



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



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص: تنظيم إداري

# أثار الإضراب على مبدأ حسن سير المرفق العام

- دراسة حالة "مرفق التربية نموذجاً" -

إشراف الأستاذ:

• نور الدين رياطي

إعداد الطلبة:

• عطية عبايدية

• شوقي صوان

## أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
نورة موسى	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
نور الدين رياطي	أستاذ مساعد - أ -	مشرفا ومقررا
مباركي التهامي	أستاذ مساعد - أ -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2017/2016

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية على ما يرو في هذه المذكره من آراء.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

پوسین

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

يَا قَوْمِ إِنَّمَا هُذِيَ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا مَتَاعٌ  
وَإِنَّ الْآخِرَةَ لَهِيَ دَارُ الْقَرَارِ

سورة غافر الآية 39

# شكر وعرفان

أولا وقبل كل شيء أشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا ويسر  
لنا أمرنا بإنهاء دراستنا خاتمتها إنجازنا لهذه المذكرة.  
نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذنا "رباطي نور الدين"  
وكل تقديرنا وودنا إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة الذين  
شرفونا بتكريس جزء من وقتهم لدراسة هذا البحث المتواضع بامعان  
ومناقشته.  
وأشكر كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد  
وفي الأخير جاز الله الجميع خير الجزاء

مقدمة

## مقدمة

يتخذ تدخل الدولة للقيام بأداء الخدمات العامة، في أغلبيته صورة المرفق العام، الذي أصبح بمثابة الوظيفة الرئيسية للدولة، فالمرافق العامة في الدولة تهدف إلى إشباع الحاجات الحيوية، والخدمات الأساسية للجمهور، ولما كانت هذه الخدمات تمس الأفراد في صميم حياتهم، ويتوقف عليها إلى حد كبير أداء واجباتهم، كان من الضروري أن تخضع في إدارتها لقدر من القواعد يضمن تحقيق الغرض المرجو على أتم وجه.

ومن أهم هذه المبادئ، مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، الذي يعد من أهم المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة. ويقتضي هذا المبدأ ضرورة سيرها بانتظام، دون توقف، وإشباع حاجات عامة للجمهور، وبذلك فإن حدوث أي انقطاع، أو تعطيل في سير أي مرفق من المرافق العامة، يترتب عليه حدوث اضطراب، وإلحاق أضرار بالأفراد. ويعد موضوع الإضراب في المرفق العام من أكثر المواضيع إثارة للتساؤل والنقاش في الجزائر اليوم، وذلك باعتبار الإضراب وسيلة احتجاج تلجأ إليها الحركة النقابية كسائر نظرائها في مختلف المجتمعات، من أجل تحقيق مطالبها المتعددة والمتنوعة.

إن تلك التغيرات عبر عنها بوضع عدة تشريعات، من بينها الدستور الذي يضمن عبر العديد من مواده، الحريات الفردية والجماعية التي تمثلت في مسائل عديدة، ولذلك جاء الإقرار بشرعية الإضراب في القطاع العمومي، وإلى جانب ذلك ظهرت أيضا تعددية نقابية، التي وضع لها إطار قانوني يؤكد الطابع المهني لها دون السياسي، كالحق في الإضراب مثلا، حيث أكد الإطار القانوني المنظم لكيفية ممارسته، ضرورة ربط مطالب العمال بما هو مهني لا غير، لضمان الطابع القانوني له.

وبناء على ذلك، فإن دراسة واقع الإضراب في المرفق العمومي في الجزائر في هذا الظرف بالذات، وفي ظل المعطيات الجديدة في المؤسسة العمومية، أصبح ضرورة معرفية ملحة.

لقد خلقت التشريعات منذ دستور 1989 في الجزائر وضعاً جديداً، أصبح معه جمهور المتعاملين مع المرفق العام أقل تحملاً للإضرابات، التي تحول بينهم وبين أداء واجباتهم اليومية، وتعيقهم في حياتهم الخاصة. فالإضراب الناجع، هو ذلك الذي يزج

الجمهور، فإذا كان الإضراب يسبب حرجا، فإنه ليس كذلك بالنسبة لرب العمل فحسب، وإنما بالنسبة للجمهور أيضا.

إن مسألة الإضراب في المرافق العمومية، من المسائل الحديثة المطروحة للنقاش. ولذلك تشهد المصطلحات المرتبطة بالإضراب في المرافق العمومية تطورا ملحوظا، لأن سير المرافق العمومية لا ينحصر في الساحة السياسية فقط، ولكن يمس المواطنين المتعاملين مع المرفق العام أيضا، وكل المتعاملين الاقتصاديين، ذلك أن الحركات الاجتماعية في المرافق العمومية، تستطيع أن تؤثر بشكل محسوس في حياة جمهور المتعاملين مع المرفق العام. وبما أن التوقفات عن العمل التي تمس المرافق العمومية، ينجر عنها عموما وفي الوقت نفسه ببطء في النشاط، واختلال في القواعد المألوفة للسوق، فإن بعض المرافق العمومية تبدو ضرورية وأساسية للجمهور، باعتبار أن هؤلاء الأخيرين، يحاولون دائما الحصول عليها بنوعية خاصة، وبأداء حقيقي، ولكن التحولات الاجتماعية لها صداها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فعندما يحدث اختلال في استمرار خدمات المرفق العام، فإنها تأخذ في الحساب مصالح الجمهور، ذلك أن المرفق العمومي ليس مجرد شكل للتنظيم فحسب، بل إنه مؤسسة، كما أن القائمين عليه قد قلّوا وظائف تتجاوز تقديم الخدمات، إن لديهم وظيفة سياسية، وهي تعزيز الرباط الاجتماعي للدولة، ومن هذا الأساس تستمد المبادئ الأساسية للمرفق العام، وبخاصة المساواة بين المتعاملين مع المرفق العام، واستمرارية المرفق في الزمان والفضاء الوطنيين، والتأقلم المستمر للخدمات وفق طلبات المتعاملين مع المرفق العام.

غير أنه من الصعب التوفيق بين هذه المبادئ، لاسيما مبدأ حسن سير المرفق العام، مع الحق في الإضراب المعترف به دستوريا، فالنزاع بين هذه المعايير، يعد أحد أكثر المواضيع إثارة للنقاش، إذ من الصعب الدفاع عن المبادئ الكبرى للمرفق العام، إذا ما وضعت موضع الشك بمناسبة كل نزاع اجتماعي، فالأعوان العموميون يدركون قبل غيرهم المصاعب التي يسببها توقف المرفق العام، ويقدرّون الخسائر التي تلحق المجموعة الوطنية بسبب الإضراب.

على الرغم من أن المرافق العامة خاضعة لمبدأ الاستمرارية، فإنها تتعرض بصفة نظامية إلى حركات الإضراب.



لكن في المقابل، يعد الحق في الإضراب حقا دستوريا، يأتي في أعلى المقاييس ويصعب تطبيقه وتحديد بصفة دقيقة. غير أن تحديده يبدو ضروريا لما تتطلبه المصلحة العامة من حماية واستمرار الخدمة العامة.

ومن ثم وجب على الدولة أن تعمل على ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد حفاظا على النظام العام واستجابة لخدمة مصالح الأفراد وإشباع حاجاتهم الضرورية التي تستلزم ضرورة دوام سير المرافق العامة. ولهذا أضحي مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد من القواعد الهامة التي تتخذ أساسا للكثير من نظريات وقواعد القانون الإداري في العديد من المجالات التطبيقية.

لذا كان من نتائج هذا المبدأ تحريم الاستقالة وبالأخص الجماعية التي تشكل أكبر خطر على مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد إذ يؤدي في بعض الحالات إلى شل عمل المرفق العام وعرقلة سيره، لذا نجد بعض التشريعات تدرجه كنوع من أنواع الإضراب وتطبق عليه أحكامه.

ومن أهم نتائج مبدأ حسن سير المرفق العام أيضا تحريم أو تنظيم الإضراب الذي من شأنه عرقلة سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ونظرا لأهمية وتأثير الإضراب في المرافق العام ارتأينا أن نتعرض له في دراستنا هذه شيء من التفصيل وكذا إلى تطبيقه العملي المترتب عنه في التشريع الجزائري بالإضافة إلى دراسة حالة تتمثل في مرفق التربية الذي هو الآخر يعاني من الاضرابات المتكررة دون إيجاد حلول نهائية سوى على مستوى القانون أو على المستوى العملي.

لذلك جاءت دراستنا تهدف إلى إعادة الاعتبار لموضوع المرفق العام في الجزائر وهذا من خلال توضيح تأثير الإضراب كنتيجة من النتائج المترتبة عن مبدأ حسن سير المرفق العام.

#### • أهمية الموضوع

تكمن أهمية البحث بالنظر إلى مكانة المرافق العامة في المجتمع من خلال تلبية حاجيات الأفراد وخدمة المصلحة العامة، وهذا بتوفير الإمكانيات والعوامل الكفيلة لتحقيق دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وأي توقف ينجم عنه الحاق بالغ الضرر بالمصلحة العامة لذلك يفرض تدخل المشرع لتنظيم الاضراب الذي يعد اكبر عائق يهدد

دوام سير المرافق العامة عن طريق وقف نشاطها، فهي تتعرض بصفة نظامية للإضراب وهذا ما نلاحظه يقع على مرفق التربية من كثرة اضراباتها وتأثيرها على معظم المنفعين، حيث يمس نشاطها أغلب فئات المجتمع في الدولة.

### • دوافع اختيار الموضوع

- دوافع شخصية: ويرجع سبب اختارنا لهذا الموضوع بالذات نتيجة لما نراه للإضراب من تأثير بسير المرافق العامة، حيث تعد خدماتها جوهرية في حياة المجتمع وعليها أن تكون مستمرة على دوام دون انقطاع.

- دوافع موضوعية: تتمثل أساسا لما لمسناه من أهمية المرافق العامة في حياة الأفراد، والمسائل التي تفرزها فكرة المرافق العامة والماسة بحياة الفرد بالدرجة الأولى بالإضافة إلى أن الموضوع لم يحظ بالاهتمام اللازم في الدراسات المتعلقة بسير الحسن للمرافق العامة، وما يشكله موضوع الإضراب من عرقلة لمبدأ الاستمرارية والدوام التي تعتبر من القواعد الهامة التي تتخذها أساسا كثير من نظريات وقواعد القانون الإداري.

