عدادها "⁽²⁾، كما إشتراط هذا الأخير تحديد كل منصب عمل بأقصى ما يمكن من الدقة، ولاسيما ما يتعلق بالمهام المرتبطة به "⁽³⁾، كما أكد المشرع الجزائري في فحوى نفس القانون على أنه: " لا يعين في المناصب العليا إلا العمال الذين تتوفر فيهم المقاييس المنصوص عليها في فحوى الأمر رقم: 76-79 المتضمن دستور الجزائر لسنة 1976⁽⁴⁾، والذين لم ينفكوا يبذلون العناية الكافية في جميع إلتزاماتهم "⁽⁵⁾، المشار إليها في نفس القانون "⁽⁶⁾.

¹ - المادة 10 من الأمر رقم: 66-133، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الملغى)، السالف الذكر.

² - المادة 90 من القانون رقم: 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السالف الذكر، (الملغى)

³ - المادة 101 من نفس القانون

⁴ - تنص المادة 38 من الدستور الجزائري لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم: 76-97، المؤرخ في: 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر.ج.ج، العدد 94، المؤرخة في: 24 نوفمبر 1976، ص: 1292، على أنه: "تتاح المسؤوليات في الدولة للموظفين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والالتزام، ويعيشون من أجرتهم ليس غير ولا يتعاطون بصفة غير مباشرة أو عن طريق وسطاء أي نشاط آخر يدر عليهم مالا".

- وهو ما يقابلها المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 20-442، المؤرخ في: 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر.ج.ج، العدد 82، المؤرخة في: 30 ديسمبر 2020، ص: 3، والتي تنص على أنه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة بإستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين، إذ يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم"

⁵ - راجع المواد: من 27 إلى 38 و 42 و 98 ومن 200 إلى 201، من نفس القانون

⁶ - المادة 120 من نفس القانون

كما إعتبر المشرع المناصب السامية والعليا لمؤسسة مستخدمة المناصب المحددة في القانون الأساسي الخاص⁽¹⁾، ووضع قائمة هذه الأخيرة -المناصب السامية- ضمن إطارات التنظيم والهيكلية الأساسية للمؤسسة المستخدمة⁽²⁾، كما تعد هذه القائمة وفقا للكيفيات المنصوص عليها في القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط، شريطة أن تصادق عليه السلطة الوصية⁽³⁾.

أما فيما يخص ترقيم هذا النوع من المناصب لمؤسسة مستخدمة فيكون على أساس نظام ترقيم المناصب نفسه⁽⁴⁾، فضلا على ذلك إعتبر المشرع المناصب العليا موضوع تصنيف فرع خاص⁽⁵⁾، إذ أولى المشرع مهمة توضيح طريقة التصنيف الفرعي للمناصب العليا وطريقة تحديد الرقم الإستدلالي الأقصى المشار إليه في فحوى القانون رقم: 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)⁽⁶⁾، إلى القانون الأساسي النموذجي لقطاع النشاط⁽⁷⁾.

أما إذا كانت المؤسسة المستخدمة مؤسسة إشتراكية، فإنها تراعي المقاييس المرتبطة بإمتداد نشاطها وتعقده وطبيعته الإستراتيجية، إذ تتمثل هذه المقاييس في:

- رقم الأعمال أو الميزانية، والقيمة المضافة المستخلصة من النشاط.
- التعدّد التكنولوجي للنشاط، ووتيرة التنمية.
- عدد المستخدمين، وقيمة الممتلكات، ودرجة الإنتشار.
- حساسية الكلفة و/أو سعر التكلفة، الأثر الإقتصادي والإجتماعي العاجل.
- الأثر الإقتصادي الآجل، ودرجة ما يتحمل وقوعه من أخطار في ميدان الأمن.

1- المادة 1/121 من القانون رقم: 12-78، **يتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، السالف الذكر، (الملغى)

2- المادة 2/121 من نفس القانون

3- المادة 3/121 من نفس القانون

4- لمزيد من التفصيل حول نظام ترقيم المناصب راجع: المواد من 104 إلى 114 من نفس القانون

5- المادة 122 من نفس القانون

6- تنص المادة 109 من نفس القانون، على أنه: "يوضع نظام ترقيم المناصب في شكل تعكس فيه القيم النسبية التي يشتمل عليها المقاييس المقبولة دوليا والمُعترف بصحتها على الصعيد الوطني، وتطبق على سلم وطني مرجعي يضمن التصنيف الوطني للمناصب النموذجية للعامل".

7- المادة 1/123 من نفس القانون

-الوضع بالنسبة لإستراتيجية التنمية، وأبعاد مسؤولية المصلحة العمومية ودرجتها⁽¹⁾.

كما نفى المشرع الجزائري في فحوى نفس القانون صفة إطار أو منصب عال للأمة وممارسة الوظائف العليا للحزب والدولة وصفة إطار أو منصب عالي للمؤسسة المستخدمة، ممارسة أي نشاط مربح آخر أو إمتلاك مصالح بشكل مباشر أو غير مباشر، في أي شركة أو إستغلال صناعي أو تجاري، داخل التراب الوطني أو خارجه وذلك تطبيقا لمبادئ الميثاق والوطني والمادة 38 من الأمر رقم: 76-79 المتضمن دستور الجزائر لسنة 1976⁽²⁾.

من خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا صريحا للمناصب السامية بقدر ما قام بتوضيح صفة أصحاب المناصب السامية وطريقة تعيينهم، والإطار الذي توضع فيه قائمة الخاصة بهذا النوع من المناصب وكيفية ترقيتها، وتحديد أرقامها الإستدلالية، سواء على مستوى المؤسسات المستخدمة أو المؤسسات الإشتراكية.

الفرع الثالث: تعريف المناصب السامية في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن

القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى)

إستنادا لما جاء في فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى)، فقد أعد المشرع الجزائري فهرس مناصب العمل في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا لأحكام القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)⁽³⁾، إذ يحدد في إطار إعداد هذا الأخير إستجابة لمتطلبات العمل وتسييره ما يلي:

-تجمع مناصب العمل في وظائف إذ يقصد بمفهوم الوظائف جميع مناصب العمل التي تكون مهامها الرئيسية متماثلة.

-ترتيب مناصب العمل متماثلة أو النظيرة في مستوى واحدة وتكون لها رتبة واحدة.

-تصاغ على شكل أسلاك المناصب في طبيعة العمل الواحد، وكل سلك يمكن أن يشتمل على رتبة واحدة أو عدة رتب⁽⁴⁾.

¹ - المادة 2/123 من القانون رقم: 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السالف الذكر، (الملغى)

² - المادة 118 من نفس القانون

³ - المواد من 99 إلى 123 من نفس القانون

⁴ - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم: 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،

السالف الذكر، (الملغى)

حيث تحدد جميع المناصب السابقة الذكر في فهرس المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، شريطة أن يضبطها القانون الأساسي الخاص، ويتم هذا الأخير -الفهرس- ويعدل حسب الأشكال نفسها⁽¹⁾.

كما أدرج المشرع زيادة على مناصب العمل والوظائف والأسلاك المذكور سابقا، مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى⁽²⁾، إذ يخصص التعيين في هذا النوع من المناصب -المناصب السامية- للموظفين التابعين للأسلاك والعمال المنتدبين إليها، والذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المطلوبة للإلتحاق بالمنصب المذكورة سابقا⁽³⁾، حيث لا يدوم التعيين في هذه المناصب إلا قدر المدة التي يستخدم فيها العامل المعني في المنصب المذكور، وتبقى رتبة العامل الذي يشغل هذا المنصب مرتبطة بمنصب عمله الأصلي⁽⁴⁾.

أما فيما يخص كيفية تحديد المناصب العليا والشروط التي تقام عليها عن طريق مرسوم فيما يخص المناصب السامية والأسلاك المشتركة، والقانون الأساسي الخاص فيما يهم المناصب والوظائف والأسلاك التي تختص بها المؤسسة أو الإدارة المعنية⁽⁵⁾.

من خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري إستنادا لفحوى المرسوم التنفيذي رقم: 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) لم يأتي بأي جديد هو الآخر بالمقارنة ما الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)، والقانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى) فيما يخص إعطاء تعريفا صريحا للمناصب السامية بقدر ما إكتفى بإمكانية إحداث مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى زيادة على مناصب العمل والوظائف والأسلاك المذكورة في المادة 7 منه.

1- المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم: 59-85، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر، (الملغى)

2- المادة 1/9 من نفس المرسوم التنفيذي

3- المادة 2/9 من نفس المرسوم التنفيذي

4- المادة 3/9-4 من نفس المرسوم التنفيذي

5- المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي

الفرع الرابع: تعريف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 03-06 المتضمن المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

إستنادا لفحوى الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أن المشرع الجزائري قد أولى المناصب السامية إهتماما ملحوظا بالمقارنة مع المنظومة القانونية السابقة، حيث أنه أكد زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ المناصب السامية⁽¹⁾، والتي عرفها على أنها: " مناصب نوعية للتأطير ذات الطابع الهيكلي أو الوظيفي، إذ تسمح هذه الأخيرة بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسة والإدارات العمومية"⁽²⁾.

كما تتمثل المناصب السامية في ممارسة المسؤولية بإسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية⁽³⁾، وقد حدد المشرع الجزائري أيضا الإستنادات القانونية لإنشاء هذا النوع من المناصب في كل من القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي من جهة، ومن جهة أخرى النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية فيما يتعلق بالمناصب العليا أو السامية ذات الطابع الهيكلي⁽⁴⁾.

أما فيما يخص شروط التعيين فيها فيكون عن طريق التنظيم⁽⁵⁾، ويعود إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة⁽⁶⁾، شريطة أن يقتصر هذا التعيين على الموظفين⁽⁷⁾، بإستثناء تلك تلك المناصب المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع، بصفة إستثنائية من طرف الإطارات المؤهلة ليست لها صفة الموظف⁽⁸⁾، إضافة إلى أنه لا يخول التعيين في هذا النوع من المناصب غير الموظف في وظيفة عليا للدولة أو منصب عال صفة الموظف أو الحق

1- المادة 1/10 من الأمر رقم: 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

2- المادة 2/10 من نفس الأمر

3- المادة 2/15 من نفس الأمر

4- المادة 11 من نفس الأمر

5- المادة 12 من نفس الأمر

6- المادة 16 من نفس الأمر

7- المادة 1/13 من نفس الأمر

8- المادة 2/13 من نفس الأمر

في التعيين بهذه الصفة⁽¹⁾، والملاحظ هنا أن التعيين في المناصب العليا يعود لإختصاص السلطة التنفيذية وفق ما خولها دستور الجمهورية⁽²⁾،

أما فيما يخص نوع الإستفادة لهذه الشريحة من الموظفين زيادة على الراتب المرتبط برتبهم، من نقاط إستدلالية إضافية إذ تحدد كفيات هذه الأخيرة عن طريق التنظيم⁽³⁾، وتحدد قائمتهم وشروط تعيينهم وحقوقهم وواجباتهم وكذا رواتبهم عن طريق التنظيم⁽⁴⁾.

من خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري إستنادا لفحوى الأمر رقم: 03-06

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد أتى بالجديد مقارنة بالمنظومة القانونية التي سبق الإشارة إليها، إذ أعطى وصفا دقيقا لتلك المناصب كما حدد الغاية والهدف منها بتصنيفها أنها مناصب نوعية للتأطير، وذات طابع هيكلي أو وظيفي هدفها الإشراف والمتابعة والتصويب كلما لزم الأمر للنشاطات الإدارية والتقنية على السواء بالمؤسسات والإدارات العمومية أو بمفهوم أوسع في كل دواليب الدولة.

¹ - المادة 10 من الأمر رقم: 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

² - تنص المادة 91 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر، على أنه: "يعين رئيس الجمهورية في الوظائف والمهام الآتية: "الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور، الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة، التعيينات التي تتم في مجلس الوزراء، الرئيس الأول للمحكمة العليا، رئيس مجلس الدولة، الأمين العام للحكومة، محافظ بنك الجزائر، القضاة، مسؤولو أجهزة الأمن، الولاة، ويعين رئيس الجمهورية سفراء الجمهورية والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج، وينهي مهامهم، ويتسلم أوراق اعتماد الممثلين الدبلوماسيين الأجانب وأوراق مهامهم، وزيادة على إنهاء الوظائف المنصوص عليها في الفقرتين 4 و5 أعلاه، يحدد قانون عضوي الوظائف القضائية الأخرى التي يعين فيها رئيس الجمهورية".

³ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 59-85، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات

العمومية، السالف الذكر، (الملغى)

⁴ - المادة 18 من نفس المرسوم التنفيذي

المطلب الثاني: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في التشريع الجزائري

من خلال مضمون هذا المطلب سوف يتم دراسة ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) من جهة، والقانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)، فضلا على دراستها في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى)، وأخيرا في ظل الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك كالتالي:

-الفرع الأول: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 66-133

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)

-الفرع الثاني: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل القانون رقم: 78-12

المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى).

-الفرع الثالث: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن

القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى).

-الفرع الرابع: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 06-03 المتضمن

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 66-133 المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)

كما أشرنا أعلاه أن المشرع الجزائري أتاح إمكانية إحداث وظائف نوعية تحدث بصورة

إستثنائية في الإدارات والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، والتي تشمل على

مسؤولية خاصة، شريطة الإحتفاظ بالتعيينات على مستوى هذه الوظائف للموظفين التابعين

للهيئات المطابقة، إذ تكون هذه الأخيرة قابلة للعزل⁽¹⁾، شريطة أن تحدد هذه الوظائف بموجب

القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف والمدرجة ضمن فحوى الأمر رقم:

66-141 المتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية⁽²⁾.

¹ راجع المادة 9 و10 من الأمر رقم: 66-133، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الملغى)، السالف الذكر.

² الأمر رقم: 66-141، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، يتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية،

ج.ر.ج.ع، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966، ص: 567.

نلاحظ من خلال المادة أعلاه أن المشرع الجزائري خلافا لأسلاك الموظفين

العموميين ورتبهم وطبيعة مناصبهم قام بإستحداث وظائف إستثنائية أدرج في مضمونها الوظائف السامية من أجل تمكين السلطة الإدارية المختصة من ترتيبها وتصنيفها وذلك تبعا لحساسيتها وخصوصيتها وحجم المهام الملقاة على عاتق أصحابها.

قام المشرع الجزائري ضمن فحوى الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) بتبني نظام لترتيب الوظائف والمناصب في مجال الوظيفة العامة فقط إستنادا على النظرية الشخصية التقليدية، التي تعنتي وتعتمد على ترتيب الرتب والدرجات والفئات الوظيفية على أساس إختلاف المراكز الوظيفية والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف وإختلاف الألقاب والرتب الوظيفية⁽¹⁾، ففيما يخص الموظفين وتنظيم مهنتهم فقد أدرجها ضمن فحوى المرسوم رقم: 66-137 المتضمن إنشاء السلم الخاص بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهنتهم للتعريف بها⁽²⁾، وتنظيم مهنتها⁽³⁾.

أما فيما يخص الوظائف الإستثنائية المصنفة خارج سلم السلم والتي أدرجها ضمنها المشرع الجزائري ترتيب وتصنيف المناصب السامية، فقد إستحدثت بموجب المرسوم رقم: 66-138 المحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلم، وذلك بناء على تقرير من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المكلف بالمالية والوزير أو الوزراء المعنيين بالأمر⁽⁴⁾:

- المجموع الخارجة عن السلم (أ): الإدراج ضمن المجموعات المعتمدة بعدد (4).
- المجموع الخارجة عن السلم (ب): الإدراج ضمن المجموعات المعتمدة بعدد (3).
- المجموع الخارجة عن السلم (ج): الإدراج ضمن المجموعات المعتمدة بعدد (2).
- المجموع الخارجة عن السلم (د): الإدراج ضمن المجموعات المعتمدة بعدد (1).

¹- بسر العربي، **النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر**، مذكرة تخرج تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة الشهيد حمه لخضر، ولاية الوادي، الجزائر، 2018/2017، ص: 34.

²- المادة 1 من الأمر رقم: 66-137، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، يتضمن إنشاء السلم الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهنتهم، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966، ص: 560.

³- المواد من 3 إلى 4 من الأمر رقم: 66-137، المتضمن إنشاء السلم الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهنتهم، نفس الأمر

⁴- المادة 1 من الأمر رقم: 66-138، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، تحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلم، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966، ص: 566.

حيث وزع المشرع الجزائري ضمن كل من الدرج (2) و(3) و(4) المرتبات بقرار من السلطات التي لها حق التعيين، وذلك بعد إنقضاء سنة واحدة (1) فعلية قصد إستيفاء المرتب المطابق للدرج الأسفل مباشرة⁽¹⁾، كما يستفيد أصحاب المناصب السامية في حالة الترقية في السلك أو الوظيفة التابعة لمجموعة أعلى مباشرة على التي كانت مرتبا فيما سبق، من المرتب المطابق للدرج الثاني (2) من وظيفته الجديدة شريط إستفادته قبل هذه الترقية من المرتب المطابق للدرج الأعلى من المجموعة التي كانت تنتمي إليها من قبل وظيفته القديمة⁽²⁾.

نستنتج مما سبق ذكره فيما يخص ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 133-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) أن المشرع الجزائري لم يكن نظاما عاما وشاملا بل إنحصر في ترتيب الوظائف والأعمال مجال الوظيفة العامة فقط، مما نتج عنه عدة مشاكل وعيوب فنية وقانونية وعملية مست بالدرجة الأولى مبدأ العدالة والمساواة في المعاملات والأجور والمرتبات والمزايا والضمانات⁽³⁾، كل هذا أدى إلى رسم الملامح العامة القانون الأساسي العام للعامل رقم: 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى).

الفرع الثاني: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل القانون رقم: 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)

أدرج المشرع الجزائري ضمن فحوى القانون رقم: 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى) نظاما جديدا على غرار الأمر رقم: 133-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)، فيما يخص نظام ترتيب الوظائف، وذلك بنصه على أنه: "تضع كل مؤسسة مستخدمة، في إطار أجهزتها جدولاً بمناصب العمل المطابقة لكامل الأعمال والمهام التي تناط بها في حالة الإنتاج والتنمية، ثم تقوم بتميم ذلك الجدول وتحديثه لتأخذ بعين الإعتبار تطور التكنولوجيا وتنظيم العمل والمقاييس المهنية وأصولها والبحث المستمر عن أفضل فعالية للعمل"⁽⁴⁾.

¹ - المادة 2 من الأمر رقم: 138-66، المحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلم، السالف القانون

² - المادة 3 من نفس الأمر

³ - بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 34.

⁴ - المادة 100 من القانون رقم: 12-78، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السالف الذكر، (الملغى)

كما إرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس التي تميز بصفة منفردة طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب ومدى أهميته، والجهود البدنية أو الفكرية المترتبة على أدائها، بالإضافة إلى درجة المؤهلات والمسؤوليات الملقاة على عاتق شاغليها، والضغوط المتميزة ذات الطابع المهني، إضافة إلى درجة الضرر النوعي للمنصب دون أي إعتبار آخر⁽¹⁾، إذ لا يأخذ بعين الإعتبار وبأي حال من الأحوال نظام نظام ترقية المناصب، من أجور ومكافآت وتعويضات التي يتقاضها العمال الذين يشغلون هذه المناصب حين عملية ترقيمها⁽²⁾.

وبالنسبة لتوزيع المناصب فقد تكفل القانون رقم: 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى) بتوزيعها ضمن كل صنف إلى قسم واحد أو عدة أقسام، شريطة تحديد عدد أقسام كل صنف والشروط العامة المتعلقة بالتعيين في المناصب النموذجية لقسم معين بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط⁽³⁾، إذ حدد هذا الأخير الأصناف والأقسام بصفة تسمح بالتسيير العادي لهذه المناصب في كل قطاع تصنيفا عادلا ومضبوطا⁽⁴⁾.
أما فيما يخص ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل القانون رقم: 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)، فقد صنفها هذا الأخير وفقا لثلاث (3) أصناف جاءت على النحو التالي:

-الصنف الأول (1): خاصة بالإطارات السامية للمؤسسة المستخدمة⁽⁵⁾.

-الصنف الثاني (2): الخاص بالوظائف السامية للحزب والدولة⁽⁶⁾.

¹ - المادة 1/106 من القانون رقم: 12-78، **يتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، السالف الذكر، (الملغى)

² - المادة 2/106 من نفس القانون

³ - المادة 112 من نفس القانون

⁴ - المادة 113 من نفس القانون

⁵ - تنص المادة 119 من نفس القانون على أنه: "يعتبر الإطارات العليا لمؤسسة مستخدمة العمال المثبتون المناصب العليا لتلك المؤسسة كما هو محدد في المواد 121 و 122 و 123 من القانون رقم: 12-78، ولا تلزم هذه الصفة العامل المعني إلا خلال المدة التي يشغل فيها ذلك المنصب ماعدا الحالات المنصوص عليها صراحة بالأحكام التنظيمية".

⁶ - تنص المادة 124 من نفس القانون على أنه: "تعد قائمة للوظائف العليا في الحزب والدولة، مرتبة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية، وتصدر قائمة الوظائف للدولة بموجب مرسوم، ويجرى تتميتها وتحديثها عند الضرورة بالأشكال نفسها وتكون الوظائف العليا المنصوص عليها في الفقرة الأولى موضوع تصنيف خاص، ويتم لتعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم، ماعدا الوظائف العليا الانتخابية".

-الصنف الثالث (3): الخاص بالإطارات السامية للأمة⁽¹⁾.

نستنتج من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري قد صنف وقسم الوظائف في فحوى القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى) إلى مجموعات، إذ إحتوت كل مجموعة على فئات مختلفة، وتم توزيع ذلك وفقا لمبدأي التناسب والإنسجام القائم على الأسس العلمية لتسيير شاغلي هذه المناصب، وما يفرضه السير الحسن للوظائف في كل إدارة أو مؤسسة، حيث حمل هذا الأخير في طياته نظام جديدا لترتيب وتصنيف الوظائف السامية الذي وضع فيه المبادئ والأسس العامة، والتي أحالها إلى المرسوم رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى).

الفرع الثالث: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى)

لم يأت المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) بأي جديد في ترتيب وتصنيف الوظائف العليا، حيث ظل أحكام المنظومة القانونية السابقة الذكر سارية المفعول، إلى غاية صدور المرسوم رقم: 214-85 المحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم⁽²⁾، وذلك تطبيقا للمادة 124 من القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)، السابقة الذكر، بإستثناء إنشاء لجنة وظيفية تدرج مهامها الأساسية في دراسة وإقتراح سياسة وطنية لإنسجام الأجور والمرتبات في قطاع الوظيفة العمومية⁽³⁾.

¹ - تنص المادة 126 من القانون رقم: 78-12، **يتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، السالف الذكر، (الملغى) على أنه:

"تعتبر الإطارات العليا للأمة للإطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة، وتمنح صفة إطار عالي للأمة بموجب مرسوم، وتسحب بالشكل نفسه، وتحدد حقوق والتزامات الإطارات العليا للأمة بموجب مرسوم".

² - المرسوم رقم: 85-214، المؤرخ في: 20 غشت 1985، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب**

والدولة وواجباتهم، ج.ر.ج.ج، ع: 35، المؤرخة في: 21 غشت 1985، ص: 1223، المتمم بموجب المرسوم رقم:

86-28، المؤرخ في: 18 فبراير 1986، ج.ر.ج.ج، ع: 8، المؤرخة في: 19 فبراير 1986، ص: 272

³ - بسر العربي، **المذكرة السابقة**، ص: 37.

حيث نشأت هذه الأخيرة لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (1) من أجل ضمان تطبيق فحوى المادة 104 من القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)(2)، إذ تتولى هذه الأخيرة تصنيف مناصب العمل والوظائف وأسلاك المؤسسات والإدارات العمومية المذكورة في فحوى المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى)، طبقا للتنظيم المعمول به، بأشغال وصف المهام المرتبطة بمناصب العمل والوظائف والأسلاك المشتركة بين المؤسسات والإدارات العمومية وكذلك الأجهزة والمصالح والمؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها، كما تقوم بترقيتها وتصنيفها حسب القواعد التي تحدد الطريقة الوطنية للتصنيف وطبقا للسلم الوطني المرجعي للمناصب النموذجية(3).

هذا فضلا على أن للسلطة المعنية أن تقوم بإنشاء لجنة أو عدة لجان تصنيف خاصة على مستوى المؤسسات العمومية الوزارات مهمتها الرئيسية الإهتمام بمناصب العمل النوعية التي تتدرج ضمنها المناصب السامية والعليا والتي تختص بها هذه المؤسسات والوزارات أو الأجهزة والمصالح والمؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها(4).

كما جاء فحوى هذا القانون بتطبيق فهرس مناصب العمل والوظائف والأسلاك إلى كل مؤسسة أو إدارة عمومية والتي تختص بها، إذ يحدد هذا الأخير -الفهرس- على الخصوص عنوان هذا العمل والوظيفة الجامعة إن إقتضى الحال وسلك الإستقبال، بالإضافة إلى التحديد الدقيق للمهام المرتبطة بما سبق، وشروط الإلتحاق بذلك، فضلا على صنف ترتيب المنصب أو الوظيفة وقسمه، وأخيرا قائمة مناصب العمل النوعية التي تتدرج

¹ - المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم: 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر، (الملغى)

² - تنص المادة 104 من القانون رقم: 78-12، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السالف الذكر، (الملغى) على أنه: "ترقم مناصب العمل المختلفة على أساس نظام منسجم لمقاييس الترقيم وقواعده، وذلك لتحديد الأجر الذي يرتبط بكل منصب عمل وتطبيق المبدأين المقررين "لكل حسب عمله" و"التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر" وفقا لطريقة وطنية وحيدة للتصنيف تحدد بموجب مرسوم، ويمكن ذلك الترقيم من تصنيف جميع المناصب، كل واحد منها بالنسبة للآخر، تبعا لمميزاتها الخاصة والأعمال المرتبطة بها"

³ - المادة 64 من نفس المرسوم التنفيذي

⁴ - المادة 63 من نفس المرسوم التنفيذي

المناصب السامية ضمنها ⁽¹⁾، كما حدد ذات القانون الترتيب والتصنيف الخاص بالوظائف العادية وقد رتبها في عشرين (20) صنف تنقسم إلى أقسام وكل وقسم بدوره يحتوي على عدد من الدرجات ⁽²⁾.

أما فيما يخص ترتيب وتصنيف الوظائف السامية فقد أدرجها المشرع الجزائري خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية إستنادا للمرسوم رقم: 85-216 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير إنتخابية في الحزب والدولة المعدل والمتمم، وذلك ضمن 6 أصناف وكل صنف يشتمل على قسم أو قسمين، حيث تشتمل الأصناف (أ) (ب) (ج) (د) (هـ) على قسمين، أما الصنف (و) فيشتمل على قسم واحد (1)، حيث يشتمل كل قسم على رقم إستدلالي أساسي يزداد عليه إن إقتضى الأمر تعويض الخبرة الذي يساوي نسبة 2% من الرقم الإستدلالي الأساسي عن كل سنة من العمل في الوظيفة السامية وهذا في حدود 40% ⁽³⁾، كما تحدد الأرقام الإستدلالية المخصصة للأصناف والأقسام المبينة في فحوى نفس المرسوم مع زيادة تعويض الخبرة المنصوص عليها في المادتين الرابعة والخامسة من نفس المرسوم وفقا لجدول ⁽⁴⁾.

وإستنادا لما تم التعرض إليه يمكن القول أن المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) فيما يخص ترتيب وتصنيف المناصب السامية فقد أحالها إلى المرسوم رقم: 85-216 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير إنتخابية في الحزب والدولة المعدل والمتمم، إذ أصبحت هنالك ستة (6) أصناف يتفرع كل صنف إلى قسم (1) أو قسمين (2).

¹ - المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم: 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر، (الملغى)

² - لمزيد من التفصيل راجع: المادة 68 من نفس المرسوم التنفيذي

³ - المادة 3 من المرسوم رقم: 85-216، المؤرخ في: 20 غشت 1985، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال

الذين يمارسون وظائف عليا غير إنتخابية في الحزب والدولة، ج.ر.ج.ج، ع: 35، المؤرخة في: 21 غشت 1985،

ص: 1230، المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم: 87-167، المؤرخ في: 01 غشت 1987، ج.ر.ج.ج، ع: 32،

المؤرخة في: 05 غشت 1987، ص: 1238

⁴ - المادة 5 من نفس المرسوم

الفرع الرابع: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 03-06 المتضمن المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

نص المشرع الجزائري على نوع من الوظائف عبر عنها بالوظائف العليا أو المناصب العليا للدولة إلى جانب الوظائف العادية، والتي تخرج عن هذه المجموعات⁽¹⁾، تاركا تحديد شروطها للقوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك الوظيفية والتنظيمات المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية⁽²⁾، فباعتبار أحكام الأمر رقم: 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الإطار الموحد والمرجعية الأساسية التي تحكم وتنظم ميدان الوظيفة العمومية حاليا في الجزائر فنخرج إلى أهم ما جاء به فيما يخص ترتيب الوظائف وتصنيفها، وبالتالي فإن التصنيف الخاص بالوظائف والمناصب العليا يحتوي على سبعة أصناف متمثلة في: "أ، ب، ج، د، هـ، و، ز"، حيث تشمل الأصناف على قسمين، ما عدا الصنف "ز" فيحتوي على قسم واحد، ويحتوي كل قسم على رقم إستدلالي أساسي⁽³⁾، كما تحدد الأقدمية اللازمة للإستفادة من الزيادة في الرقم الإستدلالي بسنتين⁽⁴⁾.

أما بخصوص العناصر المشكلة لرواتب شاغلي الوظائف والمناصب العليا، وفي إطار تجسيد النظام الجديد للأجور الذي جاء به القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كرس المرسوم الرئاسي رقم: 07-305 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم⁽⁵⁾، شبكة إستدلالية جديدة للوظائف والمناصب والعليا في الدولة، أما على

¹ - عمد المشرع إلى تصنيف وترتيب الوظائف العمومية العادية من خلال نص المادة 8 من الأمر رقم: 03-06،

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر، فصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في أربعة مجموعات: "أ، ب، ج، د".

² - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص: 219.

³ - المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم: 90-228، المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم، السالف الذكر.

⁴ - المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم: 90-228، المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم، نفس القانون

⁵ - المرسوم الرئاسي رقم: 07-305، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج.ر.ج.ج، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 13.

الصعيد العمودي تبتدئ الشبكة الإستدلالية للوظائف السامية في الدولة من الرقم الإستدلالي الأساسي 2900 الذي يوافق الصنف "أ" القسم (1) ويرتفع بنسبة 150 نقطة إستدلالية عن كل قسم حتى يصل إلى الرقم الاستدلالي الأقصى للصنف "ز" قسم وحيد أي 4700.

أما على الصعيد الأفقي فإن الشبكة الإستدلالية تتطور بنسبة 5% عن كل درجة توافق سنتين من الأقدمية في الوظيفة السامية لتصل إلى 60% من الرقم الاستدلالي الأساسي في الدرجة الثانية عشرة (12) والأخيرة⁽¹⁾، وبذلك فإن مرتب شاغل الوظيفة السامية في الدولة يوافق حاصل ضرب الرقم الإستدلالي الأساسي لصنف وقسم ترتيب الوظيفة السامية الذي يضاف إليه الرقم الإستدلالي للدرجة المشغولة بصفة الوظيفة السامية في قيمة النقطة الإستدلالية المحددة بـ: 19 دج بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 439-2000 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم، وأصبحت (45 دج) بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم⁽²⁾.

أما فيما يخص النظام التعويضي لهذه الفئة فإن المرسوم الرئاسي رقم: 07-306 المحدد لنظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة⁽³⁾، الذي يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، فقد ألغى كل من تعويض التبعة وتعويض المسؤولية وتعويض التكميلي التي كانوا يستفيدون منها وأسس بالمقابل لذلك تعويض شهري عن التمثيل يحسب على أساس المرتب وفقا للجدول المحدد بموجب نفس المرسوم⁽⁴⁾.

¹ - المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-305، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 الذي يحدد كيفية منح

المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

² - المرسوم الرئاسي رقم: 2000-439، المؤرخ في: 23 ديسمبر 2000، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228

المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على

العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج.ر.ج.ج، العدد 82، المؤرخة في: 31 ديسمبر 2000، ص: 4.

³ - المرسوم الرئاسي رقم: 07-306، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين

الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج.ر.ج.ج، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 14.

⁴ - المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-306، المحدد للنظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون

وظائف عليا في الدولة، نفس القانون

وفيما يخص كيفية منح الزيادات الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية فإن المرسوم الرئاسي رقم: 07-307 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾، فإنه تتم الزيادة الإستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا الوظيفية والمناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة طبقا لجدول الشبكة الإستدلالية المشار إليه في فحوى المرسوم⁽²⁾، إذ تحدد هذه الزيادات بالإستناد على ما يلي⁽³⁾:

- مستوى التأهيل المطلوب للإلتحاق بالمنصب العالي.

- أهمية المسؤولية المرتبطة بالمنصب العالي.

- طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي.

إذ يحدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽⁴⁾، هذا فضلا على تخصيصه فضلا كاملا حول المناصب العليا في المؤسسات الإدارية⁽⁵⁾.

فمن خلال ما سبق يتضح أن ترتيب الوظائف والمناصب العليا يقوم على الدراسة التحليلية لمختلف الوظائف، وهو بذلك يكون مقدما لعملية تقييمها برسمها في جداول تبرز فئات الأجور والمرتبات بالنسبة إلى مختلف الدرجات، وذلك على نحو يتلاءم وينسجم مع وصفها في التنظيمات السارية ومقدار الواجبات الملقاة على عاتق الموظفين الساميين، فالترتيب قد يكون ترتيبا عاما وشاملا يسري على جميع العاملين في كافة القطاعات على إختلافها بالدولة، وقد يكون إلى جوار الترتيب العام ترتيبا خاصا يسري على فئات معينة مستثناة من الترتيب العام، كما هي الحال في الترتيب الخاص بالموظفين السامين الذين يشغلون وظائف والمناصب العليا في الإدارات الجزائرية⁽⁶⁾.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم: 07-307، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي

المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 15.

² - المادة 3 من نفس المرسوم الرئاسي

³ - المادة 4 من نفس المرسوم الرئاسي

⁴ - المادة 6 من نفس المرسوم الرئاسي

⁵ - المواد من 7 إلى 14 من نفس المرسوم الرئاسي

⁶ - بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 40.

- إلى جانب ذلك من خلال دراسة نظام ترتيب وتصنيف الوظائف السامية حسب تشريعات الوظيفة المتعاقبة في الجزائر، فإنه ينقسم ترتيب الوظائف إلى نوعين⁽¹⁾:
- الترتيب الشخصي الذي يجعل من شاغل الوظيفة أساسا لترتيب الوظائف السامية، كما هو معمول به في قانون الوظيفة رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى).
 - الترتيب الموضوعي الذي يجعل من واجبات ومسؤوليات الوظيفة ومؤهلاتها المطلوبة لشغلها أساسا لترتيب الوظائف السامية كما هو معمول به في الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹- بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 41.

المبحث الثاني: خصوصية المناصب السامية في التشريع الجزائري وحقوق وواجبات أصحابها من خلال مضمون هذا المبحث سوف يتم دراسة حقوق وواجبات أصحاب المناصب السامية والتي تكفل بها فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 08-141 والمحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم⁽¹⁾، بإعطاء جملة من الحقوق لأصحاب الوظائف العليا في الدولة، وعدد جملة من الإلتزامات والواجبات الملزم لهم هذا من جهة. ومن جهة أخرى إظهار معالم خصوصية الوظيفة السامية والتي ترسم عليها الطابع الذي يبرز المكانة السامية لإتصالها بأسرار الدولة التي تستوجب هذه الخصوصية، وذلك بالإعتماد على مطلبين أساسيين نوجزهما على النحو التالي:

- المطلب الأول: حقوق وواجبات أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري
- المطلب الثاني: خصوصية المناصب السامية في التشريع الجزائري

المطلب الأول: حقوق وواجبات أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري

من خلال مضمون هذا المطلب سوف يتم دراسة حقوق أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري إستنادا إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم من جهة، ومن جهة أخرى دراسة أهم وأبرز الواجبات الملقاة على عاتقهم، وذلك بالإعتماد على فرعين أساسيين نوجزهما على النحو التالي:

- الفرع الأول: حقوق أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري
- الفرع الثاني: واجبات أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري

¹ - المرسوم التنفيذي رقم: 08-141، المؤرخ في: 11 مايو 2008، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، ج.ر.ج.ع، ع: 24، مؤرخة في: 11 مايو 2008، ص: 16.