### • طرح الإشكالية:

الأمر على هذا النحو، يفرض ضرورة طرح إشكالية التوفيق على نحو سليم وفعال بين تلك المعايير ذات القيمة القانونية وهو أمر صعب، ولكنه ضروري، ومن خلال هذه الدراسة سنحاول الإجابة عن الاشكالية التالية:

- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في الموازنة بين فكرتي الإضراب ومبدأ حسن سير المرافق العامة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة الأسئلة الفرعية:

1- ما مدلول المرفق العام وما هي أهم مبادئ سير المرافق العامة؟

2- ما هو التعريف القانوني والفقهني للإضراب؟

3- ما هي أشكال وشروط ممارسة حق الإضراب؟

4- كيف نظم التشريع الجزائري حق ماسة الإضراب؟

إن الإجابة على التساؤلات التي سبق طرحها يبدو فيه شيئا من الصعوبة العملية من ناحية الممارسة العلمية، لكن تقتضي علينا أقل تقدير وفي حدود هذا البحث الإشارة

إلى دراسة موضوع أثار الإضراب على سير المرافق العامة في إطار هذه التساؤلات من قبيل دراسات تضبط القضايا الأساسية المرتبطة بجوهر الموضوع.

• مجال الدراسة:

- المجال الجغرافي: تم الدراسة التطبيقية الميدانية للبحث على مرفق التعليم في الجزائر بصفة عامة وهذا على مستوى وزارة التربية في الجزائر العاصمة، وعلى مديرية التربية تبسة بصفة خاصة والتي توجد بمقر الولاية.

- المجال الزمني: أخذنا الدراسة على مرفق التربية خلال فترة ما بعد الاستقلال كنبذة تاريخية، ثم على مستوى مديرية التربية خلال فترة الموسم الدراسي 2013-2014 التي شهدت عدة إضرابات.

• المنهج المتبع: من خلال هذه الدراسة تم إتباع المناهج التالية:

- المنهج الوصفي: اتبعنا هذا المنهج في نطاق موضوعنا المتمثل في بيان فكرة الإضراب وطرق تنظيمه في التشريع الجزائري كعائق يهدد مبدأ سير المرافق العامة.

- المنهج التحليلي: اتبعنا هذا المنهج من خلال الوقوف على تحليل ما جاء من النصوص القانونية المتعلقة بسير المرفق العام، وكذلك تنظيم ممارسة حق الإضراب.

- المنهج التاريخي: اتبعنا هذا المنهج في دراسة حالة بعنوان لمحة تاريخية.

• أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف وتتمثل فيما يلي:

- تبيان المبادئ القانونية التي تحكم سير المرافق العامة، وموقف المشرع الجزائري من

الإضراب، وتنظيم الاستقالة، ومبدأ مساواة المنتفعين أمام المرفق العام

- توضيح مفهوم المرفق العام، وتحديد المعيار الذي يستمد منه هذا المفهوم مصدره،

وتحديد العناصر التي يتكون منها المرفق العام.

• الدراسات السابقة:

هناك نقص في الدراسة والبحوث السابقة في مجال الاضرابات وتأثيرها على سير

المرافق العامة في هذا الموضوع بالذات، لكن هناك من عالج موضوع الاضراب ومنها:

- عتيقة بلجيل، الاضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2003-2004.
- مليكة ابتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
- رمضان براهيمي، نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1988.

#### • صعوبات البحث:

- لا يخفى على أحد الصعوبات التي يواجهها كل باحث، فلقد شكل نقص المعلومات والمراجع أحد العوائق الجدية التي واجهناها منذ البداية، حيث لا يخلو أي عمل أو بحث من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر ما يلي:
- في البداية كان أهم عائق واجهنا هو ضيق الوقت، وخاصة التأخر في استلام المواضيع.
- نقص المراجع المتعلقة بموضوع الإضراب في بلادنا سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية
- وجود دراسة حالة في بحثنا الأمر الذي يفرض دراسة ميدانية، وهو ما يتطلب سعة الوقت لجمع ما أمكن من المعلومات، وخاصة ما واجهنا من تعسف من قبل أمين عام مديرية التربية تبسة التي اعتمدها كنموذج للدراسة.

#### • تقسيم الدراسة:

الفصل الأول تناولنا فيه ثلاثة مباحث وهي: في الأول مدلول المرفق العام والثاني معوقات مبدأ حسن سير المرفق العام وفي الثالث والأخير الحق في الإضراب ونتائج ممارسته،

وفي الفصل الثاني: يخص الدراسة التطبيقية تناولنا فيه مبحثين وهما الأول تقديم شامل لمرفق التربية بالجزائر، والثاني والأخير أسباب الإضراب وطرق معالجته بمرفق التربية والآثار الناتجة عنه.

# الفصل الأول:

## ماهية مبدأ حسن سير المرافق العامة

المبحث الأول: مدلول المرفق العام

المبحث الثاني: معوقات مبدأ حسن سير المرافق العامة

المبحث الثالث: الحق في الإضراب ونتائج ممارسته

تقوم المرافق العامة بتقديم خدمات أساسية للمواطنين، وتكمن في اشباع الحاجات العامة للجمهور دون توقف أو تأخير، ويجب أن يكون مستمرا ودائما، كخدمات الماء، الكهرباء، التلفون وغيرها ويفرض مبدأ دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد جملة من الضمانات، ومنها الضمانات التشريعية، تفرض على الموظف والعامل التقيد بها وتتمثل في تنظيم حق الاضراب، وأيضا تنظيم الاستقالة، وهذا نتيجة لما يشكله الاضراب والاستقالة من عرقلة سير المرافق العامة، لذا كان لزاما تقييدها حماية ورعاية للصالح العام وحسن سير المرافق العامة.

والتي تؤدي في مجملها إلى نتائج وآثار عند ممارسة الاضراب، ويكون الاضراب اخطر ما يعيق سير المرافق العامة.

وهذا ما سنوضحه في المباحث التالية:

**المبحث الأول: مدلول المرفق العام**

**المبحث الثاني: معوقات مبدأ حسن سير المرافق العامة**

**المبحث الثالث: الحق في الإضراب ونتائج ممارسته**

## المبحث الأول:

## مدلول المرفق العام

من المعلوم أن مصطلح المرفق قد ورد ذكره في القرآن الكريم بقوله تعالى: (وإذ اعتزلتموهم وما يعبدون إلا الله فأووا إلى الكهف ينشر لكم ربكم من رحمته ويهيئ لكم من أمركم مرفقا)<sup>1</sup>، وفي ذلك يقول صاحب تفسير الجلالين حول المعنى الوارد في الآية الكريمة بكسر الميم وفتح الفاء، هو ما ترتفقون به من غداء وعشاء أي ترفقون تلبية لحاجياتكم من طعام<sup>2</sup>.

أما القانون الإداري فيعتبر فكرة المرفق العام بمثابة الأساس الذي قامت عليه نظريات ومبادئ القانون الإداري<sup>3</sup>، فتعد المرافق العامة بما تمثله من إشباع للحاجات العامة الأساسية سبب وجود الإدارة العامة وغايتها، فقد منحت امتيازات القانون العام لضمان حسن سير هذه المرافق على أكمل وجه وتقديمها للخدمات الموكلة إليها بأفضل صورة ممكنة وبأعلى مستوى من الجودة الممكنة، لذا تمثل المرافق العامة أهمية خاصة وحيوية في حياة الأفراد اليومية فنعمد جميعا في تنظيم حياتنا اليومية على ما تقدمه المرافق العامة من خدمات فإذا كان البعض منا لا ينتفع من خدمات مرفق النقل الداخلي فإنه ينتفع من خدمات مرفق الماء والكهرباء والتلفون وغيرها<sup>4</sup>.

ولضرورة هذه المرافق في حياتنا اليومية تقتضي علينا التطرق إلى تعريف المرفق العام ومعرفة مبدأ سير المرافق العامة بالإضافة إلى خصائصه وعناصره وهذا ما سنتناوله في المطالب التالية:

## المطلب الأول: تعريف المرفق العام

## المطلب الثاني: مبادئ سير المرافق العامة

## المطلب الثالث: عناصر المرافق العامة

<sup>1</sup> - سورة الكهف الآية (16).

<sup>2</sup> - الامام جلال الدين المحلي السيوطي، تفسير الجلالين، تحقيق فخر الدين قباوة، الشركة المصرية العالمية، لونجمان، دون طبعة، القاهرة، 2003، ص 175.

<sup>3</sup> - هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، طبعة 01، الأردن، 1997، ص 260.

<sup>4</sup> - علي خاطر شطناوي، القانون الإداري الأردني، الكتاب الأول، دار وائل للنشر والتوزيع، طبعة 01، عمان، الأردن، 2009، ص 217.

## المطلب الأول:

## تعريف المرفق العام

يعرف الفقه الإداري المرفق العام بأنه مشروع يعمل بانتظام واطراد، تحت إدارة شخص عام ، وبأسلوب السلطة العامة، وإذا كان يشبع حاجة عامة مع خضوعه لنظام قانوني معين. كما يقترن مفهوم المرفق العام بإشباع الحاجات العامة بقصد تحقيق الصالح العام، فالصلحة العامة هي الهدف من وراء انشاء المرفق العام، ويعرف الفقيه هوريو المرفق العام بأنه "خدمة الجمهور تلبية الحاجات العامة"<sup>1</sup>.

ويعتبر المرفق العام أكثر المفاهيم القانونية غموضاً وإثارة للجدل فمن الفقهاء من ارتكز على المعيار الموضوع/المادي، ومنهم من استند في تعريف المرفق العام الى المعيار العضوي/الشكلي، ومنهم من مزج بين الأول والثاني. وهذا ما سنبينه في الفرعين التاليين:

## الفرع الأول: تعريف المرفق العام حسب المدلول العضوي/الشكلي

يولي أنصار المدلول العضوي/ الشكلي للمرفق العام أهمية خاصة لعنصر السلطة العامة، فقد عرف المرفق العام بأنه منظمة عامة تباشر قدراً معيناً من السلطات والاختصاصات التي تكفل وتضمن لها إشباع حاجة جماعية على نحو منتظم ومطرد، لذا قيل انه يشترط لاعتبار نشاط معين مرفقاً أن يتولاه شخص معنوي عام بهدف تحقيق منفعة عامة للأفراد، ولقد بلغ حماس أنصار المدلول العضوي لعنصر السلطة العامة أقصاه عند الأستاذ (Benoit) حين عرف المرفق العام بأنه تعبير عن روح السلطة العامة وجوهرها<sup>2</sup>.