الفرع الأول: حقوق أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري

تتمثل أهم وأبرز الحقوق التي تخص أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من الراتب الشهري والتبعات المرتبطة بالمناصب السامية من جهة، والحماية القانونية لأصحاب المناصب السامية من جهة أخرى، كالتالي:

أولاً: الراتب الشهري والتبعات المرتبطة بالمناصب السامية

خصص المشرع الجزائري لأصحاب المناصب السامية فصلاً كاملاً تحت عنوان حقوق وواجبات⁽¹⁾، إذ خول للعامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة الحق في مرتب يناسب مستوى المسؤوليات المسندة إليه والتبعات المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها، إذ يستفيد العامل الذي يمارس وظيفة من الوظائف العليا التي ستحدد قائمتها بمرسوم، زيادة على ذلك، وسائل خاصة تتصل بالأعباء المرتبطة بنوعية الوظيفة التي يضطلع بها⁽²⁾.

وفي ذات السياق أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم: 90-228 المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم، إذ أكد على أن العامل يتقاضى مرتباً يحسب إعتماًداً على سلم الأجور، المحددة في المادة 5 من نفس القانون⁽³⁾، واستثنى أصحاب المناصب العليا من هذا السلم إذ أولى إستنتاجها من منظومة الرواتب التي تطبق المؤسسات والمعاهد والهيئات العمومية⁽⁴⁾.

ما من ناحية إستفادة أصحاب المناصب العليا في الأجر فتكون على النحو التالي:

- عند إعادة إدماجهم في رتبهم الأصلية أو تحويلهم إلى منصب آخر، يستفيد من الرتب الأساسي المرتبط بقسم الصنف لترتيب رتبة إعادة الإدماج أو منصب العمل المحولين إليه، ويضاف إليه مبلغ تعويض الخبرة المتقاضى في آخر وظيفة شغلها أو حازوها في رتبهم الأصلية إذا كانت هذه الرتب الأخيرة أكثر فائدة لهم⁽⁵⁾.

¹ - الفصل الثاني الحقوق والواجبات، من المادة 4 إلى المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-228، المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم، السالف الذكر

² - المادة 4 من نفس المرسوم التنفيذي

³ - المادة 1/2 من نفس المرسوم التنفيذي

⁴ - المادة 2/2 من نفس المرسوم التنفيذي

⁵ - المادة 3/7 من نفس المرسوم التنفيذي

- **عند تعيين في منصب عالي آخر** ، من الراتب الأساسي لقسم الصنف لترتيب الوظيفة التي عينوا فيها، يضاف إليه مبلغ تعويض الخبرة المتقاضى في آخر منصب شغله (1).

- **عند التعيين في أول منصب عالي** ، يستفيد المعني من الراتب الأساسي المرتبط بقسم الصنف لترتيب الوظيفة التي عينوا فيها، ويضاف إليه مبلغ تعويض الخبرة (2)، الذي يحسب وفق الشروط التي حددها القانون (3).

- كما يمكن للإطارات الدائمة في المناصب السامية أن يحتفظوا بالراتب الأساسي المرتبط برتبته الأصلية إذا كانت هذه الأخيرة أكثر فائدة له وذلك بغض النظر على ما يتحصل عليها عند تعيينه لأول مرة أو إنتقاله لمنصب عالي آخر المذكورة سابقة (4).

كما حدد نفس المرسوم المرتبات الناتجة عن الأحكام السابقة الذكر، في الرقم

الإستدلالي الذي يعادل، في الصنف ترتيب الوظائف العليا أو القسم الخاص بها، الرتبة الأصلية أو منصب عمل يعلوه مباشرة، شريطة أن لا يفوق بأي حال من الأحوال هذا الرتب الرقم الإستدلالي الأقصى لصنف وقسم وترتيب المنصب العالي أو الرتبة الأصلية أو منصب العمل الذي حول له (5).

وبمقتضى فحوى الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم (6)، وبمقتضى الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (7)، وكذا مقتضى المرسوم رقم: 86-179 المتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا في بعض الهيئات

1- المادة 2/7 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-228، المحدد لكيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل والمتمم، السالف الذكر

2- المادة 1/7 من نفس المرسوم التنفيذي

3- تنص المادة 5/3-6 من نفس المرسوم التنفيذي، على أنه: "يساوي تعويض الخبرة المهنية نسبة 2.5% من الرقم الإستدلالي الأساسي عند كل سنة من العمل في الوظيفة العليا في حدود 50%، ويحسب تعويض الخبرة المهنية المحصل عليه قبل التعيين في الوظيفة العليا حسب النسبة المحددة في قطاع النشاط الأصلي والمطبقة على الرقم الإستدلالي الأساسي لآخر منصب عمل تم شغله عند كل سنة من العمل في القطاع العام.

4- المادة 4/7 من نفس المرسوم التنفيذي

5- المادة 5/7-6 من نفس المرسوم التنفيذي

6- المادتين 6/77 و 1/125 من الدستور الجزائري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 96-428، المؤرخ في: 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء: 28 نوفمبر

1996، ج.ر.ج.ج، ع: 76، المؤرخة في: 08 ديسمبر 1996، ص: 6

7- المادة 14 الأمر رقم: 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

المستخدمة⁽¹⁾، بالإضافة إلى مقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 304-07 المحدد لشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم⁽²⁾، أصدر المشرع الجزائري المرسوم الرئاسي رقم: 307-07 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي أكد هذا الأخير على إستفادة شاغلي المناصب العليا من زيادة إستدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط براتبهم⁽³⁾.

كما يستفيد شاغلوا المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكذا كل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، من زيادة إستدلالية تنتج عن تصنيف المؤسسة والمستوى السلمي للمنصب المشغول⁽⁴⁾، إذ تصنف المؤسسات المذكورة أعلاه في ثلاث أصناف "أ" و "ب" و "ج"⁽⁵⁾، إذ يوافق كل مستوى سلمي زيادة إستدلالية طبقا لجدول المستويات⁽⁶⁾.

كما يمكن لشاغلي المناصب في المؤسسات العمومية المصنفة وظائف عليا في الدولة الإستفادة من الراتب المقابل في جدول الزيادة الإستدلالية المنصوص عليه في نص المادة 8 السابقة الذكر من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية⁽⁷⁾.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم: 86-179، المؤرخ في: 05 غشت 1986، يتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا في بعض

الهيئات المستخدمة، ج.ر.ج.ج، ع: 32، المؤرخة في: 06 غشت 1986، ص: 1280.

² - المرسوم الرئاسي رقم: 304-07، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام

دفع رواتبهم، ج.ر.ج.ج، ع: 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 8، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي

رقم: 315-10، المؤرخ في: 13 ديسمبر 2010، ر.ج.ج، ع: 76، المؤرخة في: 13 ديسمبر 2010، ص: 4

³ - المادة 2 المرسوم الرئاسي رقم: 307-07، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي

المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، ع: 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 15.

⁴ - المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07، نفس المرسوم الرئاسي

⁵ - المادة 1/8 من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07، نفس المرسوم الرئاسي

⁶ - المادة 4/8 من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07، نفس المرسوم الرئاسي

⁷ - المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07، نفس المرسوم الرئاسي

وفي نفس الصياغ ومن أجل تطبيق سليم للمرسوم السالف الذكر صدرت التعليمات الرئاسية رقم 09 المؤرخة في 14 جانفي 2008، الخاصة بتطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات أصحاب المناصب العليا والتي تضمنت تديلا ما جاء في بنود المرسوم لتبيان كيفية دفع رواتب شاغلي المناصب العليا في المصالح المركزية وغير المركزية في الدولة وفي المؤسسات العمومية⁽¹⁾

إستنادا لما تقدم نستنتج أن المشرع الجزائري إستثنى شاغلي المناصب العليا عن باقي المناصب وذلك بأحقية إستفادتهم زيادة إلى الراتب المرتبط بالرتبة من زيادة إستدلالية، بمعنى الإستفادة من جميع عناصر الراتب المرتبط بالوظيفة العليا المرجعية يضاف إليه تعويض الخبرة المهنية وفقا لما يمليه القانون.

ثانيا: الحماية القانونية لأصحاب المناصب السامية

بالرجوع إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم نجده نص صراحة على أنه: يتعين على السلطة السلمية أن تتخذ أى إجراء يرمي إلى حماية العامل الذي يمارس وظيفة عليا من التهديدات والإهانات والشتم والقذف والإعتداءات مهما يكن نوعها مما قد يتعرض له، وبسبب ممارسته لمهامه أو بمناسبتها، إذ تحل الدولة محل العامل في الحصول على حقوقه من مرتكبي إحدى المخالفات المذكورة وله الأحقية في طلب أى تعويض لازم، كما يمكن أن تقيم الدولة دعوى مباشرة عند الحاجة، عن طريق المطالبة بالحق المدني أمام القضاء الجنائي⁽²⁾، أي أن سلطة التعيين ملزمة بإتخاذ كل التدابير الأمنية التي من شأنها حماية العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة على غرار ما هو مقتن لكل موظفي الدولة بالأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽³⁾.

ولقد تكفل قانون العقوبات الجزائري رقم: 66-156 المعدل والمتمم بتطبيق جزاءات كفيلة بالحماية لأصحاب المناصب السامية وذلك بحل الدولة محل صاحب الوظيفة العليا

¹ - على بن أحمد، المقال السابق، ص: 189.

² - تنص المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.

³ - المواد من 26 إلى 25 من الأمر رقم: 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

المتعرض للتهديدات أو الإهانات أو الشتم أو القذف بل كل الإعتداءات التي قد يتعرض لها أثناء أداء عمله أو بسببه أو بمناسبة⁽¹⁾.

وبالرجوع لقانون الإجراءات الجزائية رقم: 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم فنجد أكد على أنه إذا كانت الدعوى العمومية يحركها ويباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون، تطبيقاً لأحكام الأمر رقم: 66-155 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم: 19-10، والمتعلق بقانون الإجراءات الجزائية⁽²⁾.

ففي كثير من القضايا مباشرة دون تحقيق إداري فإن واقع الحال بالنسبة لمن توبع جزائياً من أصحاب الوظائف العليا لدى ممارسة مهامه أو بمناسبةها يختلف، بحيث ألزم فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، الإدارة أو الهيئة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها العنصر المتهم، بضرورة إجراء تحقيق إداري تحدد على إثره المسؤولية، وتبلغ نتائج ذلك التحقيق في حينها إلى الجهة المعنية وسلطة التعيين تقدير ما إذا وجبت المتابعة الجزائية وضرورة إحالة الملف إلى الجهة المختصة القضائية⁽³⁾.

كما جاء في فحوى نفس المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، على أنه: " إذا أحتمل أن يتهم عامل يمارس وظيفة عليا بارتكابه جناية أو جنحة وجب إعلام السلطة السلمية بذلك لكي تتخذ التدابير اللازمة للمحافظة على مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية،

¹ - المواد 144 و 296 و 297 من الأمر رقم: 66-155، **يتضمن قانون العقوبات**، المعدل والمتمم، السالف الذكر

² - المادة 1 من الأمر رقم: 66-155، المؤرخ في: 08 يونيو 1966، **يتضمن قانون الإجراءات الجزائية**، ج.ر.ج.ج، ع: 48، المؤرخة في: 10 يونيو 1966، ص: 368، المعدل والمتمم

³ - تنص المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم**، السالف الذكر، على أنه: "إذا إحتمل خلال تحقيق قضائي ما أن توجه التهمة إلى عامل يشغل وظيفة عليا وجب أن تخطر بذلك سلطته السلمية فوراً، وإذا كانت الوقائع التي يتهم بها المعني قد إرتكبت لدى ممارسة وظائفه أو بمناسبةها، وجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية أن تأمر حيناً بإجراء تحقيق إداري قصد التأكد من مدى حقيقة الوقائع، وتحديد مسؤولية المعني، وتبلغ نتائج التحقيق الإداري مشفوعة برأي المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية إلى السلطة القضائية المختصة".

أنظر في ذلك:

- فتحي بوقبرين، فرج عبد الواحد، **المذكورة السابقة**، ص: 29.

إذا أنه إذا صدر الاتهام المذكور في إطار إجراء التلبس بالجناية وجب أن تعلم السلطة السلمية فوراً⁽¹⁾.

كما حدد المشرع على أن المعني يتقاضى مدة قيامه بالأعمال جميع عناصر المرتب المرتبط بالوظيفة العليا التي يشغلها إلا إذا كان المرتب الذي يتقاضاه في منصبه الأصلي أعلى من ذلك، وتحدد مدة القيام بالأعمال بسنة (1) قابلة للتجديد⁽²⁾.

الفرع الثاني: واجبات أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري

تتمثل أهم وأبرز الواجبات الملقاة على عاتق أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من الإلتزامات الواجبة إزاء المرفق من جهة، والإلتزامات الواجبة لصاحب الوظيفة السامية من جهة أخرى، بالإضافة إلى الإلتزامات الواجبة إزاء الوظيفة السامية، وهو ما سوف نحاول أن نبرزه من خلال جملة من النقاط على النحو التالي:

أولاً: الإلتزامات الواجبة إزاء المرفق

نص المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، على إلزام العامل الذي يمارس الوظيفة العليا أن يسهر على صيانة الممتلكات الموضوعة تحت مسؤوليته ويحافظ عليها ويسعى لرفع قيمتها، مع وجوب إستعمال العتاد والوسائل الموضوعة تحت تصرفه في أداء المهام المسندة إليه، وأن لا يستخدم بأي حال من الأحوال⁽³⁾.

والواضح هنا هو أن إلزامية المحافظة على الممتلكات العمومية أينما وجدت، من العبث والإهمال واجب على كل مواطن ناهيك عن الموظفين وأصحاب الوظائف العليا في الدولة خصوصاً⁽⁴⁾، وهو ما أكدته فحوى دستور الجمهورية الجزائرية بنصه على أنه: "يجب على كل مواطن أن يحمي الملكية العامة، ومصالح المجموعة الوطنية، ويحترم ملكية

¹ - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر،

² - عملاً بأحكام المادة 4/23 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-141، المؤرخ في: 11 مايو 2008، يعدل المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، ج.ر.ج.ج، ع: 24، المؤرخة في: 11 مايو 2008، ص: 16.

³ - المادة 9 من نفس المرسوم التنفيذي

⁴ - فتحي بوقبرين، فرج عبد الواحد، المذكرة السابقة، ص: 29.

الغير⁽¹⁾، هذا فضلا على تأكيد الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه⁽²⁾، كما يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة⁽³⁾.

ثانيا: الإلتزامات الواجبة لصاحب الوظيفة السامية

ألزم المشرع الجزائري على أصحاب المناصب السامية بـ:

- أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه⁽⁴⁾.

- عدم ممارسته لأي نشاط آخر تدر له ربحا أو يتقاضى منها أجرا، باستثناء إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، بالإضافة إلى منعه في حدود ممارسته للوظيفة أن يذكر وظيفته في هذه الأعمال دون رخصة قبلية صريحة من السلطة العليا⁽⁵⁾.

- الإلزامية التصريح للسلطة السليمة بالنشاط المهني الذي تقوم به زوجته إذا كان عملها يتنافى وطبيعة المسؤوليات المسندة إليه ومستواها يتعين على السلطة المختصة أن تتخذ التدابير الكفيلة بحماية مصالح المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة العمومية⁽⁶⁾.

- لا يجوز له أن تكون له في وظيفته صلاحيات تبعية سليمة مباشرة بزوجه أو بقريب له حتى الدرجة الثانية⁽⁷⁾.

ثالثا: الإلتزامات الواجبة إزاء الوظيفة السامية

ألزم المشرع الجزائري على أصحاب المناصب السامية إزاء وظيفتهم بـ:

- يمنع أن يلتقي أو يقبل بمقتضى مهامه ولأي سبب من الأسباب، وتحت أي شكل من الأشكال هدايا أو مكافآت أو أية منافع أخرى⁽⁸⁾.

1- المادة 83 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر.

2- المادة 50 من الأمر رقم: 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

3- تنص المادة 51 من نفس الأمر

4- المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر،

5- المادة 19 من نفس المرسوم التنفيذي.

6- المادة 15 من نفس المرسوم التنفيذي.

7- المادة 20 من نفس المرسوم التنفيذي.

8- المادة 1/14 من نفس المرسوم التنفيذي.

- إستثنى المشرع أصحاب المناصب السامية بإلزامهم بالتصريح بأي شكل من الأشكال هدايا أو إكراميات التي تلقاها بمناسبة قيامه بمهمة رسمية أو كانت ذات صلة بعمل المصلحة العادية في إطار التنظيم المعمول به إلى الجهة التي توجه له هذه الهدايا (1).
- كتمان السر المهني نهائيا حتى بعد إنتهاء مهامه من الوقائع أو المحررات أو المعلومات التي يشملها واجب كتمان السر المهني والتي أطلع عليها خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة (2).
- حرية التعبير وإبداء الرأي مضمونتان لأصحاب هذه المناصب السامية لكن في حدود إحترامهم لواجب التحفظ (3).
- ممنوعا بأي حال من الأحوال كشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من جانب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة (4).
- وجوب إخطار السلطة التي يتبعها إداريا كتابيا وقبل ثلاثة (3) أشهر رغبته في الزواج (5) لتمكين السلطة السلمية من التحقيق في سلامة إختيار شريكة الموظف السامي (6).

نستنتج من خلال ما سبق أن أصحاب المناصب السامية ليسوا كغيرهم من الموظفين الذين يتمتعون بالحرية في حياتهم الشخصية والعلاقات العامة والأسرية ويعود ذلك لطبيعة المهام المسندة إليهم التي تتطلب في كل الأوقات المحافظة عليها حماية المصلحة العامة، وكذلك أزم القانون الذين يمارسون بعض الوظائف العليا التي لها طبيعة خاصة.

¹ - المادة 2/14 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر،

² - المادة 20 من نفس المرسوم التنفيذي.

³ - المادة 26 من الأمر رقم: 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر

⁴ - نصت المادة 48 من نفس الأمر.

⁵ - إذا وصل التحقيق إلى نتائج سلبية في تلك الفترة الممنوحة، وقبل إقامة حفل الزواج أن تلتزم السلطة المخولة صلاحية التعيين الأمر بالعدول عن الزواج، كما أنها تلتزم الصمت وتنتهي مهامه بمبادرة منها، وفي غياب سبب شرعي لقرار الإنهاء تطبيقا. أنظر في ذلك: - المادتين 1/17 و 29 من نفس المرسوم التنفيذي.

⁶ - المادة 17 من نفس المرسوم التنفيذي.