وسرعان ما ظهرت فكرة المرفق العام في فقه القانون الإداري مدلولها العضوي/الشكلي بعد أن تبناها مجلس الدولة الفرنسي في قضية "بلانكو" عام 1873، إذ استند في تحديد اختصاصه في هذه القضية إلى كون مرفق صناعة التبغ هو جزءاً من التنظيم للدولة.

<sup>1</sup> - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع والدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 139.

<sup>2</sup> - علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص 219.



ومن أنصار هذا الاتجاه في فرنسا الفقهاء: هوريو، ورولان، إذ يتفق هؤلاء على أن المرفق العام هو المشروع الذي تتولاه السلطات الإدارية بصورة مباشرة أو غير مباشرة وتستهدف منه تقديم الخدمات العامة إلى الأفراد<sup>1</sup>.

وبناء على هذا المعيار العضوي/الشكلي للمرافق العامة يمكن القول "أن مرافق الدفاع والأمن والصحة والتعليم هي مرافق عامة بالمعنى الشكلي إذا نظرنا إلى هيئاتها أو أجهزتها الإدارية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: تعريف المرفق العام حسب المدلول الموضوعي/المادي

يقصد بالمرفق العام حسب المعيار الموضوعي - المادي، النشاط أو الوظيفة أو الخدمة التي تلبي حاجيات عامة للمواطنين مثل: التعليم العام، الرعاية الصحية، البريد والمواصلات، بغض النظر عن المنظمة أو الجهة أو الهيئة القائمة به<sup>3</sup>.

ويرى الأستاذ: أحمد محيو في قوله أن "مفهوم المرفق العام ليس ولا يمكن أن يكون مفهوما قانونيا مجردا وحياديا وليس له معنى إلا في ضوء محتواه والغايات الاقتصادية والاجتماعية التي اسندت له والتي يجب تحديدها قبل إعداد النظام القانوني للمرفق العام وتعيين الجهة المؤهلة لأحداث هذا المرفق أو ذاك<sup>4</sup>.

وهناك من الفقهاء من يجمع بين المعيارين، وهذا ما ذهب إليه في الجزائر الأستاذ/ عبد ربه عبد الصمد في تعريف المرفق العام بقوله "كل نشاط تقوم به الإدارة العامة أو تعهد به لأحد الأفراد ليتولى إدارته تحت إشرافها ورقابتها بقصد إشباع حاجة عامة للجمهور وعلى وجه منتظم ومطرّد"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - اسماعيل صعصاع البديري، فكرة التخصيص في المرافق العامة، مجلة بابل، العلوم الانسانية، المجلة 14، العدد 06، 2007، ص 168-169.

<sup>2</sup> - نواف كنعان، الوجيز في القانون الاداري الأردني، الكتاب الأول، الآفاق المشرقة ناشرون، طبعة 04، الامارات العربية المتحدة، 2012، ص 277.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بعلي، القانون الاداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار- عنابة، 2002، ص 206.

<sup>4</sup> - أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الادارية، ترجمة محمد إعراب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، 1996، ص 435.

<sup>5</sup> - عبد الصمد عبد ربه، مبادئ القانون الاداري الجزائري والتنظيمات المحلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة طباعة، ص 119.

وسلك مسلكه الدكتور عمار عوابدي في دمج المعيارين بأنه كل مشروع تديره الدولة بنفسها أو تحت إشرافها لإشباع الحاجات العامة بما يحقق المصلحة العامة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني:

#### عناصر المرفق العام

تتميز المرافق العامة عن المشروعات الخاصة كما يتضح من التعاريف السابقة استخلاص العناصر التي لا بد من توافرها لقيام المرفق العام وهي عنصرا: النفع العام والسلطة العامة، وعنصر ثالث غير متفق عليه وهو الخضوع لنظام قانوني خاص وهذا ما سنبينه في الفروع التالية:

#### الفرع الأول: عنصر النفع العام

يستهدف المرفق العام تحقيق النفع العام عن طريق إشباع حاجة عامة أو أداء خدمة عامة معينة، سواء أكانت هذه الحاجة أو تلك الخدمة مادية كتوفير السلع التموينية أم معنوية كالتعليم. ولا يعتبر المشروع مرفقا عاما مع ذلك إلا إذا كان النفع العام الذي يحققه من النوع الذي لا يحققه الافراد على الوجه الأكمل عجزا أو زهدا<sup>2</sup>.

إلى جانب ذلك نجد أن الأستاذ: دي نوبادير تناول هذا العنصر وذلك ما نجده في تعريفه للمرفق العام على أنه "مقرر ومخصص لإشباع حاجة ذات نفع عام" ويضيف على ذلك أن النشاط يصبح مرفقا عاما عندما تقرر السلطات العامة الاصطلاح بالنشاط لإشباع الحاجة التي ترى أنها بدون هذا التدخل لن تشبع أو تشبع على وجه سيئ<sup>3</sup>.

إن فكرة النفع العام والمصلحة العامة هي فكرة مرنة ومطاطة وحساسة متفاعلة مع طبيعة البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ومصادر النظام القانوني في الدولة هي التي تحدد ملامح المصلحة العامة في الدولة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - عتيقة بلجبل، الاضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2003-2004، ص 33.

<sup>2</sup> - ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، دون طبعة، 2008، ص 339.

<sup>3</sup> - jean Riveno et jean Waline, Droit Administratif, 18 Edition Dalloz, Paris, 2000, P 469.

<sup>4</sup> - عمار عوابدي، القانون الاداري، الجزء 02، النشاط الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2000، ص 60.

ويترتب على استهداف المرفق العام لتحقيق النفع العام، عدم استهدافه للربح، فتقدم خدماتها مجاناً للجمهور أو مقابل رسوم رمزية لا تمثل المقابل الحقيقي للخدمات المؤداة<sup>1</sup>. غير أن هذه المجانية في المرافق العامة لم يعد يعتد بها، فقد أصبحت المرافق تسير على نهج يفرض عليها مراعاة جانب الربح من خلال الزيادة في الرسوم وفرض رسوم جديدة لم تكن من قبل وخاصة في الدول النامية أصبح العلاج في بعض المستشفيات بمقابل.

والجزائر كغيرها من الدول تعاني اقتصادياً، نجدها من خلال رفع الدعم على بعض السلع فهي في طريق إعادة النظر في مجانية بعض المرافق العامة وخاصة إذا ساء الوضع أكثر، لكن يبقى عنصر النفع العام والمصلحة العامة من أولويات المرفق العام في الدولة.

#### الفرع الثاني: عنصر السلطة العامة

لا يكفي لاعتبار المشروع مرفقاً عاماً أن تنشئه الدولة، وأن يستهدف اشباع حاجات عامة وإنما لا بد أيضاً من خضوعه للسلطة العامة سواء كانت الدولة أو غيرها من الأشخاص المعنوية العامة، كالإدارات المركزية أو اللامركزية الإقليمية أو المصلحية<sup>2</sup>.

فالدولة هي من تنشئ المرفق وهي من تحدد له نشاطه وقواعد تسييره وعلاقته بجمهور المنتفعين، ومن حيث بيان سبل الانتفاع ورسومه (السلطة على نشاط المرفق). والدولة هي من تضع التنظيم الخاص بالمرفق وتبين أقسامه وفروعه وتعين موظفيه وتمارس الرقابة على النشاط وعلى الأشخاص (السلطة على المرفق كهيكل)<sup>3</sup>.

#### الفرع الثالث: عنصر الخضوع لنظام قانوني خاص

وقد اختلف الفقه حول هذا العنصر، حيث يرى جانب من الفقه أن خضوع المرفق للقانون الإداري هو ركن من أركان المرفق العام. ليس إلا نتيجة لاعتباره مرفقاً عاماً لا ركن أو شرطاً لقيام المرفق العام ولكل حججه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، الدار الجامعية للطباعة والنشر، دون تاريخ طبع، بيروت، لبنان، ص 225.

<sup>2</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، طبعة 01، عمان، الأردن، 2008، ص 323.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، طبعة 02، الجزائر، 2007، ص 311.

<sup>4</sup> - مصلح ممدوح الصرايرة، القانون الإداري، الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، طبعة 01، الأردن، 2012، ص 324.

أما في القانون الجزائري فإن أي مشروع ينشأ لتحقيق المصلحة العامة سواء قامت الدولة بإدارته مباشرة أو عهدت بذلك للأفراد أو شركات خاصة يحكمها نظام قانوني استثنائي، يعرف على أنه "مجموعة الأحكام والقواعد والمبادئ القانونية التي تختلف جذريا عن قواعد القانون الخاص بصفة عامة وعن قواعد النظام القانوني الذي يحكم المشروعات الخاصة بصفة خاصة" ونشير في هذا الصدد أن هناك مبادئ قانونية مشتركة تحكم المرافق العامة أيا كانت نوعيتها. وفي الفقه الفرنسي نجد كل من الأستاذ: جيز ومفوض الحكومة شينو (Chénot) قد أضافا في تعريفهما هذا العنصر واعتباره ركن من أركان المرفق العام<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث:

#### مبادئ حسن سير المرافق العامة

يتفق الفقهاء على أن هناك مبادئ أساسية مشتركة ما بين مختلف المرافق العمومية تحكم تسيير هذه المرافق وكان للفقير "رولان" Rolland فضل السبق في استخلاص هذه المبادئ وشرحها من جملة أحكام مجلس الدولة الفرنسي، حتى أصبحت تنسب إليه، وإن كانت في الحقيقة من صنع القضاء الإداري الفرنسي<sup>2</sup>.