المطلب الثاني: خصوصية المناصب السامية في التشريع الجزائري

من خلال مضمون هذا المطلب سوف يتم دراسة خصوصية المناصب السامية في التشريع الجزائري من ناحية سلطة وأداة التعيين من جهة، ومن نظام المعاشات والتقاضي من جهة أخرى، وأخيرا من ناحية من ناحية المتابعة القضائية والجزائية، على النحو التالي:

- الفرع الأول: خصوصية المناصب السامية من ناحية سلطة وأداة التعيين**- الفرع الثاني: خصوصية المناصب السامية من ناحية نظام المعاشات والتقاضي****- الفرع الثالث: خصوصية المناصب السامية من ناحية المتابعة القضائية والجزائية****الفرع الأول: خصوصية المناصب السامية من ناحية سلطة وأداة التعيين**

فيما يخص سلطة التعيين فبناء على ما جاء ضمن فحوى التعديل الدستوري لسنة 2016⁽¹⁾، وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 99-240 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة (الملغى)⁽²⁾، أصدر المشرع الجزائري المرسوم الرئاسي رقم: 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة المعدل والمتمم، والذي ألغى بدوره جميعا لأحكام المخالفة ضمن المرسوم الرئاسي رقم: 99-240 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة (الملغى)⁽³⁾.

حيث خول المرسوم الرئاسي رقم: 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة المعدل والمتمم لرئيس الجمهورية سلطة التعيين بمرسوم رئاسي في الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور⁽⁴⁾، والتي من بينها المناصب والوظائف

¹ - المواد 5/91-6 و 92 و 93 و 99 و 101 و 3/118 و 4/183 و 196 من التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم: 01-16، المؤرخ في: 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.ج.ع: 14، المؤرخة في: 7 مارس 2016، ص: 3.

² - المرسوم الرئاسي رقم: 99-240، المؤرخ في: 27 أكتوبر 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج.ر.ج.ج.ع: 76، المؤرخة في: 31 أكتوبر 1999، ص: 3 (الملغى)

³ - المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم: 20-39، المؤرخ في: 02 فبراير 2020، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج.ر.ج.ج.ع: 6، المؤرخة في: 02 فبراير 2020، ص: 8، المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 20-122، المؤرخ في: 16 مايو 2020، ج.ر.ج.ج.ع: 30، المؤرخة في: 16 مايو 2020، ص: 31

⁴ - تنص المادة 92 من نفس التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، على أنه: "يعين رئيس الجمهورية في الوظائف والمهام الآتية: الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور، الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة، التعيينات التي تتم في مجلس الوزراء، الرئيس الأول في المحكمة العليا، رئيس مجلس الدولة، الأمين العام للحكومة، محافظ بنك الجزائر، القضاة، مسؤولو أجهزة الأمن، الولاة، كما يعين رئيس الجمهورية سفراء الجمهورية والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج، وبنه مهامهم، ويتسلم أوراق اعتماد الممثلين الدبلوماسيين الأجانب وأوراق إنهاء مهامهم، وزيادة على الوظائف المنصوص عليها يحدد قانون عضوي للوظائف القضائية الأخرى التي يعين فيها رئيس الجمهورية".

السامية للدولة لدى رئيس الجمهورية والهيكل والمؤسسات التابعة لها (1)، والوظائف الأخرى السامية غير تلك المنصوص عليها سابقاً (2).

كما خول نفس القانون رقم: 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة المعدل والمتمم للوزير الأول التعيين وإنهاء المهام في المناصب والوظائف السامية للدولة لدى الوزارات (3)، بإستثناء الإطارات المركزية والمصالح الخارجية المركزية التابعة لهذه القطاعات والمذكورة في نفس القانون (4)، حيث تتمثل المناصب السامية التي خول للوزير الأول التعيين فيها بموجب مرسوم تنفيذي في: مديرو الدراسات، والمديرون، بالإضافة إلى المكلفون بالدراسات والتخليص، ونواب المديرين، ورؤساء الدراسات، وكل وظيفة لدى المؤسسة والمصالح التابعة له (5).

كما يقوم الوزير الأول إستناداً إلى الإقتراحات المقدمة من طرف الوزراء المعنيين، ودون إخلال بصلاحياته المذكور سابقاً في مجال التعيين في المناصب السامية، بالتعيين في الوظائف التالية:

- بعنوان الإدارات المركزية للوزارات ، رؤساء دواوين الوزر، ورؤساء الأقسام، ومديرو الدراسات، والمديرون والمفتشون، بالإضافة إلى المكلفون بالدراسات ونواب المديرين ورؤساء الدراسات (6).

- بعنوان الإدارات الإقليمية ، مسؤولو المصالح الخارجية للدولة على المستوى الجهوي والمحلي، والمناصب المصنفة والوظائف العليا بالولايات والمقاطعات الإدارية، بإستثناء الولاية والولاية المنتدبين والأمناء العاميين للولاية ورؤساء الدوائر (7).

¹ - المادة 2/1 من المرسوم الرئاسي رقم: 20-39، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، المعدل والمتمم، السالف القانون

² - المادة 4/1 من نفس المرسوم الرئاسي

³ - المادة 2 من نفس المرسوم الرئاسي

⁴ - تتمثل الإطارات المركزية في: الأمناء العاميين والمفتشين العاميين بالوزارات، ومسؤولي المؤسسات والوكالات والصناديق وكافة الهيئات العمومية ذات الطابع الوطني. أنظر في ذلك: - المادة 3/1-4 من نفس المرسوم الرئاسي

⁵ - المادة 3 من نفس المرسوم الرئاسي

⁶ - المادة 2/4 من نفس المرسوم الرئاسي

⁷ - المادة 3/4 من نفس المرسوم الرئاسي

كما إشتراط المشرع الجزائري على الوزير الأول بتبليغ القرارات المتعلقة بالتعيين وإنهاء المهام في المناصب السامية للدولة لمصالح رئاسة الجمهورية⁽¹⁾.

يستشف من خلال ما تم طرحه أن هناك نوعين من الوظائف السامية في الدولة يتولى الوزير الأول التعيين فيهما بمقتضى مراسيم تنفيذية، النوع الأول يتم التعيين فيه بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ في مجلس الحكومة وذلك بناء على إقتراح يقدمه الوزير المعني أو الوزراء المعنيين، أما النوع الثاني فيتم التعيين فيه دون إشتراط موافقة مجلس الحكومة، ويتم التعيين هنا بناء على إقتراح الوزير المعني أو الوزراء المعنيين، حيث يخص هذا الأخير كل من:

- الوظائف السامية التي تنشأ لدى رئيس الحكومة.

- الوظائف السامية التي تنشأ لدى المصالح التابعة لرئيس الحكومة.

- الوظائف السامية للإدارة الإقليمية.

- الوظائف السامية الغير معنية بأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 90-240 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة (الملغى)⁽²⁾.

أما فيما يخص أداة التعيين في المناصب السامية ، فأكد المشرع الجزائري أن تكون إما بمرسوم رئاسي أو تنفيذي⁽³⁾:

- **المرسوم الرئاسي** هو تلك الإرادة الصادرة عن رئيس الجمهورية في حدود صلاحياته الدستورية تترجم على أرض الواقع بشكلية معينة.

- **أما المرسوم التنفيذي** فمصدره الوزير الأول في حدود الصلاحيات الممنوحة له بمقتضى الدستور⁽⁴⁾، وهو أيضا لا يخلوا من أنه يكون تجسيدا لإرادة بصفة عملية وبالشكلية نفسها.

¹ - المادة 5 من المرسوم الرئاسي رقم: 20-39، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، المعدل والمتمم، السالف القانون

² - المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم: 90-240، السالف الذكر، (الملغى)

³ - بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 42.

⁴ - تنص المادة 99-5 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، السالف الذكر، على أنه: "يعين الوزير الأول في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية دون المساس بأحكام المادتين 91 و 92 من نفس القانون".

خلاصة للقول فإن المالك الحقيقي لسلطة التعيين في الوظائف السامية في الدولة مناصرة برئيس الجمهورية، وإن تخويل جزء من سلطة التعيين للوزير الأول لا يدل بوجود نوع من المنافسة بين الرجلين حول هذا الإختصاص، وإنما مجرد تنازل ذاتي يسعى رئيس الجمهورية من خلاله إلى التحرر من بعض الأعباء الوظيفية دون أن يفقد دوره القيادي إزاءها، ومن أجل ذلك فقد عمد إلى تحديد مجال إختصاص التعيين لكل منهما بدقة متناهية من أجل حسم الأمور وإقتناء الحل الأمثل الذي يراعي المصلحة العامة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: خصوصية المناصب السامية من ناحية نظام المعاشات والتقاضي

خصص المشرع الجزائري لأصحاب المناصب السامية الحق في معاش الأقدمية دون إشتراط السن متى إجتمعت لهم في تاريخ إنهاء مهامهم أقدمية عشرين (20) سنة خدمة فعلية منها عشرة (10) سنوات على الأقل قضاها بهذه الصفة في هيكل الحزب والدولة⁽²⁾، إذ يكون مبلغ المعاش في هذه الحالة يساوي للمرتب الصافي الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه أصحاب المناصب السامية⁽³⁾، المعنيون خلال فترة عملهم، بما في ذلك المكافآت والتعويضات غير التمثيلية للمصارف⁽⁴⁾، ويستثنى من ذلك التعويضات المدفوعة خارج

¹ - بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 44.

² - المادة 1 من المرسوم رقم: 83-617، المؤرخ في: 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 نوفمبر 1983، ص: 2840، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 01-235، المؤرخ في: 15 غشت 2001، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 19 غشت 2001، ص: 21

³ - لمزيد من تفصيل حول أصحاب المناصب السامية راجع في ذلك:

- المرسوم رقم: 83-615، المؤرخ في: 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات قداماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 نوفمبر 1983، ص: 2837

- المرسوم رقم: 83-616، المؤرخ في: 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 نوفمبر 1983، ص: 2837، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 01-234، المؤرخ في: 15 غشت 2001، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 19 غشت 2001، ص: 2

- المادة 2 من المرسوم رقم: 83-617، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، المعدل والمتمم، نفس المرسوم

⁴ - المادة 1/7 من المرسوم رقم: 83-617، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، المعدل والمتمم، نفس المرسوم

التراب الوطني⁽¹⁾، إذ تلحق هذه الأخيرة بالصندوق الخاص لتقاعد الإطارات السامية للأمم المحدث لدى الصندوق العام للتقاعد بموجب المرسوم رقم: 83-616 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة المعدل والمتمم⁽²⁾.

كما إشتراط المشرع الجزائري على أصحاب المناصب السامية بدفع الإشتراكات في وذلك لأنه عند لقيام بالخدمة لمدة معينة فإنه لا تضاف بشكل تلقائي الإستفادة من الحق في منحة التقاعد، بل تقتضي فقط بتسديد إشتراكات محددة في صندوق خاص بفترة أعوان الدولة قدرت بـ: 5% من المرتب الشهري القاعدي، ويتم إحتساب 3.5% للتقاعد و 5.1% للضمان الإجتماعي التي يلتزم المنتسب إليه بدفعها، وفي نفس السياق تقوم الإدارة التي يمارس المعني الخدمة لديها كمساهمة في الصندوق الخاص بتسديد نسبة 424% تدفع من ميزانية الدولة، فضلا على جملة الإعانات التي تأتي من الدولة عند الإقتضاء⁽³⁾، شريطة أن تكون نسب الإشتراكات والمساهمات هي نفس النسب المحددة في التشريع الجاري به العمل بشأن التأمينات الإجتماعية⁽⁴⁾.

الفرع الثالث: خصوصية المناصب السامية من ناحية المتابعة القضائية والجزائية

بالرجوع إلى فحوى المرسوم رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم العدل والمتمم نجده نص صراحة على أنه: إذا إحتمل خلال تحقيق قضائي ما أن توجه التهمة إلى عامل يشغل وظيفة أو منصب عالي وجب أن تخطر بذلك سلطته السلمية فورا، وإذا كانت الوقائع التي يتهم المعني قد إرتكبت لدى ممارسة وظائفه أو بمناسبتها وجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية أن تأمر حينما بإجراء تحقيق إداري قصد التأكد من مدى حقيقة الوقائع وتحديد مسؤولية المعني، شريطة أن تبلغ نتائج التحقيق الإداري مشفوعة برأي المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية إلى السلطة القضائية المختصة⁽⁵⁾.

1- المادة 2/7 من المرسوم رقم: 83-617، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، المعدل والمتمم، نفس المرسوم

2- المادة 5 من نفس المرسوم

3- المادة 21 من نفس المرسوم

4- المادة 20 من نفس المرسوم

5- المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المعدل والمتمم، السالف الذكر

كما حرص المشرع الجزائري إنتهاج إجراءات خاصة تعنى بها أصحاب المناصب السامية⁽¹⁾، من خلال إتباع إجراءات معينة أثناء المتابعة الجزائية، إذ لا تتمثل هذه إجراءات في الحصانة أو ما يشابهها كما يعتبرها الكثير من الباحثين والقانونيين، وذلك بسبب أن منح ورفع الحصانة يكون بنص قانوني ويتعدى ذلك إلى النصوص الدستورية مع ضرورة تقديم الطلب أو الإذن إعتبارا لصفته التي يحزونها⁽²⁾.

وبالرجوع إلى فحوى الأمر رقم: 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل نجده نص صراحة على أن: " لوكيل الجمهورية الحق في إخطار القضية الملف بالطريق السلمي على النائب العام لدى المحكمة السامية إذا كان أحد الولاة قابلا للإتهام بإرتكاب جناية أو جنحة أثناء مباشرة مهامه أو بمناسبةها، حيث يرفع هذا الأخير -النائب العام- بدوره إلى الرئيس الأول لهذه المحكمة إذا إرتأت أن هناك ما يقتضي المتابعة وتعين هذه الأخيرة بدورها أحد أعضاء المحكمة السامية ليجري التحقيق"⁽³⁾.

نلاحظ من خلال نص المادة أعلاه أن المشرع الجزائري ميز الولاة المنتدبين لوحدهم دون بقية أصحاب المناصب السامية في فئة أعضاء الحكومة والقضاة بوجه عام بالإجراءات الخاصة في حالة المتابعة الجزائية.

وإستنادا لأحكام نفس الأمر المتعلق بالإجراءات الجزائية المعدل والمتمم، فإنه إختصاصات غرفة الإتهام في الحالات المنصوص عليها أعلاه تؤول إلى إحدى غرف المجلس الأعلى، إذ يمارس صلاحيات النيابة العامة لدى المجلس الأعلى، ويصدر القاضي المحقق عندما ينتهي التحقيق حسبما يقتضيه الحال في حق صاحب المنصب السامي المتهم أمرا بعدم المتابعة أو الإحالة على المجلس الأعلى الذي يفصل في الدعوى، بجميع غرفه مجتمعة، ما عدا التشكيلة المشكلة من قبل المحكمة العليا المحددة طبقا لنص المادة 176 من نفس الأمر⁽⁴⁾.

¹ - المواد من 573 إلى 576 من الأمر رقم: 66-155، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم، السالف الذكر

² - المواد من 129 إلى 131 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر

³ - المادة 573 من نفس الأمر

⁴ - المادة 574 من نفس الأمر المعدلة بموجب الأمر رقم: 81-01، المؤرخ في: 21 فبراير 1981، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-

155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر.ج.ج، ع: 8،

المؤرخة في: 24 فبراير 1981، ص: 186.

يستشف مما سبق ذكره أن المشرع الجزائري قد قرر نظام إستثنائي خاص يدور محوره على ضرورة إتباع إجراءات خاصة لمتابعة أصحاب المناصب السامية محاكمتهم جزائيا في حالة إرتكابهم إحدى الجرائم المنصوص عليها في التشريع الجزائري إعتبارا لصفاتهم.

إلى جانب ذلك يستفيدون من تشكيلة إحترافية من المحكمة السامية وتكمن العوائق في إتباع هذه الإجراءات الخاصة لحمايتهم من حجم الضغوطات التي قد يتعرض لها قضاة المحاكم والمجالس إذا ترك لهم إختصاص النظر في التهم الموجهة إليهم، كما أن المكانة السامية والمهام والمسؤوليات المناطة بهم بحكم وظائفهم تسمح لهم بالإطلاع على أسرار الدولة ذات الأهمية والحساسية مما يستوجب الحفاظ على أسرارها لتظل بنيتها متماسكة⁽¹⁾.

¹ - بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 52.

خلاصة

من خلال مضمون هذا الفصل تمت دراسة الإطار والقانوني للمناصب السامية في التشريع الجزائري من ناحية الوظيفة في حد ذاتها ومن يتولاها من ناحية ثانية، حيث أن للموظف في إطار توليه منصب سامي أو عالي أهمية كبيرة ومكانة إدارية عالية وذلك من خلال المهام الموكلة له من خلال تنفيذ السياسات العامة لدولة والمحافظة على حسن سير المرفق العام، إذ يخضع هذا الأخير إلى جملة من النصوص تنظيمية خاصة به، خاصة منها المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم.

كما يتمتع هذا الأخير بمهام عديدة تفوق الموظف العام أو العادي نظرا لمستواه الدراسي والخبرة المهنية، أما عن طبيعة العلاقة التي تحكم علاقته بالإدارة هي تعاقدية ووفي نفس الوقت علاقة لائحية وهذه العلاقة التي تربط الموظف المتولي للوظيفة أو المنصب العالي بالإدارة ترتب حقوق وواجبات.

حيث تمثلت أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف المتولي منصب سامي هي الراتب الشهري والتبغات المرتبطة بالوظيفة العليا من جهة، والحماية بسبب ممارسة الوظيفة العليا من جهة أخرى، أما فيما يخص الواجبات فهي تعددت إذ يتمثل أهمها في الإلتزامات الواجبة إزاء المرفق من جهة، والإلتزامات الواجبة صاحب الوظيفة العليا من جهة أخرى، بالإضافة إلى الإلتزامات الواجبة إزاء الوظيفة.

كما خصص المشرع الجزائري أيضا جملة من الخصوصيات التي يتمتع بها أصحاب هذا النوع من المناصب -المناصب السامية- منها ما هو مرتبط بسلطة وأداة التعيين، ومنها ما هو مرتبط بنظام المعاشات والتقاضي، كما لم يغفل المشرع على خصوصية المناصب السامية من ناحية المتابعة القضائية والجزائية ضمن فحوى قانون الإجراءات الجزائية وقانون العقوبات الجزائريين المعدلان والمتممان.

الفصل الثاني

شروط التعيين في المناصب
السامية وآليات الإنتهاء منها
في التشريع الجزائري

المبحث الأول

الإنتهاء من المناصب السامية في
التشريع الجزائري

المبحث الثاني

الإنتهاء من المناصب السامية في
التشريع الجزائري

وجدت المناصب السامية في التشريع الجزائري، من أجل التحكم والتسيير الجيد للمرفق العام، والعمل على التطبيق الكامل والسليم لبرامج الدولة، سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي، أي أنها تعد من أحد أهم وأبرز الركائز الأساسية التي تسهر على تطبيق قوانين الجمهورية بقناعة كاملة دون إكراه، إذ تكمن الغاية الأساسية منها المنفعة العامة والتفاني في خدمة الوطن بإخلاص وصدق⁽¹⁾.