وهذه القواعد المشتركة والمتمثلة في "القواعد التي تحكم سير المرافق العامة" وهي مبدأ استمرارية المرفق العام، مبدأ المساواة أمام المرفق العام، ومبدأ التكيف الدائم للمرفق العام الفرع الأول: مبدأ دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد (مبدأ الاستمرارية)

لما كانت المرافق العامة تؤدي خدمات جوهرية، على أساسها كان لا بد من استمرار سير هذه المرافق بانتظام واطراد حتى لا يدب الخلل والاضطراب في حياة الناس في حالة تعطلها. كما يحدث عند انقطاع المياه أو الكهرباء عن المنازل أو وقف وسائل المواصلات العامة<sup>3</sup>، أو توقف جهاز القضاء عن الفصل في الخصومات. فيحدث اضطراب كبير. إن تبرير مبدأ استمرارية المرفق العام يرتكز على مبدأ دستوري، ومبدأ سياسي، الأول هو تواجد الدولة، والثاني يرتكز على هدف اجتماعي هو ضرورة تفادي الفوضى<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - عتيقة بلجيل، المذكرة السابقة، ص 36-37.

<sup>2</sup> - محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، مطبعة العشري، طبعة 02، 2008، ص 448.

<sup>3</sup> - ماجد راغب الحنو، المرجع السابق، ص 350.

<sup>4</sup> - مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، دون طبعة، مصر، 2005، ص 139.

ويقتضي مبدأ الاستمرارية توافر جملة من الضمانات ومنها التشريعية التي تتجلى في تنظيم ممارسة حق الإضراب، وتنظيم ممارسة حق الاستقالة، وسن قواعد خاصة لحماية أموال المرفق. أما الضمانات القضائية فتظهر في نظريتي: الموظف الفعلي والظروف الطارئة.

### أولاً: الضمانات التشريعية

**1/ الإدارة:** باعتبار القائد الفعلي للجهاز الحكومي والإداري فإن الوزير الأول "يسهر على حسن سير الإدارة العمومية، ومن ثم فإنه يقع على جميع المسؤولين وفي كل المستويات الإدارية الالتزام والتكفل بإدارة وتسيير المرفق العام بطريقة سليمة ودائمة مثل: التقيد بمواقبت، وتوفير الوسائل الكفيلة بسير المرافق العام بانتظام واطراد وبدون انقطاع عند الاقتضاء (نظام الدوام في المرافق الصحية مثلا)".

وهو ما كرسته المادة 82 في الدستور الجزائري 1996، التي تقضي في حالة عدم حصول الحكومة على موافقة مصادقة على برنامجها من طرف المجلس الشعبي الوطني فإنه ينحل وجوبا وتستمر الحكومة في تسيير الشؤون العادية إلى غاية انتخاب مجلس شعبي وطني آخر في غضون 03 أشهر<sup>1</sup>.

كما أن مبدأ استمرارية المرافق العام هو الذي تبني عليه المادة 48 من القانون البلدي 10-11 في حالة حل المجلس الشعبي البلدي، يعين الوالي خلال فترة أيام التي تلي حل المجلس، متصرفا ومساعدين، عند الاقتضاء توكل لهم مهمة تسيير شؤون البلدية وتنته مهامهم بقوة القانون، بمجرد تنصيب المجلس الجديد، تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم<sup>2</sup>.

غير أن الإدارة في حالة القوة القاهرة تكون غير ملزمة بمبدأ الاستمرارية.

**2/ الموظف:** من أجل ضمان مبدأ استمرارية المرافق العام نص القانون على بعض الالتزامات يجب على الموظف العام مراعاتها والتقيد بها وهي:

<sup>1</sup>- المادة 82 المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتضمن دستور 1996 (الجريدة الرسمية، عدد 76).

<sup>2</sup>- المادة 48 من القانون رقم 10-11 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011، المتعلق بالبلدية، (الجريدة الرسمية، عدد 37 لسنة 2011).

## أ- تنظيم الإضراب في المرافق العام

يعد الإضراب أخطر ما يهدد ويعطل سير المرافق العامة بانتظام واطراد، حيث يتوقف الموظفون في المرافق العامة عن القيام بعملهم والامتناع عن أدائها مدة من الزمن، مما يؤدي إلى شكل أو توقف في تقديم الخدمات للجمهور<sup>1</sup>، بالنسبة لموقف المشرع الفرنسي فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي باعتبار الإضراب عملاً يبيح فصل أو فسخ العمل، وحتى لو يوجد نص يقضي بذلك، فهذا الحكم عام بالنسبة لموظفي الحكومة وعمال المرافق العامة<sup>2</sup>.

واستمر القضاء الإداري الفرنسي العمل بالاجتهاد السابق إلى أن صدر دستور الجمهورية الرابعة الذي نظم ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة في قضية دهائن في 1950/01/07 حين نظم الإضراب في المرافق العامة<sup>3</sup>.

أما المشرع الجزائري كرس حق الإضراب في المادة 20 من دستور 1963 بأن حق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون وعندما صدر القانون الأساسي للوظيفة العامة في الثاني من شهر جوان 1966 لم يشر بيانه أسبابه ولا أحكامه إلى حق الإضراب، وذات المسلك نراع في الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي اكتفى عن مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر وحق المشاركة في التسيير والحق في الأرباح والتكوين والراحة دون إشارة لحق الإضراب<sup>4</sup>، إلى غاية صدور دستور 1976 الذي اعترض بهذا الحق في القطاع الخاص دون القطاع العام لحين صدور دستور 89 ودستور 1996 المعدل والمتمم، الذي اعتبر أن الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون وفقاً للمادة 57 من دستور 1996، ولقد أكد هذا المبدأ الوظيف العمومي من القانون 06-03 إلا أن المشرع الجزائري حين اعترف بحق الإضراب ولاسيما في القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

<sup>1</sup> أكثم وجيه عبد الرحمان سليمان، تنظيم المرافق العامة، دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، جامعة الناجح الوطنية، فلسطين، 2014، ص 54.

<sup>2</sup> هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة والتوزيع، طبعة 01، الأردن، 1997، ص 54.

<sup>3</sup> عمر عدنان، ماهية القانون الإداري، التنظيم الإداري والمرفق العام، منشأة المعارف، طبعة 02، مصر، 2004، ص 135.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 338-339.

وتسويتها وممارسة حق الإضراب نجده قيد هذا الحق بقيد إجرائي وهو إخطار الإدارة الوصية لكي يصبح حق الإضراب مسموح به قانونيا لمدة زمنية معينة وقيد كيفية ممارسة هذا الحق.

ب- تنظيم الاستقالة: المقصود بالاستقالة هي إظهار رغبة الموظف في أن يترك نهائيا وبهذا تختلف عن الإضراب الذي هو عبارة عن امتناع مؤقت عن العمل مع التمسك بالبقاء في الوظيفة<sup>1</sup>.

وتعتبر الاستقالة "La démission" من الحالات القانونية لإنهاء العقد، والتي أقرها المشرع الجزائري وهي طريقة من طرق انتهاء خدمات الموظف العام وتتمثل في تصرف إداري من جانب واحد<sup>2</sup>، وهي إفصاح الموظف عن رغبته لترك وظيفته بحرية وبصفة نهائية<sup>3</sup>، وقبل بلوغ السن القانونية المقررة لتركها، إذ لا يمكن إجباره على أداء عمل لا يرغب فيه ولكن مبدأ دوام سير المرافق العامة يقتضي تنظيم هذه الطريقة من طرق انتهاء خدمات الموظف العام بشكل يضمن عدم توقف أو انقطاع خدمات المرفق<sup>4</sup>، والاستقالة قد تكون فردية صادرة عن موظف واحد فقط أو جماعة صادرة عن عدد من الموظفين يتفقون على تقديمها في وقت واحد. والاستقالة الجماعية "La démission collective" تكون أكثر خطورة على سير المرافق العامة من الاستقالة الفردية، لأنها تردي في الواقع إلى انقطاع المرفق العام عن أداء وظيفته<sup>5</sup>.

وإن كانت الاستقالة حق للموظفين فيجب تقييد هذا الحق لضمان حسن سير المرافق العامة، حيث نص المشرع في الأمر 03/06 بموجب المادة 217 منه: "على أن الاستقالة حق معترف للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"<sup>6</sup>.

إن المشرع الجزائري تدخل في موضوع استقالة الموظفين العاصين، وأوجب على الموظف العام أن يفتح الاستقالة بطريقة مكتوبة المادة 218، وكذلك قبولها من سلطته الرئاسية المادة 219 من نفس الأمر 03/06.

<sup>1</sup> - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 509.

<sup>2</sup> - بشير هادفي، الوجيز في شرح قانون العمل، طبعة 03، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 109.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، طبعة 01، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 165.

<sup>4</sup> - محمد عبد الحميد أبو زيد، منافع المرافق العامة وحتمية استخدامها، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار النهضة العربي، القاهرة، 2005، ص 388.

<sup>5</sup> - محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 526.

<sup>6</sup> - المادة 217 من الأمر 03/06 مؤرخ في يونيو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الجريدة الرسمية، العدد 46 لسنة 2006).

ويعبر في الاستقالة عن إرادته ترك الخدمة والوظيفة بصفة نهائية دون العودة مجدداً<sup>1</sup>.  
والمادة 220 حددت مدة شهرين لاتخاذ القرار ابتداء من تاريخ الإيداع ويجوز للضرورة القصوى للمصلحة أن تؤجل الموافقة لمدة شهرين بعد انتهاء الأجل الأول، وهذا حفاظاً للصالح العام.  
وبعبارة أخرى فإن امتناع الإدارة عن اتخاذ قرار بشأن الاستقالة من تاريخ انقضاء الأجلين المشار إليهما (2+2) أي أربعة أشهر بعد تقديم الطلب تعتبر الاستقالة غير قابلة للرجوع فيها<sup>2</sup>.

فالاستقالة تختلف عن الإضراب الذي لا يتضمن إرادة الموظف بإنهاء خدمته نهائياً بصفة مؤقتة مع تمسك الموظف المضرب بمزايا الوظيفة.

### 3- الأموال: عدم جواز الحجز على أموال المرفق العام

لا يجوز الحجز على أموال المرافق العامة الوفاء بما قد يكون مستحقاً عليها من ديون<sup>3</sup>، ولا يجوز الحجز على هذه الأموال سواء كان المرفق يدار بالطريق المباشر أو بطريق الامتياز<sup>4</sup>.

فالقواعد والمبادئ القانونية المقررة لحماية الأموال العامة مثل مبدأ عدم جواز التصرف في الأموال العامة، ومبدأ عدم جواز اكتساب الأموال العامة بالحيازة والتقادم ومبدأ عدم حجز الأموال العامة، فتجد أساسها القانوني في مبدأ دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد<sup>5</sup>.  
وضمننا لاستمرارية المرافق العامة، أضفى القانون على أملاك وأموال المرافق العام حماية متميزة، كما أنه يسمح بالاستيلاء على الأموال الخاصة بشروط معينة. حيث نميز الأموال على نوعين:

أ- أموال الإدارة (الأموال العامة): وهي كما قلنا لها حماية خاصة وتمتيزة سواء كانت حماية مدنية أو جنائية لدورها في أداء المرافق العامة لمهمها تلبية لاحتياجات الجمهور.

<sup>1</sup> - محمد فاروق عبد الحميد، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي، دراسة مقارنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 171.

<sup>2</sup> - بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، طبعة 01، 2013، منشورات مكتبة اقرأ، قسنطينة، الجزائر، 2013، ص 92.

<sup>3</sup> - طارق مخلوفي، الحماية القانونية للأموال الوطنية العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي سوق أهراس، قسم العلوم القانونية والإدارية، 2007-2008، ص 50.

<sup>4</sup> - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 26.

<sup>5</sup> - عمار عوابدي، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 79.



ب- الأملك الخاصة: على الرغم من الحماية الدستورية التي تخص بها الملكية الخاصة، إلا أن القانون يسمح بنزعها أو استعمالها والاستيلاء عليها مؤقتا وبشروط معينة لضمان استمرارية المرافق العامة، كما ذكرنا سابقا، حيث تنص المادة 679 من القانون المدني على ما يلي: "يتم الحصول على الأموال والخدمات لضمان سير المرافق العمومية باتفاق رضائي وفق الحالات والشروط المنصوص عليها في القانون"<sup>1</sup>.

والحقيقة أنه لا يمكن إلغاء الحجز على الأموال العامة حتى وإن لم يكن هناك نص صريح على ذلك، فالأموال العامة مخصصة للنفع العام، والحجز على هذه الأموال من شأنه إحداث الخلل بالمرافق العامة وتوقيفها عن العمل<sup>2</sup>.

### ثانيا: الضمانات القضائية

لقد ساهم القضاء الإداري في فرنسا مساهمة كبيرة في إظهار النظريات التي تخدم مبدأ دوام حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد وتأسيس وهذا ما نجده في نظرية الموظف الفعلي ونظرية الظروف الطارئة.

**1/ نظرية الموظف الفعلي:** يقصد بالموظف الفعلي، الشخص الذي تم تعيينه بشكل معيب أو لم يصدر قرار تعيين بشأنه.

إن مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد، يبرر الخروج على الأصل السابق والأخذ بنوع آخر من الموظفين الذين لا تتوافر فيهم شروط التوظيف، وهم الموظفين الفعليين. وهذه النظرية خلقها القضاء الإداري ممثلا بمجلس الدولة الفرنسي حفاظا على استمرارية سير المرافق العامة، وذلك في الظروف العادية والاستثنائية.

أ- في الظروف العادية (نظرية الموظف الظاهر): يعتبر القضاء الإداري التصرفات الصادرة عن بعض الأشخاص والمتصلة بالمرافق العامة تصرفات صحيحة، مع أنهم ليسوا موظفين قانونيين وإنما هم موظفون فعليون قاموا بهذه التصرفات خلال مدة ممارستهم الفعلية لأعمال

<sup>1</sup> - المادة 689، من الأمر رقم 75- 58 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 يتضمن القانون المدني معدل ومتمم (الجريدة الرسمية، عدد 78).

<sup>2</sup> - سرحان ألبرت، القانون الإداري الخاص، طبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 51.

هذه الوظائف<sup>1</sup>، ومثال ذلك صدور قرار ترقية شخص معين ونجم عن الترقية تغييرا في المهام لآثارها القانونية، وكذلك في حالة تبين وجود خطأ في التفويض.

ب- في الظروف الاستثنائية: بنيت سلامة التصرفات الصادرة من الموظفين الفعليين على ضرورة سير المرافق منتظما، دون الحاجة لأن يكون الموظف قد عين تعيينا معقولا، بل يجوز ألا يكون قد صدر بتعيينه قرار إطلاقا، ويحدث هذا غالبا في حالة اختفاء السلطات الشرعية لسبب من الأسباب كالغزو الخارجي<sup>2</sup>، أو في حالة الكوارث الطبيعية وغيرها.

إن نظرية الموظف الفعلي تقوم حتى لو لم يكن من شأن تصرفات الموظف الفعلي تحقيق مصلحة الغير مادام أن تدخله في أعمال الإدارة بهدف ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>3</sup>.

2/ نظرية الظروف الطارئة: وتعرف هذه النظرية على أنها كل حادث استثنائي ذي طبيعة عامة، أي لا يقع تأثيره على المتعاقدين دون سواهما، كما أن أي ظرف طارئ ليس من صنعها سواء أكان من فعل الطبيعة كزلزال أو فيضانات، أبو بفعل الإنسان كالحروب وارتفاع الأسعار الباهظة والإجراءات التي تتخذها السلطات العامة، غير أن الإدارة المتعاقدة والتي يكون من شأنها التأثير اقتصاديا على تنفيذ العقد<sup>4</sup>.

الأصل في نظرية العقود التقليدية في القانون المدني أن العقد شريعة المتعاقدين<sup>5</sup>، ولا يعفى المتعاقد من التزاماته تجاه الطرف الآخر إلا في حالة القوة القاهرة وهي حادث غير متوقع<sup>6</sup>، فالمتعاقد يبقى ملزما في تنفيذ العقد مادام لم يصبح تنفيذه مستحيلا وإنما مرهقا<sup>7</sup>، مما يجعل استمرار أو تنفيذ الالتزام مستحيلا إزاء ضيق وصرامة هذه النصوص وعدم انسجامها مع

1- فرحات نزال حميد، المساعد الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة آل البيت، المملكة الأردنية الهاشمية، ص 163.

2- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 374.

3- نواف كنعان، مرجع سابق، ص 345.

4- إبراهيم طه الفياض، العقود الإدارية، طبعة 01، مكتبة الفلاح، الكويت، 1981، ص 268-269.

5- سمير عثمان يوسف، نظرية الظروف الطارئة وأثرها في التوازن المالي للعقد الإداري، طبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007، ص 36.

6- حمدي القبيلات، القانون الإداري، جزء 01، طبعة 01، دار وائل للنشر، 2008، ص 303.

7- بن يحيى شارف، ضرورة إسقاط الشرط العمومي، الطرف الطارئ في القانون المدني الجزائري، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، دون طبعة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دون بلد النشر، دون تاريخ النشر، ص 48.

المصلحة العامة التي تقضي باستمرار المرفق العام حيث عمد القضاء الإداري الفرنسي، مثلاً بمجلس الدولة الفرنسي إلى إنشاء نظرية الظروف الطارئة<sup>1</sup>، لحرصه على أن يوفق في أحكامه بين تطبيق القواعد القانونية الصحيحة والمصلحة العامة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: مبدأ المساواة (مساواة المنفعين أمام المرفق)

يستمد مبدأ المساواة أمام المرافق العامة سنده وأساسه وفلسفته من المبادئ الأساسية التي أكدتها الأديان السماوية والمواثيق الدولية والدساتير والتشريعات والقوانين وأحكام القضاء. ويقتضي مبدأ المساواة أمام المرافق العامة مساواة الجميع من طالبي الانتفاع بخدمات المرفق أو المتعاملين مع المرفق على أسس متساوية أياً كانت طبيعة المرفق ونوعه مادامت الشروط والأوضاع متماثلة<sup>3</sup>.

وتطبق مبدأ المساواة على المرفق العام يمكن أن نعرفه على أنه عدم التمييز بين أفراد الطائفة الواحدة إذا تماثلت مراكزهم القانونية<sup>4</sup>.

عدم التمييز بين الأفراد بسبب الأصل أو اللغة أو الجنس أو الثروة أو العقيدة<sup>5</sup>.

وتطبيقاً لذلك يجب أن يتواجد الأفراد الراغبون في الانتفاع من خدمات المرافق العامة في نفس المركز الذي يتطلبه القانون، وأن تتحقق فيهم الشروط التي استلزمها، حتى تتم معاملتهم معاملة متساوية، سواء بالنسبة لخدمات المرافق العامة أو فيما يتعلق بمقابل هذه الخدمات أي تحمل أعباء الانتفاع<sup>6</sup>.

فمبدأ المساواة شمل أغلب المواثيق الدولية، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948، حيث نصت المادة الأولى منه على أن: "يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق".

<sup>1</sup> - محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دون طبعة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 198.

<sup>2</sup> - حمد محمد حمد السلمي، امتيازات السلطة العامة في العقد الإداري، دون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 308.

شوهاد بتاريخ: 2017/03/25 على الساعة 22:00 - <http://www.bohout.blogspot.com> - 3

<sup>4</sup> - وجدي ثابت غير يال، مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة، دار المعارف، الإسكندرية، ص 23.

- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، 2005، ص 315. <sup>5</sup> ص 315.

شوهاد يوم 27 مارس 2017 على الساعة 21:00 - <http://www.marefa.org/kndex.php> - 6

ورغم أن هذا الإعلان يفتقد إلى القوة القانونية الملزمة للدول، إلا أن له قيمة أدبية أو معنوية تحمل على احترامه والاسترشاد بما ورد فيه<sup>1</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 29 من الدستور الجزائري سنة 1996 التي جاء فيها ما يلي: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو رأي طرف آخر، شخي أو اجتماعي"<sup>2</sup>. ولعل أهم نتائج وتطبيقات مبدأ مساواة المنتفعين أمام المرافق العامة إنما تتمثل فيما يلي: مساواة المنتفعين من خدمات المرفق العام، المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، حياد المرفق العام.