لذا أحطها المشرع الجزائري -المناصب السامية- بترسانة قانونية تحدد من جهة مجمل الشروط العامة والخاصة والمؤهلات والمواصفات من كفاءة وخبرة ومستوى علمي لتولي مثل هذه المناصب، ومن جهة أخرى تحدد جملة من الأسباب العامة منها والخاصة والحالات سواء الإنتهاء الكلي أو التوقيف التحفظي للإنتهاء منها.

فمن هذا المنطلق وجب على مستوى مضمون هذا الفصل تحديد الشروط العامة والخاصة للتعين في المناصب السامية من وجهة نظر المشرع الجزائري من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على أهم وأبرز أسباب وحالات الإنتهاء منها، كالتالي:

-المبحث الأول: التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري.

-المبحث الثاني: الإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري.

¹ - على بن أحمد، (الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر...)، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والإقتصادية، ع4، جامعة زيان عاشور، الجلفة، (د.س.ن)، ص: 159.

المبحث الأول: التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

قبل تعيين أي موظف في منصب سامي في دولة ألزم المشرع أن تتوفر فيه جمل من الشروط التي نؤهلها لمزاولة هذا النشاط من جهة، ومن جهة أخرى حدد الجهات المخول لها قانون تعيين هذا النوع من الموظفين، وهو ما سوف نقوم بتوضيح من خلال مضمون هذا المبحث بالإعتماد على مطلبين أساسيين نوجزهما على النحو التالي:

-المطلب الأول: الشروط التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري.

-المطلب الثاني: آليات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: الشروط التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

حدد المشرع الجزائري ضمن فحوى الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، جملة من الشروط للتعيين في المناصب السامية فمنها ماهي عامة ومنها ماهي خاصة، كما حدد المشرع الجزائري أيضا وضعية إستثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بإنتظام وإطراد تتمثل في وضعية إنتداب للمناصب السامية وأحاطها بجملة من الشروط هي أيضا.

كما أن هناك شروط أخرى تتمثل في

-الفرع الأول: الشروط العامة للتعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

-الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

-الفرع الثالث: الشروط الإنتداب في المناصب السامية في التشريع الجزائري

الفرع الأول: الشروط العامة للتعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

من حيث الوظيفة السامية فقد عرفها المشرع الجزائري في فحوى الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بأنها ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية⁽¹⁾، أي أنها أن هذه الأخيرة تتمثل في ممارسة مسؤولية سامية بإسمها، أما فيما يخص صلاحية التعيين فيها فقد حولها المشرع الجزائري إلى دستور الجمهورية للسلطة التنفيذية ممثلة في رئيس

¹ - المادة 2/15 من الأمر رقم: 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

الجمهورية⁽¹⁾، وإستنادا لما جاء به الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بنصه على أنه: **يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة**، فإننا لا نرى أي شروط عامة يفترض وجوبها في المرشحين لتولي وظائف سامية في الدولة بإستثناء الوطنية، الجنسية الجزائرية الأصلية الطبيعة المهام التي تتعلق بتنفيذ سياسة الدولة داخليا وخارجيا تماشيا وطبيعة المهام المسندة لصاحبها. أما من حيث الشخص المؤهل القانونا لتولي هذا النوع من المناصب -المناصب السامية-، فقد ألزمتها المشرع الجزائري إلا لمن كانت له صفة موظف والذي تتوفر فيه شروط مبينة تحدها القوانين الخاصة، ولا تتأتي صفة الإنتماء هاته للوظيفة التي تعرض على المترشح إلا بإستفاء شروط عامة⁽²⁾.

فإستنادا لفحوى الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجده نص صراحة على أنه لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية⁽³⁾:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد شغلها.

أولا: شرط الجنسية

تعتبر شرطا أساسيا لا للإنتساب للوظيفة فحسب، بل هي أيضا للإحتفاظ بصفة الموظف في الحدود والقيود والإستثناءات التي قد ترد في ذلك وفقا للتشريعات الوظيفية، وقد حصر المشرع الجزائري في فحوى الأمر رقم: 70-86 المتضمن قانون الجنسية الجزائري،

¹ - المادة 2/92 من التعديل الدستور الجزائري لسنة 2016، السالف الذكر.

² - على بن أحمد، المقال السابق، ص: 71.

³ - المادة 75 من الأمر رقم: 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم: 01-05، التوظيف في الوظائف العامة للمواطنين المتأصلين في أرض الوطن وهذا الشرط ضروري حتى يتمكن الموظف العام من المساهمة في الحياة السياسية على نمو صحيح يتماشى والصالح العام⁽¹⁾، وهذا ما ذهب إليه الدكتور علاء الدين عشي إذ أكد بأن أغلب التشريعات الوظيفية تؤكد على وجوب تمتع المرشح بجنسية الدولة والتي تعد الرابطة القانونية والسياسية بين الفرد والدولة التي ينتمي إليها وهذا من أجل تأمين سلامة وأمن البلاد⁽²⁾.

ثانيا: شرط التمتع بالحقوق المدنية

ذهب الدكتور عمار بوضياف إلى إعتبار هذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموما وهذا لأنه يتعلق بأخلاقيات المهنة، فنتيجة حرمان الشخص لهذا الحق يصبح غير مؤهل للتعين في وظيفة عمومية كما ينجم عنه عدم أهليته لنقلها⁽³⁾، أي أنها هذه الحقوق تكون لصيقة بصفة الموظف مثل الحق في الإنتخاب وحق الترشح وحق في تولي الوظائف العامة.

ثالثا: شرط شهادة سوابقه القضائية

إكتفى المشرع الجزائري ضمن فحوى الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالإشارة إلى خلو الصحيفة القضائية على ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإنتساب إليها، المشار إليها أعلاه، خلافا لما جاء به ضمن فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 59-85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الملغى والذي نص على أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وذا أخلاق حسنة⁽⁴⁾.

¹ - المادة 5 من الأمر رقم: 70-86، المؤرخ في: 15 ديسمبر 1970، **يتضمن قانون الجنسية الجزائرية**، ج.ر.ج.ج، ع: 105، المؤرخة في: 18 ديسمبر 1970، ص: 368، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم: 01-05، المؤرخ في: 27 فبراير 2005، ج.ر.ج.ج، ع: 15، المؤرخة في: 27 فبراير 2005، ص: 15

² - علاء الدين عشي، **مدخل القانون الإداري**، (د.ط)، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص: 221.

³ - عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر: 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة**، ط1، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015، ص: 98.

⁴ - المادة 2/31 المرسوم التنفيذي رقم: 59-85، **يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية**، السالف الذكر، (الملغى)

يستشف من خلال ما سبق أن هذا الشرط مرتبط إرتباطا وثيقا بحسن السيرة والسلوك للشخص المؤهل لشغل هذا المنصب والذي أهمله المشرع ضمن فحوى الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تعرف على أنها مجموعة الصفات الحميدة التي يتمتع فيها الفرد وتشيع عنه فيكون موضع ثقة عند الآخرين⁽¹⁾،
رابعا: شرط الخدمة الوطنية

عرف المشرع الجزائري الخدمة الوطنية ضمن فحوى القانون رقم: 14-06، المتعلق بالخدمة الوطنية بأنه مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني من أجل تلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي⁽²⁾، ويقصد بالمشاركة في الدفاع الوطني تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي، بموجب الدستور والتي تتعلق بالمحافظة على الإستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا الحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية⁽³⁾.

كما شدد وألزم المشرع الجزائري ضمن فحوى نفس القانون المتعلق بالجنسية بشأن الخدمة الوطنية معلنة أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو القطاع الخاص أو الترخيص له بممارسة نشاط حرا أو مزاولة مهنة إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية⁽⁴⁾.

فمن خلال ما سبق فإن الغرض من شرط أن يكون الموظف في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية يعتبر كضمان لأداء الخدمة الوطنية وعدم التهرب منها، وذلك لإعتبارها واجب تتدرج ضمنه تحمل المسؤولية والأعباء العامة ذات الطابع الوطني⁽⁵⁾.

¹ - محمد ميلودي، (سياسات التوظيف في الجزائر واقع وتحديات)، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ع: 03، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، الجزائر، 2016، ص: 302

² - المادة 1 من القانون رقم: 14-06، المؤرخ في: 09 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر.ج.ج، ع: 48، المؤرخة في: 10 غشت 2014، ص: 4

³ - المادة 2 من نفس القانون

⁴ - المادة 7 من نفس القانون

⁵ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط: 13، دار هومة

للنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2010، ص: 38

خامسا: شرط السن

حدد المشرع الجزائري ضمن فحوى الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الحد الأدنى⁽¹⁾ لشرط السن للإلتحاق بالوظيفة العمومية بثمانية عشر (18) سنة⁽²⁾، وهو السن الذي يصبح فيه المرشح في نظر القانون قادر ومؤهلا للقيام بعمله بالشكل المطلوب، لكن لا يمكن الإعتماد على هذا الشرط كشرط أساسي لتولي منصب سامي في الدولة، وهذا نتيجة ما يجب أن يتوفر في صاحب المنصب من خبرة ومستوى تعليمي أي يمكن أن يفوق هذا السن بكثير حتى يصل إل مرحلة الكهولة.

سادسا: شرط القدرة البدنية والذهنية

أعطى المشرع الجزائري السلطة للإدارة إن أمكنها وعند الإقتضاء تنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين⁽³⁾، وهذا الأمر طبيعي من أجل ضمان الإدارة أن تثبت قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية وإقتدار، إذ أنه يجوز لها إنهاء المهام لعدم الصلاحية الجسمانية بناء على السلطة التقديرية التي تمتلكها السلطة المخولة بالتعيين⁽⁴⁾.

فالمقصود إذن بالقدرة البدنية والذهنية هو يكون الشخص ممتعا بعقل سليم وصحة جيدة وأن يكون خاليا من الأمر اض المعدية، حتى لا تعيقه في تصرفاته وحركته وذهنه وطريق تفكيره، وتجنب تكرار العطل لمرضية سواء كانت قصيرة المدى أو طويلة المدى، وذلك حفاظا على مصالح الناس وضمان سير المرفق الذي يقع تحت مسؤوليته.

¹ - الحد الأدنى هو عبارة عن معيار لتحديد نضج المرشح وإستعداده للقيام بالعمل وتمتعه بالأهلية أما الحد الأقصى فهو السن الذي يصبح فيه المرشح في نظر القانون عاجز عن القيام بعمله بالشكل المطلوب.
أنظر في ذلك:

- علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص: 227.

² - المادة 78 من الأمر رقم: 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

³ - المادة 76 من نفس الأمر.

⁴ - سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، (د.ط)، دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية،

مصر، 2007، ص: 12

سابعاً: شرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد شغلها

المقصود بشرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد شغلها هو إثبات المترشح مستوى تأهيلي الذي يشترطه المنصب إذ يختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى المنصب المراد شغله، حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية وكبيرة كما هو الحال في المناصب العليا كلما تطلب ذلك مؤهلاً أعلى إذ يتم تحديد مستوى المؤهل ونوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، نجده نصر صراحة على أنه لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوفر فيه شروط الكفاءة والنزاهة، ويجب أن تتوفر فيه على الخصوص ما يأتي⁽²⁾:

- أن يستوفي الشروط العامة للإلتحاق بوظيفة عمومية على النحو الذي يحدده التشريع والتنظيم الجاري به العمل.

- أن يثبت تكويناً عالياً أو مستوى من التأهيل مساوياً لذلك.

- أن يكون قد مارس العمل لمدة خمس (05) سنوات على الأقل أو في المؤسسات والإدارات العمومية أو المؤسسات والهيئات العمومية.

أولاً: شرط الكفاءة والنزاهة

فيما يخص شرط الكفاءة⁽³⁾ بالنسبة للموظف فتتمثل في الحصول على البيانات والحقائق التي من شأنها أن تساعد الإدارة أو الجهات المكلفة بالتعيين على تحديد مدى

¹ - بسر العربي، **النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية الجزائرية**، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2017/2018، ص: 61-62.

² - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.**

³ - تعرف الكفاءة على أنها: مجموعة السلوكيات الاجتماعية والوجدانية والمهارات النفسية الحركية التي تسمح بممارسة دور ما أو وظيفة ما بشكل فعال أي أن الكفاءة غاية في حد ذاتها وليست وسيلة تستعمل.

أنظر في ذلك: - عمر عمتوت، **قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2009، ص: 246

كفاءة وإنجاز الموظف حتى يتمكن من إتخاذ قرار يخص التعيين أو التثبيت أو الترقية أو النقل أو الإنتداب أو النجاح في التدريب، و قد حدد المشرع الجزائري أربع (4) طرق لقياس كفاءة الموظف أرتبها حسب شيوعتها في مؤسساتنا، كلها تستعمل لغاية التقدير والحكم على كفاءة الموظف تمثل في وضع الموظف تحت التجربة، أو إجراء إمتحان مهني خاص بالكفاءة ومدى توافر الكفاءة اللازمة لمزاولة النشاط في المنصب المراد شغله، بالإضافة إلى التقدير الشخصي وأخيرا التقارير⁽¹⁾.

فيتضح لنا أنه لا يمكن تكييف أي موظف عام بأنه تتوفر فيه الكفاءة إلا بعد فترة معينة من الأقدمية والخبرة في العمل سواءا بتقدير من السلطة المخول لها قانونا التعيين أو عن طريق إجراء إمتحان مهني، ومن ثم يمكن تقييمه من حيث القدرة والكفاءة، أي أنه لا توجد كفاءة إلا بوجود الأقدمية والذي هو الشرط المطلوب والمنصوص عليه قانونا لممارسة أي وظيفة عليا في الدولة.

أما فيما يخص شرط النزاهة، فيمكن إعتبارها مجموعة من القيم كالصدق والأمانة والإخلاص في العمل والإلتزام بسلوك قويم الذي بدوره يصنع توازن بين المصالح الشخصية والمصالح العامة لأصحاب المناصب العليا في مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية وهذا ما يؤدي لتحلي الموظفين بالقيم عبر زرع مبادئ النزاهة ذلك يمنعهم من القيام بأي عمل لى مصلحة يؤثر على مصلحة الشركة كالرشوة⁽²⁾.

كما لمح لها المشرع ضمن فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، بنصه على أنه: "يمنع أي عامل يمارس وظيفة عليا من أن يلتقي أو يقبل بمقتضى مهامه ولأي سبب من الأسباب، وتحت أي شكل من الأشكال، هدايا أو مكفآت أو أية منافع أخرى، غير أنه إذا تلقى هدايا بمناسبة قيامه بمهمة رسمية أو كانت ذات صلة بعمل المصلحة

¹ بلعيفة عبد العالي، (الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية، مقارنة نقدية سوسيوقانونية)، مجلة العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد لمين جباغين، سطيف 2، الجزائر، ع: 23، ديسمبر 2016، ص: 68.

² تواتي صارة وطوشان بديعة، حوكمة الشركات آلية لتعزيز منظومة النزاهة والشفافية لمحاربة الفساد المالي والإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2020/2019، ص: 20

العادي فإنه يجب عليه أن يصرح بها للسلطة السلمية التي تحدد في إطار التنظيم المعمول به، الجهة التي توجه إليها الهدايا المذكورة⁽¹⁾.

أي أن هذه الأخيرة -النزاهة- تعد مجموعة من القيم المتعلقة بعدم تلقي الرشاوي وإستغلال النفوذ والمنصب، كما تتعلق بالصدق والأمانة والإخلاص والتفاني في العمل حفاظا على صورة الهيكل الذي ينتمي إليه هذا الموظف لدى المصلحة العامة.

ثانيا: شرط التكوين عالي أو مستوى من التأهيل المساوي لذلك

يشترط في الموظف العام المرشح لوظيفة أو منصب عليا أن يمتلك تكوينا عاليا، إذ يقصد به الشهادة التي تساوي شهادة الليسانس أو أعلى منها، إذ يفترض في التكوين العالي أن يكون على مستوى عام من المعارف لأنه المؤهل الوحيد، وعادة شرط التكوين المطلوب عندما تريد السلطة القيادية ترشيح موظفين عالين ذوي إختصاصات معينة، غير أنه في التكوين الجامعي يكون التعليم أكثر شمولية وإلمام في القانون الإداري، فلا يقصد المشرع توافر التكوين العالي أو مستوى يعادل مستوى التكوين العالي إنما يقصد الخبرة دون إشتراط مستوى معادل للتكوين العالي، أي إختيار الموظفين العامين للتعين في المناصب العليا من بين الذين ينتمون إلى سلك أدنى من السلك المناسب للشهادات العليا⁽²⁾.

ثالثا: شرط الأقدمية في العمل (الخبرة)

بالرجوع إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، تجده نص صراحة على أنه: "لا يمكن تعيين أي موظف في منصب عالي إلا إذا مارس وظيفة لمدة خمس (5) سنوات على الأقل في المؤسسات والإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية على أن يحدد بمرسوم عند الحاجة الشروط النوعية لبعض الوظائف العليا"⁽³⁾.

¹ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.

² - علي سعد الله، **النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر**، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر،

2013/2014، ص: 48

³ - المادة 3/21 من نفس المرسوم التنفيذي.

أي أن شرط الأقدمية في العمل أو الخبرة تدل على أن الموظف العام قد قدم خدمات لصالح الدولة والمجتمع ككل وخضع لنظام قانوني تنظيمي وبالتالي يفضل المصالح الجماعية على مصالحه الشخصية، إذ أنه من المفروض يوضع هذا الشرط في الترقية غير أنه كاف للتأصيل للوظائف العليا في الدولة، إذ أن القانون أضاف شرط آخر يتمثل في التكوين العالي أو مستوى تأهيل مساوي لذلك⁽¹⁾.

الفرع الثالث: الشروط الإنتداب في المناصب السامية في التشريع الجزائري

إن وضعية الإنتداب وضعية إستثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد⁽²⁾، لاسيما لدى المرفق العام المنتدب إليه، ونظرا لأهميتها سواء للإدارة المنتدب إليها أو للموظف العمومي فقد خصها المشرع الجزائري بالفصل الثاني من الباب السادس من الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽³⁾، إذ جاء في فحوى هذا الأخير حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه من الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجة وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁽⁴⁾.

أي أن الإنتداب هو صدور قرار من السلطة المختصة بإسناد إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية وبصفة مؤقتة مع بقاءه منتميا إلى الجهة الإدارية المنتدب منها⁽⁵⁾، وهو أيضا ما أكده المرسوم 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم من خلال نصوص مواده في بابه المتعلق بإنهاء المهام من وجوب إعادة الموظف الى رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد⁽⁶⁾.