#### أولاً: مساواة المنتفعين من خدمات المرفق العام

يقتضي هذا المبدأ وجوب معاملة المرفق لكل المنتفعين معاملة واحدة دون تفضيل البعض على البعض الآخر لأسباب تتعلق بالجنس أو اللون أو الدين أو الحالة المالية وغيرها، ويعود سر إلزام المرفق بالحياد بعلاقته بالمنتفعين إلى أن المرفق تم إحداثه بأموال عامة بغرض أداء حاجة عامة ومن هنا تعين أن لا يفاضل في مجال الانتفاع بين شخص وشخص وفئة أخرى ممن يلبون شروط الانتفاع من خدمات المرفق<sup>3</sup>.

#### ثانياً: المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة

يترتب على هذا المبدأ العام وهو المساواة أمام القانون حق الأفراد بالالتحاق بالوظائف العامة، ولا يجوز من حيث الأصل فرض شروط تتعلق بالجنس واللون أو العقيدة للاستفادة من وظيفة معينة، فالالتحاق بالوظائف بات اليوم يشكل حقا دستوريا يتمتع به الأفراد. ولا يعد مساساً بهذا المبدأ أن يحرم المشرع بعض الوظائف من تولي الوظائف كحرمانه لأولئك الذين تثبت سلوكهم المشين تجاه الثورة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - شمس الدين بشير الشريف، مبدأ لجدارة في تقند الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2011، ص 23.

<sup>2</sup> - دستور 1996 المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 332.

<sup>4</sup> - نفس المرجع، ص 333.

وقد نص الدستور في المادة 51 لسنة 1996 "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"<sup>1</sup>.

وجاء الأمر 71-74 ليجسد ولو بشكل عام هو الآخر مبدأ المساواة في عالم الشغل في مجال الحقوق والواجبات بين العمال، وأكدته نص المادة 74 من الأمر 06-03 صراحة حيث نصت على: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"<sup>2</sup>.

### ثالثاً: حياد المرفق العام (حياد الإدارة)

يقصد بحياد المرفق العام أن يراعي في أداء مهامه وتسييره مقتضيات تحقيق المصلحة العامة، حيث يجب على مسير المرفق أن لا يستعمله لدعم مصالح أخرى<sup>3</sup>.

وبهذا الصدد تنص المادة 23<sup>4</sup> من دستور 1996 على أن: "عدم تحيز الإدارة يضمن

القانون".

إن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقوله: "إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها"<sup>5</sup>.

### الفرع الثالث: مبدأ قابلية المرفق للتغيير والتعديل (مبدأ التكيف)

فإذا كانت المرافق العامة تهدف لإشباع الحاجات العامة للأفراد وكانت هذه الأخيرة متطورة ومتغيرة باستمرار، فإن الإدارة المنوط بها إدارة وتنظيم المرافق العامة يجب أن تتطور وتتغير حتى تتلاءم مع الظروف والتغيرات التي تطرأ على المجتمع، ومسايرة لحاجات الأفراد المتغيرة باستمرار، أي ضرورة تدخل المرفق لتلبية الحاجات الجديدة والمتزايدة، أي كانت هذه المتغيرات سواء كانت ذات طبيعة قانونية أو اقتصادية أو تقنية التي تطرأ وتمس المرافق العامة وإلا أدى عدم التكيف معها إلى انصراف المواطنين عنها.

<sup>1</sup> - المادة 51 من دستور 1996 السابق الذكر.

<sup>2</sup> - المادة 74 من الأمر 06-03 السابق الذكر.

<sup>3</sup> - محمد الصغير بغي، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 223.

<sup>4</sup> - المادة 23 من دستور 1996.

<sup>5</sup> - رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، رسالة نيل شهادة الماجستير، جامعة

تيزي وزو، 2004، ص 40.

ويرى بعض الفقهاء أن مبدأ تكيف الخدمات المرفقية مرتبط بقاعدة استمرار المرفق العمومي، وقد كرسها المشرع الجزائري من خلال عدة نصوص نذكر منها:

- المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 04/07/1988 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، حيث تنص المادة 06 منه على ما يلي: "تسهر الإدارة دوماً على تكيف مهامها وهي كلها مع احتياجات المواطنين ويجب أن تضع تحت تصرف المواطن خدمة جديدة"<sup>1</sup>.

ويقصد بمبدأ قابلية المرفق العام للتعديل أنه يحق للإدارة أن تتدخل في أي وقت لكي تجري تغيير أو تعديل في المرافق العامة، سواء من حيث نشاطها أو أساليبها أو طرق إدارتها، دون أن يؤثر في استعمالها لهذا الحق اعتبارات الصالح العام<sup>2</sup>.

كما أنه ليس من حق المنتفعين التمسك بمجانبة الخدمة خاصة إذا غيرت الإدارة الأسلوب من طريقة الاستغلال المباشر إلى أسلوب المؤسسة، كفرض رسوم مثلاً لقاء الخدمات التي يقدمها أو أن تخفض من هذه الرسوم إذا رأت في ذلك مصلحة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> -نادية ضريفي، تسيير المرفق العام والتحولات الجديدة، دار بلقيس، دون طبعة، الجزائر، 2010، ص 38-39.

<sup>2</sup> - محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 658.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 348.

## المبحث الثاني:

## معوقات مبدأ حسن سير المرفق العام

نتناول في هذا المبحث أهم معوقات مبدأ حسن سير المرافق العمومية في مطلبين: الأول نعالج فيه ما يتعلق بالسلطة الإدارية، والثاني نعالج فيه ما يتعلق بالعامل والموظف العام.

## المطلب الأول:

## المتعلقة بالسلطة الإدارية

نعالج في هذا المطلب المعوقات المتعلقة باستعمال السلطة والتي تتحرف فيها عن المصلحة العامة، والأهداف المخصصة لها، وكذلك الانحراف في استعمال الوسائل المقررة.

## الفرع الأول: الانحراف باستعمال السلطة

للانحراف بالسلطة صورتان: يتمثلان في حالة استهداف السلطات الإدارية في إصدارها لقرارات الإدارية أهداف خارجة وغريبة عن الأهداف المصلحة العامة، أولهما تتمثل في انحراف الإدارة بسلطاتها عن المصلحة العامة وهذا ما يؤدي إلى إخلال بمبدأ حسن سير المرفق العام وثانيها في الانحراف عن الهدف المخصص لها.

## أولاً: الانحراف بالسلطة عن المصلحة العامة

على رجل الإدارة أن يهدف من قراره تحقيق الصالح العام حتى ولم يحدد المشرع هدفاً لخصائص القرار الإداري، القاعدة عامة أن جميع القرارات الإدارية يجب تكون غايتها تحقيق المصلحة العامة، وأن الإدارة لم تمنح اختصاصات السلطة العامة وامتيازات التي تتمتع بها إلا لتمارسها في سبيل تحقيق الغاية الأساسية التي تسعى إليها وهي تحقيق الصالح العام، فإذا تجاهلت الإدارة هذا الهدف استعملت اختصاصاتها لأغراض تتنافى مع هذه الغاية تكون قد أساءت استعمال السلطة، أمر يجعله بدوره غير مشروع وقابلاً للإلغاء إذا ما طعن فيه أمام القضاء الإداري<sup>1</sup>.

وفي هذه الحالة تكون من أبشع صور عيب الانحراف السلطة، لأن هذا العيب يكون مقصور على رجل الإدارة فهو يشغل سلطاته التقديرية في سبيل تحقيق الأهداف لا تمت للمصلحة العامة بصلة، وتعتبر من أسوأ صور عيب إساءة استعمال السلطة وهناك صور

<sup>1</sup> - سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص

عديدة مجابهة الإدارة في تحقيقا لمصلحة في قراراتها الإدارية، وهي استهداف مصلحة شخصية أو محاباة للغير، وقصد الانتقام والتحايل على تنفيذ الأحكام، وهناك صور عديدة ومنها:

### 1. الانحراف بالسلطة قصد تحقيق نفع شخصي

إن رجل الإدارة لم يمنح ما يتمتع به من اختصاصات واسعة إلا لتحقيق هدف وحيد وهو المصلحة العامة دون مساس بمصالح الأفراد، فإذا سعى بقراره إلى ما يخالفها محققا نفع لشخصه أو غيره على حساب مصالح الجماعة، عد قراره خارجا عن نطاق المشروعية لكونه مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة في هذه الصورة يسعى رجل الإدارة من وراء استعمال سلطته إلى جلب المنافع لنفسه<sup>1</sup>.

### 2. الانحراف بالسلطة قصد تحقيق أهداف سياسية

تكثر تطبيقات لهذا النوع من انحراف في الحياة الحزبية خاصة في الدول ذات نظام حزبي، إذ يحاول الوزراء الجدد إبعاد أنصار الأحزاب التي كانت تتولى الحكم سابقا فيعمدون إلى فصل الموظفين الذين يؤيدون هذه الأحزاب أو إحالتهم للتقاعد لتخلص منهم.

الجزائر من الدول التي تأخذ بالتعددية الحزبية كما جاء في الدستور 1996 في المادة 42 وكذلك في المادة 52 بعد التعديل الجديد منه الذي نص على "حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به ومضمون"<sup>2</sup>، لتجسيد ذلك تم رفع القانون العضوي 97-07 المتعلق بالأحزاب السياسية المعدل لقانون 89-11 المتعلق بالجمعيات ذات طابع سياسي.

كما أن مثل هذه القرارات السياسية تكثر في الدول التي لم تتأكد الديمقراطية فيها والتي لم يصل الوعي السياسي فيها إلى درجة النضج الكافي لحماية المواطنين من بطش الإدارة بهم لأغراض سياسية.

لقد منح رجل الإدارة سلطة إصدار القرارات الإدارية كوسيلة من وسائل النشاط الإداري لأجل ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطرار لتحقيق المصلحة العامة.

إلا أن رجل الإدارة قد يستخدم تلك السلطة مدفوعا باعتبارات سياسية لأجل التعبير عن رأي سياسي أو التكتيل بالخصوم السياسيين، ولقد ساعد على انتشار هذا النوع من الانحراف السماح للعاملين بالإدارة الانضمام إلى الأحزاب السياسية احتراماً لحقهم في حرية العقيدة

<sup>1</sup> - سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 735.