¹ - علي سعد الله، المذكرة السابقة، ص: 49

² - ليلي جفافية، المذكرة السابقة، ص: 38.

³ - المواد من 133 إلى 139 م من الأمر رقم: 03-06، **يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، السالف الذكر.

⁴ - المادة 133 من نفس الأمر.

⁵ - ليلي جفافية، نفس المذكرة، ص: 39.

⁶ - تنص المادة 31 المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم**، السالف الذكر، على أنه: "إذا أنهيت مهام عامل يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد إدماجه في رتبته الأصلية، ولو كان زائد على العدد المطلوب، دون المساس عند الإقتضاء بالعقوبات التأديبية و/أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل".

وللإنتداب شروط وجب أن تتوفر في كل من الموظف والمؤسسة المنتدب، والمؤسسة التي سوف ينتدب فيها، وللمؤسسة المنتدب منها، والتي يمكن إيجازها في جملة من النقاط على النحو التالي:

- أن يستوفي المؤهلات المطلوبة وأن يكون ذو كفاءة وموضع حاجة فعلية لمشروع البحث.
- أن يحصل على موافقة كل من المؤسسة أو الإدارة العامل بها والمؤسسة أو الإدارة التي سوف يعمل فيها.
- لا يجوز تكليف المنتدب بأي مهام قبل صدور قرار الإنتداب.
- يجب أن يكون الإنتداب في نفس الإختصاص وتخضع لقانون أو نظام خدمة واحدة أو إذا كانت ضمن وزارة واحدة⁽¹⁾.
- أن يكون الإنتداب إلى وظيفة شاغرة.
- أن تسمح حاجات العمل في الوظيفة بإجراء الإنتداب⁽²⁾.
- أن يكون الإنتداب إلى وظيفة مساوية لوظيفة المنتدب أو وظيفة تعلوها مباشرة.
- لا يجوز إنتداب الموظف إلى وظيفة ثالثة ويستلزم في هذه الحالة أن ينهي الإنتداب الأول وإعادته إلى وظيفته الأصلية لكي يكون بالإمكان إنتدابه إلى الوظيفة الجديدة.
- لا يجوز إشغال الوظائف الشاغرة التي تتطلب مؤهلات علمية أو شهادات دراسة خاصة بمن لا علاقة لإختصاصه أو لدراسته بالوظيفة المذكورة كتعيين خريجي كلية الإدارة و الإقتصاد بوظيفة معاون كيميائي⁽³⁾.

¹ - ليلي جفافية، المذكرة السابقة، ص: 45.

² - سلوى تيشات، **أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية**، رسالة الماستر في العلوم

الإقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، الجزائر، 2010، ص: 87

³ - مصطفى أبو زيد فهمي، **القانون الإداري**، (د.ط)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1987، ص: 439.

المطلب الثاني: آليات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

ألزم المشرع الجزائري تحديد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم⁽¹⁾، إذ يعود التعيين على مستوى هذا النوع من المناصب إلى السلطة التقديرية المؤهلة⁽²⁾، كما خول الدستور الجزائري صلاحيات التعيين في هذه الوظائف إلى السلطة التنفيذية الممثلة برئيس الجمهورية ويكون التعيين فيها بمرسوم رئاسي⁽³⁾، وقد يكون بمرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول في حدود الصلاحيات المحددة بالتفويض المسند إليه من قبل صاحب السلطة⁽⁴⁾.

فمن هذا المنطلق وجب علينا على مستوى مضمون هذا المطلب دراسة آليات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري من جهة أداة التعيين المتمثلة في كل من في القرار أو المرسوم من جهة، ومن جهة أخرى دراسة سلطة التعيين والمتمثلة في كل من رئيس الجمهورية أو الوزير الأول، كالتالي:

-الفرع الأول: أدوات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

-الفرع الثاني: سلطات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

¹ - المادة 12 من الأمر رقم: 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

² - المادة 16 من نفس الأمر.

³ - المادة 92 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر،

⁴ - المادة 112 من نفس الدستور

الفرع الأول: أدوات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

إستنادا لما تم طرحه يمكن إدراج أدوات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من القرار أو المرسوم.

أولا: التعيين في المناصب السامية بموجب قرار

إن التعيين بمقتضى قرار⁽¹⁾ في المناصب السامية في الدولة يأتي في الدرجة الثانية بعد المرسوم الرئاسي والمرسوم التنفيذي وهو نمط من الأنماط الجاري بها العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة، فالقرار بخلاف المرسوم يخضع لشكلية معينة يمكن إدراجها في جملة من النقاط نوجزها على النحو التالي⁽²⁾:

- تعيين الجهة الصادر فيها القرار، وذكر النصوص القانونية المؤسس عليها.
- الإشارة في صلب القرار للسلك الذي ينتمي إليه المترشح، ووجوب ذكر الجهة المقترحة للمترشح.
- تعيين المنصب المقترح مع توضيح لطابع التعيين "أي تكليف أو إنابة أو مدة محددة".

¹ - مثال ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 أوت 2010 الذي يحدد تصنيف مركز البحوث القانونية والقضائية وشروط الإلتحاق بالمناصب العليا التابعة له أن الأمين العام ورئيس القسم ورئيس المصلحة لمركز البحوث القانونية والقضائية يتم تعيينهم إذا ما استوفوا الشروط القانونية المحددة بقرار من وزير العدل حافظ الأختام.

- المادة 3 من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في: 19 غشت 2010، **يحدد تصنيف مركز البحوث القانونية والقضائية**

وشروط الإلتحاق بالمناصب العليا التابعة له، ج.ر.ج.ج، العدد 60، المؤرخة في: 20 أكتوبر 2010، ص: 16

والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 ماي 2010 المتضمن تصنيف المعهد الوطني للبيداغوجي للتكوين الشبه طبي وشروط الإلتحاق بالمناصب العليا التابعة له، أن الأمين العام ورئيس قسم الإدارة والوسائل ومدير ملحقة للمعهد الوطني للبيداغوجي للتكوين الشبه طبي يتم تعيينهم بمقتضى قرار صادر عن وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات إذا ما توفر شروط معينة في المترشح كل حسب المنصب العالي الذي ينشده، وأن المناصب العليا لكل من رئيس المصلحة، ورئيس المصلحة على مستوى الملحقة، يتم تعيينهم بمقرر من مدير المعهد الوطني للبيداغوجي للتكوين الشبه طبي

- المادة 3 من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في: 26 مايو 2010، **يتضمن تصنيف المعهد الوطني للبيداغوجي**

للتكوين الشبه الطبي وشروط الإلتحاق بالمناصب العليا التابعة له، ج.ر.ج.ج، العدد 59، المؤرخة في: 13

أكتوبر 2010، ص: 29

لمزيد من التفصيل أيضا:

- كلثوم بوخروبة، **النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الإدارة والمالية، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 1992، ص: 104

² - ليلي جفافية، **المذكرة السابقة**، ص: 39

- على بن أحمد، **المقال السابق**، ص: 182.

فمن هنا تجدر الإشارة إلى أن قرارات التسمية في المناصب والوظائف العليا تصدر على شكل مشروع يحال مع الوثائق الإدارية الإثباتية إلى مصالح المراقبة "الوظيفة العمومية والمراقبة المالية" للتأشيرة عليه، ولن يصبح قرارا نهائيا إلا بعد تلك الإجراءات والإمضاء عليه من طرف السلطة التي لها حق التعيين في ذلك المنصب⁽¹⁾.

ثانيا: التعيين في المناصب السامية بموجب مرسوم

يتم التعيين في المناصب السامية للدولة بموجب مرسوم رئاسي أو تنفيذي، فالمرسوم الرئاسي هو تلك الإرادة الصادرة عن رئيس السلطة التنفيذية في حدود صلاحياته الدستورية تترجم على أرض الواقع بشكلية معينة⁽²⁾، فالغرض من إناطة التعيين برئيس الجمهورية كونه الجهة المالكة لإختصاص التعيين في الوظائف السامية يكون محجوز له دون سواه وحكمة ذلك أنه يشكل الرئيس الأعلى للجهاز الإداري والمسؤول الأول عن حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، كما يتولى تحديد وتوجيه وظائف المؤسسات الدستورية وفقا لمقتضيات المصلحة العامة⁽³⁾.

أما المرسوم التنفيذي فمصدره الوزير الأول في حدود الصلاحيات الممنوحة له بعد موافقة رئيس الجمهورية بمقتضى فحوى الدستور الجزائري⁽⁴⁾، وهو أيضا لا يخلوا من أنه يكون تجسيدا لإرادة بصفة عملية وبالشكلية نفسها⁽⁵⁾.

¹ - عملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 90-99، المؤرخ في: 27 مارس 1990، **يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري**، ج.ر.ج.ج، العدد 13، المؤرخة في: 28 مارس 1990، ص: 443.

² - تنص المادة 92 من التعديل الدستوري لسنة 2020، السالف الذكر، على أنه: يعين رئيس الجمهورية في الوظائف والمهام الآتية: الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور، الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة، التعيينات التي تتم في مجلس الوزراء، الرئيس الأول في المحكمة العليا، رئيس مجلس الدولة، الأمين العام للحكومة، محافظ بنك الجزائر، القضاة، مسؤولو أجهزة الأمن، الولاة، كما يعين رئيس الجمهورية سفراء الجمهورية والمبعوثين فوق العادة إلى الخارج، وبنه مهامهم، ويتسلم أوراق اعتماد الممثلين الدبلوماسيين الأجانب وأوراق إنهاء مهامهم، وزيادة على الوظائف المنصوص عليها يحدد قانون عضوي للوظائف القضائية الأخرى التي يعين فيها رئيس الجمهورية.

³ - بسر العربي، **المذكرة السابقة**، ص: 42

⁴ - تنص المادة 112 من نفس الدستور، على أنه: يمارس الوزير الأول، زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، الصلاحيات الآتية: يوزع الصلاحيات بين أعضاء الحكومة مع احترام الأحكام الدستورية، يسهر على تنفيذ القوانين والتنظيمات، ويرأس اجتماعات الحكومة، ويوقع المراسيم التنفيذية، **يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية، ودون المساس بأحكام المادتين 91 و 92 من نفس الدستور، يسهر على حسن سير الإدارة العمومية**.

⁵ - على بن أحمد، **المقال السابق**، ص: 178-179.

الفرع الثاني: سلطات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري

إستنادا لما تم طرحه يمكن إدراج سلطات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من رئيس الجمهورية أو الوزير الأول. أولاً: سلطة رئيس الجمهورية في تعيين أصحاب المناصب السامية إستنادا لفحوى ما جاء به الدستور الجزائري وما جاء به مقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 99-240 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة (الملغى)، تشمل سلطة رئيس الجمهورية في تعيين أصحاب المناصب السامية دون إستشارة الحكومة كتعيين محافظ البنك المركزي ومديري مصالح الأمن الوطني خارج إطار مجلس الوزراء، إذ يتمتع هذا الأخير -رئيس الجمهورية- بسلطة تقديرية مطلقة في تعيين من يرى فيهم القدرة على تحمل هذه المسؤوليات⁽¹⁾.

كما أنها تشمل سلطته من منظور آخر في التعيينات بعد إستشارة الحكومة كتعيين الولاة والمدير العام للوظيفة العمومي ومدير الأملاك الوطنية...، إذ أن الغرض من إستشارة الحكومة هو إرتباط هذه الوظائف بتنفيذ البرنامج الحكومي على المستوى الإداري والإقتصادي والإجتماعي⁽²⁾.

ثانياً: سلطة الوزير الأول في تعيين أصحاب المناصب السامية

إستنادا لفحوى الدستور الجزائري والمرسوم الرئاسي رقم: 99-240 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة (الملغى)، تشمل سلطة الوزير في تعيين أصحاب المناصب السامية بمقتضى مرسوم تنفيذي يتخذ في مجلس الحكومة وذلك بناء على إقتراح يقدمه الوزير المعني أو الوزراء المعنيين ويخص ذلك وظائف الأمين العام ومدير الديوان بالوزارة مدير الإدارة المركزية للوزارة الأمين العام للولاية، كما أنها تشمل سلطته من منظور آخر في التعيين في هذه الوظائف بناء على إقتراح الوزير المعني أو الوزراء المعنيين ويخص ذلك الوظائف السامية التي تنشأ لدى رئيس الحكومة الوظائف السامية التي تنشأ لدى المصالح التابعة لرئيس الحكومة الوظائف السامية للإدارة الإقليمية⁽³⁾.

¹ - بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 43

² - نفس المذكرة، ص: 43-44

³ - نفس المذكرة، ص: 44

وعلى ضوء ما تقدم توصلنا إلى أن التعيينات في الوظائف والمناصب العليا تتم بموجب مرسوم رئاسي، أو بموجب مرسوم تنفيذي، يصدر عن الوزير الأول بعد إستشارة رئيس الجمهورية دون تجاوز صلاحياته، وأن هذا النمط من التعيينات إجراء إداري محض تعمل به بعض الدول وتتخذ بعضها الآخر أنماط أخرى كالقرار الرئاسي مثلا⁽¹⁾.

¹ - على بن أحمد، المقال السابق، ص: 182.

المبحث الثاني: الإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

يأخذ إجراء الإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري منظورين، أولهما يتمثل في جملة الأسباب إما أن تكون عامة إدارية أو طبيعية، كالتجريد منها لخطأ إداري مثلا أو بسبب الوفاة وإما أن تكون خاصة كالإستقالة أو الإحالة صحية وقفت عائقا دون القيام بالمهام الموكولة لصاحبها على الوجه المطلوب، أما المنظور الثاني فيتمثل في الآليات المنتهجة للإنتهاء من هذا النوع من المناصب فإما أن تكون إنهاء كلي أو توقيف تحفظي، وهم ما سوف نوجزه بالإعتماد على مطلبين أساسيين نوجزهما كالتالي:

-المطلب الأول: أسباب الإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري.

-المطلب الثاني: آليات الإنتهاء المناصب السامية في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: أسباب الإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

تأخذ الأسباب التي بمقتضاها تنهى مهام المعين في المنصب السامي طريقتين، أولهما يتمثل في الأسباب العامة، وثانيهما يتمثل في الأسباب الخاصة.

-الفرع الأول: الأسباب العامة للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

-الفرع الثاني الأسباب الخاصة للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

الفرع الأول: الأسباب العامة للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم على أن مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا تنتهي بإحدى الطريقتين، سواء بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين، أو بمبادرة من المعني⁽¹⁾.

ففي مضمون الحالة الأولى المشار إليها أعلاه⁽²⁾، والمتمثلة في قرار السلطة صاحبة صلاحية التعيين، إذ أن المقصود بالسلطة المخولة صلاحية التعيين تلك التي حددها المرسوم رقم: 90-99، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون

¹ - المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.**

² - لمزيد من التفصيل، أنظر:

- على بن أحمد، المقال السابق، ص: 176-177.

الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، بالنسبة للتعيينات في المناصب السامية في الدولة والسلطة التنفيذية مجسدة في شخص رئيس الجمهورية بالنسبة للوظائف العليا في إطار ما خوله الدستور⁽¹⁾.

أما فيما الأسباب العامة لإنهاء المهام بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين، والتي تضمنها فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، فيمكن إدراجها على النحو التالي⁽²⁾:

- إذا دعي المعني لشغل وظيفة عليا أخرى ففي هذه الحالة تنهي مهامه ويخلى المنصب المالي ويعلن شغوره استعدادا للتعيين فيه مرة أخرى.
- إذا ما استيفاء السن القانونية قصد التمتع بالمعاش أو ما يعرف بالتقاعد، وقد يحال من توفرت فيه شرطي الأقدمية والسن القانونية، على التقاعد مباشرة من طرف المستخدم.
- إذا ما استغنت السلطة صاحبة صلاحيات التعيين عن خدماته وأعيد إدماجه في منصبه الأصلي الذي كان يشغله قبل التعيين في الوظيفة العليا.

¹- تنص المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-99، **يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري**، المعدل والمتمم، السالف الذكر، على أنه: "تخول سلطة تعيين الموظفين والأعوان العموميين وتسييرهم إلى من يلي، إلا اذا نص التنظيم المعمول به على خلاف ذلك:

-الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.

-الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.

-رئيس المجلس الشعبي البلدي، فيما يخص مستخدمي البلدية.

-مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة.

ويبقى ما يأتي من اختصاص السلطة المركزية بموجب التنظيم المعمول به:

-التنظيم المتعلق بتنقل المستخدمين والتوازن الشامل لإعدادهم.

-التنظيم المتعلق بالتكوين وتحسين وتجديد المعلومات.

-التنظيم المتعلق بإجراء المسابقات والامتحانات المهنية وتنظيمها.

-توظيف المستخدمين الأجانب وتسييرهم".

²- المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.**

- إذا كان الإنتهاء حاصل بسبب خطأ إداري استوجب إحالة صاحبه على لجنة التأديب وتقرر في حقه التجريد من الوظيفة العليا.

- إذا ما أُلغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه.

الفرع الثاني: الأسباب الخاصة للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

نميز في تقسيم الأسباب الخاصة للإنتهاء من المناصب السامية سببين، أولهما يتمثل في الأسباب طبيعية، وثانيهما يتمثل في أسباب شخصية.

أولاً: الأسباب الطبيعية

يمكن حصر الأسباب الطبيعية للإنتهاء من المناصب السامية بسبب الوفاة⁽¹⁾، أو بسبب المرض المزمن أو العاهة المستدامة إذا ما كان ذلك يعوق بشكل كبير أداء المهام المسندة له، ويؤول تقدير ذلك لأهل الاختصاص⁽²⁾.

ففيما يخص الوفاة فتعتبر الوفاة فإنها تعدد سببا من الأسباب الطبيعية للإنتهاء المهام في المنصب السامي والتي لها صفة شخصية خاصة من حيث العامل الذي يمارس هذا النوع من الوظائف شريطة أن تتوفر فيه بعض الشروط العامة والأخرى الخاصة لتعيينه في وظيفة سامية في الدولة لذا فإن وفاته تؤدي حتما للإنتهاء مهامه بحكم القانون وبشكل طبيعي دون دخل لإرادة الموظف السامي أو إرادة السلطة العامة في الدولة وبالتالي فليس لورثته الحل محل في مباشرة الوظيفة العليا⁽³⁾.

بالرجوع إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، نجد أن لذوي حقوق المتوفي صاحب الوظيفة العليا حق الاستفادة من الامتيازات المتعلقة بالعطلة الخاصة المنصوص بالمادة 4/30 من نفس المرسوم التنفيذي، والمحددة لحق تقاضي ذوي حقوقه الراتب الشهري الأخير، بحساب شهرين من العمل الفعلي في الوظيفة العليا عن كل سنة،

1- المادة 5/29 المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.