<sup>2</sup> - المادة 52 من دستور 1996 المعدل والمتمم، السابق الذكر.



والسياسة، فقرارات الإدارة يجب أن تهدف إلى تحقيق الصالح العام المجرد، لا تلون بأي اتجاه سياسي أو عقائدي، فإذا حاد رجل الإدارة عن تلك القاعدة، وابتغى بقراره التعبير عن وجهته السياسية، أو التنكيل بخصومة السياسيين، خرج قراره عن إطار المشروعية وصار موصوما بالانحراف بالسلطة مستوجب الإلغاء<sup>1</sup>.

### 3. الانحراف بالسلطة قصد التحايل عن تنفيذ أحكام القضاء

القانون هو إرادة لأمة صيغت في عبارات يتعين احترامها فإن مخالفة هذا التطبيق السليم والتحايل عليه فيه مخالفة لصالح العام، وقد تلجأ إلى التحايل والتلاعب بصدد تنفيذ الأحكام القضائية، وخاصة تلك التي تصدر ضدها وفي مواجهتها.

فلا يجوز للإدارة أن تتحايل على تنفيذ أحكام القانون لتصل في ذلك إلى انتهاك هذه الأحكام، فمثلا بالنسبة للوظائف العامة لهذا الإلغاء يجب أن يكون حقيقيا أما إذا كان للانتقام من شخص معين، وفصله بغير إتباع أحكام القانون فإنه يعد مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة<sup>2</sup>.

إذا كان تحايل الإدارة على تنفيذ القانون، يمثل انحرافا بالسلطة لما في ذلك تجاهل لإرادة المشرع، فإن تحايلها على تنفيذ الأحكام القضائية الحائزة على قوة الشيء المقضي به يجعل القرار الإداري الصادر منها بناء على ذلك مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة. ويعد قرارها في الحالة مشوبا بعيب مخالفة القانون ويبين تحايل الإدارة على تلك الأحكام، قاصدة التهرب من تنفيذها بطريقة غير مباشرة، وهنا يكون قرارها مشوبا بعيب إساءة استعمال السلطة، وتحايل على قوة الشيء المقضي به هو تحايل مستتر، حيث أن الإدارة تستخدم سلطاتها الإدارية والامتيازات الممنوحة لها في سبيل تحقيق تغاير المصلحة العامة التي هي غايتها الوحيدة<sup>3</sup>.

وعلى هذا الأساس نص الدستور الجزائري 1996 المعدل والمتمم باعتباره القانون الأساسي في نص المادة 163 منه "على كل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم في كل وقت وفي كل مكان، وفي جميع الظروف بتنفيذ أحكام القضاء"<sup>4</sup>.

1- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري- دراسة مقارنة- الجزء 02، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 126.

2- سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 735.

3- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص 126.

4- المادة 163 من دستور 1996 المعدل والمتمم، السابق الذكر.

**ثانياً: الانحراف عن قاعدة تخصيص الأهداف**

وقد يقوم رجل الإدارة نتيجة لخطأ فني وقع فيه عن إصدار قرار لتحقيق مصلحة عامة لم يوكل إليه أمر تحقيقها، وقد يقدم على تحقيق مصلحة عامة مكلفا بتحقيقها ولكن استخدم في وسائل غير تلك التي قررها المشروع لتحقيق هذه المصلحة.

**1. الخطأ في تحديد الأهداف المنوط بالموظف تحقيقها**

في هذه الصورة يستعمل رجل الإدارة السلطات التقديرية الموكلة إليه لتحقيق غرض يتعلق بصالح العام، تعين على رجل الإدارة أن يحققها باستعمال ما بين يديه من السلطات حيث أن القانون لم يجعلها من بين الأهداف التي لم يكفله القانون بتحقيقه ويتم ذلك في معظم الأحوال نتيجة خطأ فني وذلك أن الإدارة تكون حسنت النية قراراتها صادرة عن بواعث حميدة<sup>1</sup>.

**2. الانحراف بالسلطة قصد فض نزاع مدني**

تقوم دولة القانون والحق على مبدأ الفصل بين السلطات، فإذا كان المشرع قد خص السلطة القضائية بالفصل فيما بث بين الأفراد من نزاع وحسمه بحكم قضائي تنفيذه ملزم للكافة ولكن يحدث أن تقوم الإدارة السلطة التنفيذية بإصدار قرارات إدارية تهدف إلى الفصل فيها بين الأفراد من نزاعات وهي مدفوعة في ذلك بدوافع نبيلة.

إلا أن عملها بالرغم من ذلك يبقى مشوباً بالانحراف بالسلطة، على اعتبار أن الإدارة بتكوينها، وطبيعتها أدائها لنشاطها غير مؤهلة لفض النزاعات ذات الصبغة المدنية التي تنشأ بين الأفراد، ومن أجل ذلك كان ما تصدره الإدارة من قرارات مستعملة فيها سلطتها قاصدة فض نزاع ذو صبغة مدنية، يكون مصيرها دوماً الإلغاء القضائي<sup>2</sup>.

**3. الانحراف بالسلطة في استعمال سلطة الاستيلاء**

يعد الاستيلاء من المشكلات الخطيرة التي تمتلكها الإدارة والتي يمكن أن تهدد ملكية الأفراد وحقوقهم وبالتالي فإنه من المحتم أن ينفذ تنفيذاً دقيقاً في حدود القانون لخطورته، وقد يكون الاستيلاء وسيلة لحصول الإدارة على بعض احتياجاتها التي أعوزتها الوسائل العادية في الحصول عليها، وقد يكون وسيلة لمواجهة طارئة قد تهدد الأمن الداخلي أو الخارجي أو لمواجهة كارثة عامة على نحو ذلك.

<sup>1</sup> - سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 736.

<sup>2</sup> - سثيمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص 126.

وبالتالي يمنح المشرع الاستيلاء على المواد الغذائية والأولية والمساكن بغرض لتحقيق أغراض معينة، فإذا ما استعملت الإدارة سلطتها لتحقيق أغراض أخرى فإنها تتحرف بتلك السلطات من غايتها، مما يستطيع إلغاء القرار لانحرافها بسلطتها في تخصيص الاهداف<sup>1</sup>.

### ثالثاً: خطأ الموظف في استعماله الوسائل المقررة (الانحراف بالإجراء)

قد يحدد القانون إجراءات معينة يجب إتباعها للوصول إلى غرض معين، وقد تلجأ الإدارة إلى استعمال بعض الإجراءات التي حددها القانون بقصد الوصول إلى هدف معين تريد تحقيقه ويصعب الوصول إليه إذا ما اتبعت الإدارة تلك الإجراءات الأخرى التي حددها القانون، ولذلك وبسبب سهولة الإجراءات الأخرى. أي بمعنى أن الإدارة تستعمل إجراءات في غير موضعها ولغير الهدف المحدد لها تكون قد أساءت استعمال سلطتها.

### الفرع الثاني: انحراف السلطة في تأديب الموظف

سيتم التعرض إلى صور الانحراف بسلطة التأديب من خلال الانحراف المباشر عن هدف التأديب بدون أي اقناع كصورة أولى أما الصورة الثانية هي الانحراف غير مباشر بسلطة التأديب.

### أولاً: الانحراف المباشر

خطورة هذا النوع من الانحراف تبرز من خلال أنه انحراف منفصل عن نشاط الإدارة وناتج عن سوء نية رجل الإدارة لذلك فهو انحراف مباشر وبعيد في أن واحد عن تحقيق هدف الإدارة بالتأديب وهو مبدأ السير الحسن للمرفق العام بانتظام واطراد كهدف خاص والمصلحة العامة كهدف عام<sup>2</sup>، ويتحقق ذلك في ثلاث حالات:

**الحالة الأولى:** انحراف التأديب لأهداف شخصية: تعتبر هذه الصورة من أخطر صور الانحراف في مجال التأديب، فتوقع جزاء من أجل تحقيق هدف شخصي يعد أجنياً و بعيد عن هدف ضمان مبدأ حسن سير المرفق العام حيث تتحول السلطة إلى معرقل لهذا المبدأ.

**الحالة الثانية:** انحراف سلطة التأديب لمصلحة الغير: يقع على عاتق السلطة التأديبية التزامات أخلاقية كممارسة مهامها بأمانة وعدم تمييزها في قراراتها لمصلحة شخصيه لأطراف على حساب مصلحة المرفق العام وهذا ما تؤكد المادة 41 من الأمر 06-03 المتضمن

<sup>1</sup> - سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 736.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، العدد 03، الجزائر، 2004، ص 120.

القانون الأساسي للوظيفة العامة "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"<sup>1</sup>، ومثال ذلك فصل موظف من منصبه لتعيين موظف آخر في مكانه.

**الحالة الثالثة:** الانحراف بسلطة التأديب لأغراض سياسية، وهذه الحالة كسابقاتها لا تضع السلطة نصب أعينها مصلحة المرفق العام كهدف لاختصاصها التأديبي. وإنما تتخذ قراراتها متشعبة بباعثها السياسي وهدفها دائما لمن يخالفها الرأي السياسي كتوقيع عقوبة التسريح أو النقل الإجباري لأحد الموظفين بهدف الحد من نشاطه السياسي<sup>2</sup>.

### ثانيا: الانحراف الغير مباشر بسلطة التأديب

وهو انحراف متصل بنشاطات الإدارة مخالف للهدف المخصص له في شكل حالات:

**الحالة الأولى:** استخدام اجراء النقل التلقائي كعقوبة مقنعة، وتكون عقوبة مستترة خلف ستار تنظيم سير المرفق العام بانتظام واطراد يتم اللجوء إليها للتكيل والانتقام من موظف لأغراض شخصية كالمروؤوس ورئيسه.

**الحالة الثانية:** اللجوء إلى التسريح بغير الطريق التأديبي وهو التسريح التعسفي البعيد عن مصلحة المرفق العام دون توفر الأسباب التي تبرر اللجوء إليه ويكون في ثلاث حالات:

- التسريح التعسفي عن طريق الإحالة على التقاعد المسبق.
- التسريح أو الفصل لعدم القدرة.
- التسريح بسبب إلغاء الوظيفة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 41 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 120

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني في الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، طبعة 01، الجزائر، 2013، ص 74

## المطلب الثاني:

## المتعلقة بالعامل والموظف العام

نعالج في هذا المطلب المعوقات المتعلقة بالعامل والموظف العام في مجالات ثلاثة : وهي مجال قانون الوظيفة العامة، وقانون العمل، وقانون العقوبات.