- المادة 7/216 من الأمر رقم: 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

2- ليلي جفافلية، المذكرة السابقة، ص: 59.

- علي بن أحمد، نفس المقال، ص: 177.

3- علي سعد الله، المذكرة السابقة، ص: 72.

دون أن تتجاوز المدة سنة واحدة (1)، وقد تكون هذه الفترة كافية لتسوية الجانب الإداري والمالي المتعلق بملف منحة المعاش التي يصرفها الصندوق الخاص لذوي حقوق المتوفي (2).

أما فيما يخص إصابة المرض المزمن أو العاهة المستدامة فهذا يؤثر بدرجة كبيرة على مزاوله صاحب المنصب السامي لمهامه من ناحية المهام المسندة إليه في عملية الرقابة أو التسيير أو حتى التنقل من مكان إلى آخر، كما تؤثر أيضا العاهة المستديمة على مظهره أما الخارجي خصوصا إذا كانت في مكان واضح كالوجه أو الرقبة.

ثانيا: الأسباب الشخصية

يمكن إدراج الأسباب الشخصية فيما يلي (3):

-تهي المهام بطلب من المعني نفسه لأي سبب كان (4)، حتى للأسباب الشخصية المستترة التي يود الاحتفاظ بها لنفسه.

-الاستقالة والتي تعد من المهام ذات الطابع القيادي أشبه ما تكون بإنهاء الخدمة مع المستخدم في نظام الوظيفة العمومية، فهي حق معترف به للموظف (5)، ويشترط أن تكون بطلب كتابي من المعني يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع علاقته بالإدارة بصفة نهائية (6).

-بأن يطلب الإحالة على التقاعد المسبق حال ما توفرت فيه الشروط المنصوص عليها قانونا (7).

1- المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم

المعدل والمتمم، السالف الذكر.

2- محمد بوزرد، المذكرة السابقة، ص: 110.

3- لمزيد من التفصيل راجه:

- على بن أحمد، المقال السابق، ص: 177-178.

- كلثوم بوخروبة، المذكرة السابقة، ص: 109.

4- المادة 2/216 من الأمر رقم: 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

5- المادة 217 من نفس الأمر.

6- المادة 218 من نفس الأمر

7- المادة 6/216 من نفس الأمر

- المادة 2/29 من نفس المرسوم التنفيذي.

المطلب الثاني: آليات الإنتهاء المناصب السامية في التشريع الجزائري

تأخذ آليات الإنتهاء المناصب السامية في التشريع الجزائري هي لأیضا منظورین، أولهما آليات عادية من خلال التقاعد أو الإستقالة، وثانيهما آليات غير عادة كالإلغاء أو إستدعاء لشغل الوظيفة أخرى أو إعادة الإدماج في الرتبة الأصلية، وهو ما سوف نوجزه بالإعتماد على فرعين أساسيين نوجزهما على النحو التالي:

- الفرع الأول: الآليات العادية للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

- الفرع الثاني الآليات غير العادية للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

الفرع الأول: الآليات العادية للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري

يمكن إدراج الآليات العادية للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من التقاعد من جهة، والإستقالة من جهة أخرى.

أولاً: التقاعد

بالرجوع إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، حالة الإحالة على التقاعد⁽¹⁾، فمن هنا فإنه إذا كان شرطي السن ومدة العمل⁽²⁾ (44) التي يكون شاغل الوظيفة العليا أو المنصب العالي متوفرين يحال على التقاعد⁽³⁾.

كما ألزم نفس المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، على وجوب تكفل آخر مؤسسة أو إدارة عمومية كان المعني ينتمي إليها قبل تعيينه في تلك المهام بالإجراءات

¹ - المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.**

² - تنص المادة 2 من القانون رقم: 16-15، المؤرخ في: 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم: 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 **والمتمم بالتقاعد**، ج.ر.ج.ج، العدد 78، المؤرخة في: 31 ديسمبر 2016، ص: 3، على أنه: "تتوقف وجوبا إستفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على إستيفاء الشرطين الآتيين:

بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد، بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمس (55) سنة كاملة.

قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل".

³ - وهو ما جاء صريحا في نص المادة 2/30 نفس المرسوم التنفيذي.

الإدارية اللازمة المتعلقة بملف التقاعد لدى المصالح المعنية، أي الصندوق الوطني للتقاعد، أي أن المشرع أوجب على آخر مؤسسة أو إدارة عمومية عمل عندها صاحب الوظيفة العليا أو المنصب العالي، المكلفة بإعداد ملف التقاعد أن تنهي كامل الإجراءات في أجل أقصاه (6) أشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام⁽¹⁾.

هذا فضلا على أنه حفاظا على كرامة صاحب الوظيفة أو المنصب العال جعله المشرع يشعر بشيء من الاطمئنان والراحة النفسية، بعد مشوار طويل من الجهد والعمل يعد بأكثر من ثلاثين (30) سنة من العمل في خدمة الوطن، إذ تقرر دفع نصف (2/1) راتبه الشهري خلال عملية تصفية الملف من طرف الصندوق الوطني للتقاعد والمحددة كما أسلفنا بأجل أقصاه ستة (6) أشهر، على أن تتم التسوية النهائية فور التصفية الكاملة للملف⁽²⁾.

وكما أشرنا سابقا على أن للسلطة التنفيذية الحق في أن تعين في الوظائف العليا للدولة أي مواطن جزائري تتوفر فيه شروط تبقى من صلاحياتها دون أن تكون له صفة الموظف⁽³⁾، ودون أن تخوله هذه الوظيفة العليا بعد الانتهاء منها هذه الصفة، أي صفة الموظف بمفهوم الأمر رقم: 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽⁴⁾.

ثانيا: الإستقالة

تعد الإستقالة أحد الآليات أو الأسباب لإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة الإدارية التابعة له أو الموضوعة تحت سلطته، إذ يقصد بها ترك الموظف العالي السامي وظيفته العليا بإرادته واختياره دون أي ضغط عليه، حيث تعد تصرف إرادي وتعبير عن رغبة الموظف العالي في ترك الخدمة، أي أن تنتهي مهام الموظف صاحب المنصب السامي بطلب منه⁽⁵⁾.

¹ - المادة 3/30 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.

لمزيد من التفصيل، أنظر:

- على بن أحمد، المقال السابق، ص: 185.

² - المادة 4/30 نفس المرسوم التنفيذي.

³ - المادة 5 من المرسوم رقم: 85-59، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، السالف الذكر، (الملغى).

⁴ - المادة 18 من الأمر رقم: 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف الذكر.

⁵ - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص: 95

كما أن الإستقالة تكون معلقة على شرط أو مقترنة بقيد وبإحترام الآجال القانونية في ذلك، إذ يمكن أن تخلف هذه الأخيرة تعطيل سير المرفق العام أو تعطيل مهام المواطنين، مما ألزم على المشرع الجزائري إلى وضع قيود وضوابط لتنظيمها حيث إعتبرها حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون رقم: 06-03 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري⁽¹⁾.

ولا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية⁽²⁾، إذ يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة، كما أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها⁽³⁾.

إستنادا لفحوى المواد أعلاه فإنه لا يجوز للموظف السامي ترك وظيفته وإعتبار نفسه معفيا منها قبل تبليغه القرار أو المرسوم المتعلق بانتهاء المهام وهذا يعني أنه يتوجب على الموظف العالي المستقيل الإستمرار في وظيفته إلى أن تقبل إستقالته ويعني ذلك بأنه لا يجوز تركه للوظيفة والذي يعتبر النتيجة القانونية لرفض الإلتزام ويبقى رهن إشارة الإدارة العامة للدولة⁽⁴⁾.

أما فيما يخص نظام الموظفين الساميين فلم يعرف الإستقالة الحكومية أي الإستقالة الناتجة عن التغيب عن العمل كما هو الأمر للموظفين العامين لأن هؤلاء الموظفين العالين ملزمون ببقائهم رهن إشارة الدولة⁽⁵⁾.

¹ - المادة 217 من نفس الأمر.

² - المادة 218 من نفس الأمر.

³ - المادة 219 من نفس الأمر.

⁴ - علي سعد الله، المذكرة السابقة، ص: 74

⁵ - نفس المذكرة، ص: 75

الفرع الثاني: الآليات غير العادية للإنهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري
يمكن إدراج الآليات غير العادية للإنهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري
في كل من الإلغاء من جهة، والإستدعاء لشغل وظيفة أخرى من جهة أخرى، بالإضافة إلى
إعادة الإدماج في الرتبة الأصلية.

أولاً: الإلغاء

يقصد بالإلغاء في هذه الحالة صدور قرار أو مرسوم بإلغاء المنصب ككل سواء
لأسباب تحقيق المصلحة العامة أو تحقيق أهداف خاصة بالدولة وغيرها من الأسباب
وبالتالي ينجر عنه إنهاء مهام صاحب هذا المنصب.

ولم ينص المشرع الجزائري في فحوى المنظومة القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية
على هذا الإجراء بصفة صريحة، لكن أشار إلى إلغاء الوظيفة العليا بسبب إعتبارات سياسية
تشكل المعيار الأساسي والضابط الذي يحكم هذه الوظائف، لذلك يتم إنهاء مهام الإطارات
العليا بذات الوسيلة التي يتم فيها تعيينهم⁽¹⁾، وهذا إستناداً لما جاء في فحوى المرسوم التنفيذي
رقم: 226-90، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة
وواجباتهم المعدل والمتمم إذ نص على أنه: إذا أُلغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أحد
العمال أو أُلغي الهيكل الذي كان يعمل فيه فإنه يحتفظ بمرتبته مدة سنة ثم يوضع بعدها
في حالة عطلة خاصة وينجم عن إلغاء الهيكل إنهاء مهام الإطار الدائم في الوظيفة العليا
المرتبطة بهذا الهيكل⁽²⁾.

ثانياً: الإستدعاء لشغل وظيفة أخرى

بالرجوع إلى في فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 226-90، المحدد لحقوق العمال
الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم نجده نص صراحة
على أن القرار الفردي الذي يتضمن إنهاء المهام يشتمل على أنه إذا كان المعدني مدعو
لشغل وظيفة أخرى⁽³⁾، أي أن الإنهاء هنا يتم بموجب قرار فردي بمبادرة من السلطة العليا،

¹ - بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 105

² - المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم: 226-90، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم
المعدل والمتمم، السالف الذكر.

³ - المادة 1/29 من نفس المرسوم التنفيذي.

حيث يحتفظ المدعو إلى شغل وظيفة عليا بالراتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها حتى يصدر بشأنه تعيين آخر ولمدة لا تتجاوز سنة واحدة⁽¹⁾، كما ينتفع الموظف السامي بعطلة خاصة حسب المدة المقررة قانونا، ويتقاضى المعني طوال هذه العطلة الخاصة راتبه الأخير مدة شهرين (2) عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا وفي حدود سنة واحدة (1)⁽²⁾.

ثالثا: إعادة الإدماج في الرتبة الأصلية

إستنادا إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم نجده نص على أن القرار الفردي الذي يتضمن إنهاء المهام يشتمل أيضا على أنه إذا كان المعدني يعاد إدماجه في رتبته الأصلية⁽³⁾، حيث إذا أنهت مهام العامل الذي يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ ارتكبه أعيد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائدا على العدد المطلوب دون المساس عند الإقتضاء بالعقوبات التأديبية أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري العمل به⁽⁴⁾. كما يمكن أن يكون إنهاء مهام الموظف لعدم الصلاحية سواء لعدم الكفاية والصلاحية المهنية وذلك بإثبات عدم جدارة الموظف السامي في التسيير فضلا عن القيام بالمهام والمسؤوليات المناطة به وتأدية الوظائف على أحسن وجه وأكمل دور مرجو منه تحقيقه بما ينعكس ذلك فيمس سمعة الوظيفة وهيبته بالتالي قد يقلل من شأنها⁽⁵⁾.

كذلك تكون لعدم الصلاحية اللياقة الصحية أي عدم توافر شرط القدرة البدنية والذهنية وعجز صاحب المنصب صحيا كإصابته بمرض خطير أو مزمن، وقد يكون الإنهاء لعدم الصلاحية المذهبية حيث يعتبر الإلتزام من الشروط الخاصة للتعيين إذ يعد الموظف السامي مرآة الدولة لأنه منفذ خططها ومحقق أهدافها فعليه الإمتثال لنواهي وأوامر وتوجيهات السلطة العليا قصد تحقيق السياسة العامة المسطرة من قبل الحكومة⁽⁶⁾.

¹ - المادة 1/30 من المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، السالف الذكر.

² - المادة 4/30 من نفس المرسوم التنفيذي.

³ - المادة 3/29 من نفس المرسوم التنفيذي.

⁴ - المادة 31 من نفس المرسوم التنفيذي.

⁵ - بسر العربي، المذكرة السابقة، ص: 106

⁶ - نفي المذكرة، ص: 107

خلاصة

من خلال مضمون هذا الفصل تمت دراسة شروط التعيين في المناصب السامية وآليات الإنهاء منها في التشريع الجزائري، إذ توصلنا أن الشروط العامة للتعين في المناصب السامية أو العليا في الدولة وفقا لما جاء في لأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أما فيما يخص الشروط خاصة تحدها القوانين الأساسية الخاصة بتحديد المناصب العليا في كل مؤسسة عمومية، أما فيما يخص الشروط العامة فإن للسلطة التقديرية لرئيس الجمهورية دون أن يشاركه في هذا القرار دون أي سلطة أخرى سلطة التعيين في الوظائف العليا للدولة، حتى السلطة التشريعية نفسها والمتعارف عليه أنه لا يوجد تنظيم يحدد شروطا يقتدى بها في إسناد المسؤوليات السامية.

كما يعتبر التعيين في المناصب السامية من صلاحيات وإختصاص السلطة التنفيذية الممثلة برئيس الجمهورية وهو حق خوله إياه الدستور ويكون التعيين فيها بمرسوم رئاسي، وقد يكون بمرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول في حدود الصلاحيات المحددة بالتفويض المسند إليه من قبل صاحب السلطة، بخلاف المناصب العليا التي يتم التعيين في أغلبها بقرار صادر عن السلطة المباشرة المؤهلة المسؤولة عن المؤسسة أو الإدارة العمومية تطبيقا لما هو منصوص عليه في القوانين الخاصة وما هو محدد عن طريق التنظيم.

وتتعدد الأسباب التي بمقتضاها تنهى مهام المعين في المنصب السامي، فقد تكون أسباب عامة إدارية أو طبيعية، كالتجريد منها لخطأ إداري مثلا أو بسبب الوفاة وقد تكون أسباب خاصة كالإستقالة أو الإحالة صحية ووقفت عائقا دون القيام بالمهام الموكولة لصاحبها على الوجه المطلوب.

أما فيما يخص الأسباب الخاصة للإنهاء فتتمثل في الإنهاء الكلي الآليات العادية منها التقاعد والإستقالة، ومنها ما هو غير عادي كالإلغاء والإستدعاء لشغل منصب عالي آخر أو إعادة الإدماج في الرتبة الأصلية.

الخطمة

بالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظفون أصحاب المناصب السامية في الدولة والتي تظهر من خلال حجم المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقهم، والسلطات والحوافز التي يتمتع بها، فقد أحاطهم المشرع الجزائري بمنظومة قانونية تحدد حقوقهم وواجباتهم والآليات المنتهجة في حمايتهم وحصانتهم، بالإضافة إلى كيفية منح مرتباته ونظامهم التعويضي والزيادة الإستدلالية في درجاتهم، فكل هذه المنظومة القانون تبيّن لنا مدى أهمية هذه المناصب السامية كونها مفتاح للسلطة.

ومن خلال الأهمية التي تتمتع بها هذه الوظيفة جاءت دراستنا منصبة حول المناصب السامية في التشريع الجزائري، حيث إستخلصنا جملة من النتائج المتوصل إليها، والتي نوجزها على النحو التالي:

- لم يحدد مضمون الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى) تعريفا صريحا للمناصب السامية بحد ذاتها بقدر ما إكتفى بإعطاء السلطة السياسية حق تعيينهم في هذه الوظائف.

- أكد المشرع الجزائري في فحوى القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى) على أن لا يعين في المناصب العليا إلا العمال الذين تتوفر فيهم المقاييس المنصوص عليها في فحوى المادة 38 من دستور الجزائر لسنة 1976، والذين لم ينفكوا يبذلون العناية الكافية في جميع إلتزاماتهم المشار إليها في المواد 27 إلى 38 و42 و98 ومن 200 إلى 201، من نفس القانون.

- إستنادا لفحوى المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى) لم يأتي بأي جديد فيما يخص إعطاء تعريفا صريحا للمناصب السامية بقدر ما إكتفى بإمكانية إحداث مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وفيما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى زيادة على مناصب العمل والوظائف والأسلاك المذكورة في المادة 7 منه.

- أولى المشرع الجزائري إستنادا لفحوى الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المناصب السامية إهتماما ملحوظا، حيث أنه أكد زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ المناصب السامية، والتي عرفها

- ضمن المادة 2/10 على أنها: "مناصب نوعية للتأطير ذات الطابع الهيكلي أو الوظيفي، إذ تسمح هذه الأخيرة بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسة والإدارات العمومية".
- تتمثل أهم وأبرز الحقوق التي تخص أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من الراتب الشهري والتبعات المرتبطة بالمناصب السامية من جهة، والحماية القانونية لأصحاب المناصب السامية من جهة أخرى
 - تتمثل أهم وأبرز الواجبات الملقاة على عاتق أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من الإلتزامات الواجبة إزاء المرفق من جهة، والإلتزامات الواجبة لصاحب الوظيفة السامية من جهة أخرى، بالإضافة إلى الإلتزامات الواجبة إزاء الوظيفة السامية
 - إستنادا لما جاء به الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإنه يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.
 - لم يحدد المشرع الجزائري في فحوى الأمر رقم: 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أي شروط عامة يفترض وجوبها في المرشحين لتولي وظائف سامية في الدولة بإستثناء الوطنية، الجنسية الجزائرية الأصلية الطبيعة المهام التي تتعلق بتنفيذ سياسة الدولة داخليا وخارجيا تماشيا وطبيعة المهام المسندة لصاحبها.
 - بالرجوع إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، نجده نصر صراحة على أنه لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوفر فيه شروط الكفاءة والنزاهة، وشرط التكوين عالي أو مستوى من التأهيل المساوي لذلك، بالإضافة إلى شرط الأقدمية في العمل (الخبرة).
 - يأتي التعيين بمقتضى قرار في المناصب السامية في الدولة في الدرجة الثانية بعد المرسوم الرئاسي والرسوم التنفيذية وهو نمط من الأنماط الجاري بها العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة.

- يتم التعيين في المناصب السامية للدولة بموجب مرسوم رئاسي كونه الجهة المالكة لإختصاص التعيين في الوظائف السامية ويكون محجوز له دون سواه بإعتباره يشكل الرئيس الأعلى للجهاز الإداري والمسؤول الأول عن حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، كما يتولى تحديد وتوجيه وظائف المؤسسات الدستورية وفقا لمقتضيات المصلحة العامة.

- إستنادا لفحوى ما جاء به الدستور الجزائري وما جاء به مقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 99-240 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة (الملغى)، تشتمل سلطة رئيس الجمهورية في تعيين أصحاب المناصب السامية دون إستشارة الحكومة كتعيين محافظ البنك المركزي ومديري مصالح الأمن الوطني خارج إطار مجلس الوزراء

- يتم التعيين في المناصب السامية للدولة بموجب مرسوم تنفيذي في حدود الصلاحيات الممنوحة له بعد موافقة رئيس الجمهورية بمقتضى فحوى الدستور الجزائري، وهو أيضا لا يخلوا من أنه يكون تجسيدا لإرادة بصفة عملية وبالشكلية نفسها.

- إستنادا لفحوى الدستور الجزائري والمرسوم الرئاسي رقم: 99-240 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة (الملغى)، تشتمل سلطة الوزير في تعيين أصحاب المناصب السامية بمقتضى مرسوم تنفيذي يتخذ في مجلس الحكومة وذلك بناء على إقتراح يقدمه الوزير المعني أو الوزراء المعنيين ويخص ذلك وظائف الأمين العام ومدير الديوان بالوزارة مدير الإدارة المركزية للوزارة الأمين العام للولاية.

- بالرجوع إلى فحوى المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم المعدل والمتمم على أن مهام أي عامل يمارس وظيفة عليا تنتهي بإحدى الطريقتين، سواء بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين، أو بمبادرة من المعني

- تتمثل الأسباب الطبيعية للإنتهاء من المناصب السامية بسبب الوفاة، أو بسبب المرض المزمن أو العاهة المستدامة إذا ما كان ذلك يعوق بشكل كبير أداء المهام المسندة له، ويؤول تقدير ذلك لأهل الاختصاص.

- تتمثل الأسباب الشخصية للإنتهاء من المناصب السامية بطلب من المعني نفسه لأي سبب كان، أو الاستقالة أو بطلب الإحالة على التقاعد المسبق حال ما توفرت فيه الشروط المنصوص عليها قانونا
- تتمثل الآليات العادية للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من التقاعد من جهة، والإستقالة من جهة أخرى.
- تتمثل الآليات غير العادية للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري في كل من الإلغاء من جهة، والإستدعاء لشغل وظيفة أخرى من جهة أخرى، بالإضافة إلى إعادة الإدماج في الرتبة الأصلية.

قائمة

المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر

أ/ الدساتير

- (1) الدستور الجزائري لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم: 76-97، المؤرخ في: 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر.ج.ج، العدد 94، المؤرخة في: 24 نوفمبر 1976، ص: 1292
- (2) التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 96-428، المؤرخ في: 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء: 28 نوفمبر 1996، ج.ر.ج.ج، ع: 76، المؤرخة في: 08 ديسمبر 1996، ص: 6
- (3) التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم: 16-01، المؤرخ في: 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.ج، ع: 14، المؤرخة في: 7 مارس 2016، ص: 3.
- (4) التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 20-442، المؤرخ في: 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر.ج.ج، العدد 82، المؤرخة في: 30 ديسمبر 2020، ص: 3

ب/ الأوامر

- (1) الأمر رقم: 66-133، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966، ص: 542، (الملغى).
- (2) الأمر رقم: 66-137، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، يتضمن إنشاء السلالم الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهتهم، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966، ص: 560.
- (3) الأمر رقم: 66-138، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، تحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلالم، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966



- (4) الأمر رقم: 66-141، المؤرخ في: 02 يونيو 1966، **يتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية**، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 يونيو 1966، ص: 567.
- (5) الأمر رقم: 66-155، المؤرخ في: 08 يونيو 1966، **يتضمن قانون الإجراءات الجزائية**، ج.ر.ج.ج، ع: 48، المؤرخة في: 10 يونيو 1966، ص: 368، المعدل والمتمم
- (6) الأمر رقم: 70-86، المؤرخ في: 15 ديسمبر 1970، **يتضمن قانون الجنسية الجزائرية**، ج.ر.ج.ج، ع: 105، المؤرخة في: 18 ديسمبر 1970، ص: 368، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم: 05-01، المؤرخ في: 27 فبراير 2005، ج.ر.ج.ج، ع: 15، المؤرخة في: 27 فبراير 2005
- (7) الأمر رقم: 81-01، المؤرخ في: 21 فبراير 1981، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، **المتضمن قانون الإجراءات الجزائية**، ج.ر.ج.ج، ع: 8، المؤرخة في: 24 فبراير 1981، ص: 186.
- (8) الأمر رقم 06-03، المؤرخ في: 15 يوليو 2006، **المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، ج.ر.ج.ج، ع: 46، مؤرخة في: 16 يوليو 2006، ص: 3.
- ج/ القوانين**
- (1) القانون رقم: 78-12، المؤرخ في: 05 غشت 1978، **يتضمن القانون الأساسي العام للعامل**، ج.ر.ج.ج، ع: 32، المؤرخة في: 08 غشت 1978، ص: 724 (الملغى)
- (2) القانون رقم 06-01، المؤرخ في: 20 فبراير 2006، **يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته**، ج.ر.ج.ج، ع: 14، مؤرخة في: 16 يوليو 2006، ص: 4، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم: 10-05، المؤرخ في: 26 غشت 2010، ج.ر.ج.ج، ع: 50، مؤرخة في: 01 سبتمبر 2010، ص: 16، والقانون رقم: 11-15، المؤرخ في: 02 غشت 2011، ج.ر.ج.ج، ع: 44، مؤرخة في: 10 غشت 2011، ص: 4
- (3) القانون رقم: 14-06، المؤرخ في: 09 غشت 2014، **يتعلق بالخدمة الوطنية**، ج.ر.ج.ج، ع: 48، المؤرخة في: 10 غشت 2014، ص: 4



(4) القانون رقم: 15-16، المؤرخ في: 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون رقم: 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 **والمتمعلق بالتقاعد**، ج.ر.ج.ج، العدد 78، المؤرخة في: 31 ديسمبر 2016، ص: 3

د/ المراسيم

د-1/ المراسيم الرئاسية

(1) المرسوم الرئاسي رقم: 86-179، المؤرخ في: 05 غشت 1986، **يتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا في بعض الهيئات المستخدمة**، ج.ر.ج.ج، ع: 32، المؤرخة في: 06 غشت 1986، ص: 1280.

(2) المرسوم الرئاسي رقم: 99-240، المؤرخ في: 27 أكتوبر 1999، **يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة**، ج.ر.ج.ج، ع: 76، المؤرخة في: 31 أكتوبر 1999، ص: 3 (الملغى)

(3) المرسوم الرئاسي رقم: 2000-439، المؤرخ في: 23 ديسمبر 2000، **يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة**، ج.ر.ج.ج، العدد 82، المؤرخة في: 31 ديسمبر 2000، ص: 4.

(4) المرسوم الرئاسي رقم: 07-304، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، **يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم**، ج.ر.ج.ج، ع: 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 8، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 10-315، المؤرخ في: 13 ديسمبر 2010، ج.ر.ج.ج، ع: 76، المؤرخة في: 13 ديسمبر 2010، ص: 4

(5) المرسوم الرئاسي رقم: 07-305، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، **يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة**، ج.ر.ج.ج، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 13.



- (6) المرسوم الرئاسي رقم: 07-306، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، **يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة**، ج.ر.ج.ج، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 14.
- (7) المرسوم الرئاسي رقم: 07-307، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، **يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية**، ج.ر.ج.ج، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 15.
- (8) المرسوم الرئاسي رقم: 20-39، المؤرخ في: 02 فبراير 2020، **يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة**، ج.ر.ج.ج، ع: 6، المؤرخة في: 02 فبراير 2020، ص: 8، المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 20-122، المؤرخ في: 16 مايو 2020، ج.ر.ج.ج، ع: 30، المؤرخة في: 16 مايو 2020، ص: 31
- د-2/ المراسيم التنفيذية
- (1) المرسوم التنفيذي رقم: 90-99، المؤرخ في: 27 مارس 1990، **يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري**، ج.ر.ج.ج، العدد 13، المؤرخة في: 28 مارس 1990، ص: 443.
- (2) المرسوم التنفيذي رقم: 85-59، المؤرخ في: 23 مارس 1985، **يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية**، ج.ر.ج.ج، ع: 13، المؤرخة في: 24 مارس 1985، ص: 333 (الملغى)
- (3) المرسوم التنفيذي رقم: 90-225، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، **يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية**، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، ص: 1023، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 02-158، المؤرخ في: 16 مايو 2002، ج.ر.ج.ج، ع: 36، مؤرخة في: 19 مايو 2002، ص: 5
- (4) المرسوم التنفيذي رقم: 90-226، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم**، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، ص: 1023، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 08-141، المؤرخ في: 11 مايو 2008، ج.ر.ج.ج، ع: 24، مؤرخة في: 11 مايو 2008، ص: 16



- (5) المرسوم التنفيذي رقم: 90-227، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، **يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية** ، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، ص: 1028، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 93-86، المؤرخ في: 06 أبريل 1991، ج.ر.ج.ج، ع: 16، مؤرخة في: 10 أبريل 1991، ص: 543
- (6) المرسوم التنفيذي رقم: 90-228، المؤرخ في: 25 يوليو 1990، **يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة** ، ج.ر.ج.ج، ع: 31، مؤرخة في: 28 يوليو 1990، ص: 1029، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 07-305، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، ج.ر.ج.ج، ع: 61، مؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص: 13
- (7) المرسوم التنفيذي رقم: 08-141، المؤرخ في: 11 مايو 2008، **يعدل المرسوم التنفيذي رقم: 90-226 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم** ، ج.ر.ج.ج، ع: 24، المؤرخة في: 11 مايو 2008، ص: 16.

د-3/ المراسيم

- (1) المرسوم رقم: 83-615، المؤرخ في: 31 أكتوبر 1983، **يتعلق بمعاشات قداماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية** ، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 نوفمبر 1983
- (2) المرسوم رقم: 83-616، المؤرخ في: 31 أكتوبر 1983، **يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة** ، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 نوفمبر 1983، ص: 2837، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 01-234، المؤرخ في: 15 غشت 2001، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 19 غشت 2001
- (3) المرسوم رقم: 83-617، المؤرخ في: 31 أكتوبر 1983، **يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة** ، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 08 نوفمبر 1983، ص: 2840، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 01-235، المؤرخ في: 15 غشت 2001، ج.ر.ج.ج، ع: 46، المؤرخة في: 19 غشت 2001



(4) المرسوم رقم: 85-214، المؤرخ في: 20 غشت 1985، **يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم** ، ج.ر.ج.ج، ع: 35، المؤرخة في: 21 غشت 1985، ص: 1223، المتمم بموجب المرسوم رقم: 86-28، المؤرخ في: 18 فبراير 1986، ج.ر.ج.ج، ع: 8، المؤرخة في: 19 فبراير 1986، ص: 272

(5) المرسوم رقم: 85-216، المؤرخ في: 20 غشت 1985، **يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير إنتخابية في الحزب والدولة** ، ج.ر.ج.ج، ع: 35، المؤرخة في: 21 غشت 1985، ص: 1230، المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم: 87-167، المؤرخ في: 01 غشت 1987، ج.ر.ج.ج، ع: 32، المؤرخة في: 05 غشت 1987، ص: 1238

هـ/ القرارات الوزارية

(1) القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في: 26 مايو 2010، **يتضمن تصنيف المعهد الوطني البيداغوجي للتكوين الشبه الطبي وشروط الإلتحاق بالمناصب العليا التابعة له**، ج.ر.ج.ج، العدد 59، المؤرخة في: 13 أكتوبر 2010، ص: 29

(2) القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في: 19 غشت 2010، **يحدد تصنيف مركز البحوث القانونية والقضائية وشروط الإلتحاق بالمناصب العليا التابعة له** ، ج.ر.ج.ج، العدد 60، المؤرخة في: 20 أكتوبر 2010، ص: 16



ثانيا: قائمة المراجع

أ/ الكتب

- (1) سعد نواف العنزي، **النظام القانوني للموظف العام** ، (د.ط)، دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2007
- (2) علاء الدين عشي، **مدخل القانون الإداري** ، (د.ط)، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2012
- (3) عمار بوضياف، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري "دراسة في ظل الأمر: 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة** ، ط 1، دار جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015
- (4) عمر عمتوت، **قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية**، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2009

ب/ الأطروحات والمذكرات

- (1) بسر العربي، **النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية الجزائرية**، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2018/2017
- (2) تواتي صارة وطوشان بديعة، **حوكمة الشركات آلية لتعزيز منظومة النزاهة والشفافية لمحاربة الفساد المالي والإداري**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2020/2019
- (3) سلوى تيشات، **أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية**، رسالة الماستر في العلوم الإقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، الجزائر، 2010



- (4) علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2013
- (5) فتحي بوقبرين، فرج عبد الواحد، إجراءات وآليات التعيين في المناصب والوظائف العليا في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2020/2019
- (6) ليلي جفافية، معايير وضوابط الإنتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة تبسة، السنة الجامعية: 2016/2015
- (7) كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 1992

ج/ المقالات

- (1) بلعيفة عبد العالي، (الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية، مقارنة نقدية سوسيوقانونية)، مجلة العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين جباغين، سطيف 2، الجزائر، ع: 23، ديسمبر 2016
- (2) على بن أحمد، (الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر)، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والإقتصادية، ع4، جامعة زيان عاشور، الجلفة، (د.س.ن)
- (3) محمد ميلودي، (سياسات التوظيف في الجزائر واقع وتحديات)، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، ع: 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، الجزائر، 2016



الفقه ريس

	شكر وعرفان
	الإهداءات
	قائمة المختصرات
الصفحة	المحتوى
8 - 1	مقدمة
49 - 9	الفصل الأول: الإطار القانوني للمناصب السامية في التشريع الجزائري
10	تمهيد
12	المبحث الأول: مفهوم المناصب السامية في التشريع الجزائري
13	المطلب الأول: تعريف المناصب السامية في التشريع الجزائري
13	الفرع الأول: تعريف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)
16	الفرع الثاني: تعريف المناصب السامية في ظل القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)
18	الفرع الثالث: تعريف المناصب السامية في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى)
20	الفرع الرابع: تعريف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 06-03 المتضمن المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
22	المطلب الثاني: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في التشريع الجزائري
22	الفرع الأول: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الملغى)
24	الفرع الثاني: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى).
26	الفرع الثالث: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (الملغى).



الصفحة	المحتوى
29	الفرع الرابع: ترتيب وتصنيف المناصب السامية في ظل الأمر رقم: 03-06 المتضمن المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
33	المبحث الثاني: خصوصية المناصب السامية في التشريع الجزائري وحقوق وواجبات أصحابها
33	المطلب الأول: حقوق وواجبات أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري
34	الفرع الأول: حقوق أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري
34	أولاً: الراتب الشهري والتبعات المرتبطة بالمناصب السامية
37	ثانياً: الحماية القانونية لأصحاب المناصب السامية
39	الفرع الثاني: واجبات أصحاب المناصب السامية في التشريع الجزائري
39	أولاً: الإلتزامات الواجبة إزاء المرفق
40	ثانياً: الإلتزامات الواجبة لصاحب الوظيفة السامية
40	ثالثاً: الإلتزامات الواجبة إزاء الوظيفة السامية
42	المطلب الثاني: خصوصية المناصب السامية في التشريع الجزائري
42	الفرع الأول: خصوصية المناصب السامية من ناحية سلطة وأداة التعيين
45	الفرع الثاني: خصوصية المناصب السامية من ناحية نظام المعاشات والتقاضي
46	الفرع الثالث: خصوصية المناصب السامية من ناحية المتابعة القضائية والجزائية
49	خلاصة
76 - 50	الفصل الثاني: شروط التعيين في المناصب السامية وآليات الإنهاء منها في التشريع الجزائري
51	تمهيد
52	المبحث الأول: التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري
52	المطلب الأول: الشروط التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري
52	الفرع الأول: الشروط العامة للتعين في المناصب السامية في التشريع الجزائري
53	أولاً: شرط الجنسية
54	ثانياً: شرط التمتع بالحقوق المدنية
54	ثالثاً: شرط شهادة سوابقه القضائية



الصفحة	المحتوى
55	رابعا: شرط الخدمة الوطنية
56	خامسا: شرط السن
56	سادسا: شرط القدرة البدنية والذهنية
57	سابعا: شرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد شغلها
57	الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتعين في المناصب السامية في التشريع الجزائري
57	أولا: شرط الكفاءة والنزاهة
59	ثانيا: شرط التكوين عالي أو مستوى من التأهيل المساوي لذلك
59	ثالثا: شرط الأقدمية في العمل (الخبرة)
60	الفرع الثالث: الشروط الإنتداب في المناصب السامية في التشريع الجزائري
62	المطلب الثاني: آليات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري
63	الفرع الأول: أدوات التعيين في التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري
63	أولا: التعيين في المناصب السامية بموجب قرار
64	ثانيا: التعيين في المناصب السامية بموجب مرسوم
65	الفرع الثاني: سلطات التعيين في المناصب السامية في التشريع الجزائري
65	أولا: سلطة رئيس الجمهورية في تعيين أصحاب المناصب السامية
65	ثانيا: سلطة الوزير الأول في تعيين أصحاب المناصب السامية
67	المبحث الثاني: الإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري
67	المطلب الأول: أسباب الإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري
67	الفرع الأول: الأسباب العامة للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري
69	الفرع الثاني: الأسباب الخاصة للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري
69	أولا: الأسباب الطبيعية
70	ثانيا: الأسباب الشخصية
71	المطلب الثاني: آليات الإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري
71	الفرع الأول: الآليات العادية للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري



الصفحة	المحتوى
71	أولاً: التقاعد
72	ثانياً: الإستقالة
74	الفرع الثاني: الآليات غير العادية للإنتهاء من المناصب السامية في التشريع الجزائري
74	أولاً: الإلغاء
74	ثانياً: الإستدعاء لشغل وظيفة أخرى
75	ثالثاً: إعادة الإدماج في الرتبة الأصلية
76	خلاصة
81 - 77	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس المحتويات