## الفرع الأول: مجال قانون الوظيفة العمومية

لقد ورد في الأمر رقم 03/06<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة العديد من المواد المتعلقة بمخالفات الموظف العام التي تآثر على حسن سير المرفق العام وهي كما يلي: المادة 178: تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

المادة 179: تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة،

2- الإخلال بالواجبات القانونية ...

المادة 180: تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني ...

المادة 181: تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

1- الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل...

<sup>1</sup>- أنظر أكثر المواد (178-179-180-181) من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر.

## الفرع الثاني: مجال قانون العمل

أما بخصوص هذا المجال من القانون رقم 12/78<sup>1</sup>، فإن المشرع الجزائري أورد في العديد من مواده مخالقات لها تأثير مباشر على حسن سير المرفق العام ومنها:

**المادة 199:** في حالة الإهمال أو عدم مراعاة قواعد الأمن يتعرض الفاعل للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي دون الاخلال بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات.

**المادة 200:** يعاقب القانون على الاختلاس أو إخفاء وثائق المصلحة أو المعلومات الخاصة بالتسيير أو المعلومات ذات الطابع المهني.

**المادة 203:** كل كتمان أو تصريح كاذب في مجال التنافس أو الجمع بين الوظائف يؤدي إلى فسخ عقد العمل دون تعويض أو اخبار مسبق.

وكذلك من المواد التي تستوجب التأديب عن أخطاء مهنية التي تعيق سير المرفق العام:

**المادة 205:** في حالة الأداء تعمد الأجر زائد عن الأداء المستحق.

**المادة 208:** إفشاء أو محاولة الأسرار المهنية.

**المادة 209:** إعاقة حرية العمل أو ممارسة حق التنظيم النقابي في احتلال أماكن العمل أو توقيف وسائل الإنتاج عن العمل أو التخريب الاقتصادي.

## الفرع الثالث: مجال قانون العقوبات

لقد قام المشرع الجزائري بتقنين بعض الجرائم، أو صور من الجرائم التأديبية خارج قانون الوظيفة العامة وقانون العمل من ذلك على الخصوص قانون العقوبات.

والملاحظ ان المشرع الجزائري أورد هذا القانون بعض أخطاء أو جرائم جزائية، وتعتد

كذلك أخطاء تأديبية، وذلك لتأثيرها على حسن سير المرافق العامة ونبين بعض تلك المواد:

**المادة 107:** التي تنص على حالة انتهاك الموظف للحريات الفردية والحقوق المدنية للمواطنين ونصها: "يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات إذا أمر بعمل تحكيمي أو ماس سواء بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر".

<sup>1</sup> - المواد (199، 200، 203، 205، 208، 209) من القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 05 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعمال.

**المادة 115:** تقديم الموظف للاستقالة قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد ونصها " القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاء بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة إلى ثلاث سنوات".

**المادة 142:** استمرار الموظف في مزاوله مهامه بعد فصله أو توقيفه والتي تنص على "كل قاض أو موظف أو ضابط عمومي فصل أو عزل أو أوقف أو حرم قانونا من وظيفته يستمر في ممارسة أعمال وظيفته بعد استلامه التبليغ الرسمي بالقرار المتعلق به يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج".

**المادة 379:** التي تنص خيانة الأمانة<sup>1</sup> ونصها هو "إذا وقعت خيانة الأمانة من قائم بوظيفة عمومية أو بوظيفة قضائية أثناء مباشرة أعمال وظيفته أو بمناسبة فتكون العقوبة السجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات".

وغيرها من المواد التي تتكلم عن تأديب الموظف في مجال قانون العقوبات ونجد الجزاء عند ارتكاب أخطاء أو جرائم تأديبية يعاقب فاعلها بالحبس وكذلك بغرامة مالية.

<sup>1</sup> - المواد 107، 115، 142، 379 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 08 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

## المبحث الثالث:

## الحق في الإضراب ونتائج ممارسته

نتناول في المبحث مفهوم الإضراب (تعريف الإضراب وأشكال الإضراب) في المطلب الأول، ثم نتطرق إلى تنظيم إضراب عمال وموظفي المرافق العامة في التشريع الجزائري، من خلال تكريس الحق في الإضراب، وما الشروط والقيود على ممارسة حق الإضراب في المطلب الثاني وأخيرا ندرس الآثار المترتبة عند ممارسة الإضراب في المطلب الثالث.

## المطلب الأول:

## مفهوم الإضراب

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وإثارة للجدل خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والقطاع الخاص، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له، كما عرف الإضراب من حيث شكله أنماطا مختلفة تتوخى كلها التأثير والضغط على المستخدم والسلطة العامة لحملهما على الرضوخ للمطالب المهنية.

## الفرع الأول: تعريف الإضراب

إن مختلف التعاريف التي تناولت حق الإضراب نظريا وقضائيا قد بينت صعوبة تعريف أو وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الإضراب، مع انه من الأهم معرفة إذا كنا أمام أعمال تأديبية أي أن العامل قد خالف التزاماته أو أنه قام بإضراب.

ويعد الإضراب عنصرا من عناصر الحريات العامة الأساسية، فهو وسيلة للعامل للدفاع عن مصالحه المهنية، فمعظم التشريعات تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد. وقد أكدته المجلس الدستوري الفرنسي تصنيف حق الإضراب ضمن المبادئ ذات القيمة الدستورية<sup>1</sup>.

فالإضراب لغة، يعرف على انه الكف والإعراض فيقال أضربت عن الشيء أي كففت وأعرضت، أما عن المعنى الفقهي للإضراب، فيمكن تعريفه بأنه: "اتفاق عدد من العمال أو

<sup>1</sup> - إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، طبعة 01، در وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص 66.



الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، أو عقد العمل، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة".

وهناك من يعرفه على انه: "امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون عادة لهذا الأسلوب إظهارا لسخطهم عن عملهم من أعمال الحكومة، أو لإرغامها على (التراجع عن موقفها، أو استجابة لمطالبهم)"<sup>1</sup>.

وعرف كذلك على انه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد (تحسين الأجر أو ظروف العمل)"<sup>2</sup>.

وهناك من يعرف الإضراب موضحا انه لا فرق بين الإضراب في القطاع العام وفي القطاع الخاص حيث عرف على انه: "التوقف الجماعي عن العمل، غايته تحسين شروط العمل، ولما لمساندة حركة اجتماعية وحتى سياسية"<sup>3</sup>.

فالرأي العام يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين (والأساتذة في قطاع التربية) مثلا لأنه ذو علاقة بكل فرد من أفراد المجتمع مثله مثل إضراب مصالح الكهرباء والنقل مما يشل الخدمات اليومية الضرورية<sup>4</sup>.

من خلال ما سبق ذكره من تعاريف، نصل إلى أن الإضراب بهذا المعنى هو كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة عن تأدية المهام والالتزامات الوظيفية بهدف إلزام وإجبار صاحب العمل أو السلطات العمومية على الاستجابة لمتطلبات والمصالح المشتركة للمضربين، أو بغية درء ضرر يروونه ماسا بمصالحهم أو واقعا عليه، واغلب المطالب المهنية تنحصر في رفع الأجور أو بالمطالبة بتحسين ظروف العمل<sup>5</sup>.

ولكي نكيف كل توقف عن العمل بأنه إضراب يجب أن تتوفر فيه عدة عناصر أساسية:  
1- يجب أن يكون التوقف عن العمل بصفة إرادية، بمعنى صادر عن إرادة العمال.

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري - دراسة مقارنة - دار الفكر العربي، القاهرة، 1988، ص 385.

<sup>2</sup> - إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978، ص 38.

<sup>3</sup> - طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982، ص 92.

<sup>4</sup> - نوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، ط01، المكتبة العلمية، بيروت، 1973، ص 161 - 162.

<sup>5</sup> - سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص 532.

- 2- كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال أو أغليبتهم بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين مباشرة من قبلهم<sup>1</sup>.
- 3- كما انه يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالإضراب<sup>2</sup>، إلا وتستثنى الفئات المكلفة بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة الدائمة كما نص عليه القانون.
- 4- نضيف في التوقف عن العمل أن يكون لمدة معينة من الزمن وبكفي لمدة دقائق محدودة.
- 5- وأخيرا يجب أن يكون هناك مقاصد متوخاة من الإضراب فيمكن أن تكون لتغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي العمال أو بتغيير بنود عقود العمل...، وقد يحدث أن يكون الدافع للإضراب تحقيق أغراض أو بواعث سياسية، كالضغط بواسطته على الدولة.
- وقد عرف القضاء الفرنسي الإضراب السياسي بانه: "الإضراب الذي يتجه إلى التدخل في ممارسة الأعمال التي تقتصر على السلطة العامة"<sup>3</sup>.

ويمكن القول أن الإضراب قد يحدث نتيجة للتوقف عن العمل، كما قد يحدث ولو لم يكن هناك أي امتناع عن العمل، حيث يباشر العمال عملهم ولكن مع تعطيل الإنتاج.

#### الفرع الثاني: أشكال الإضراب

يقوم العمال بتنسيق وتنظيم عملهم للتوصل إلى تحقيق مطالبهم، وقد تختلف كيفية التوقف عن العمل، فقد تكون بصفة جماعية أو فئوية حسب الأشكال المختلفة للإضراب.

أولاً: الإضراب التقليدي (العادي): هو الشكل الأكثر انتشاراً، ويتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة، ومدروسة مسبقاً من حيث الكيفية والمدة، بحيث تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه فتزاعي الظروف الاقتصادية العامة والوضعية الاقتصادية للقطاع العام<sup>4</sup>، حفاظاً على مناصبهم من جهة، وتدعيماً للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى.

<sup>1</sup> عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دون طبعة، دار القصبية والنشر، الجزائر، 2003، ص 370-371.

<sup>2</sup> محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، طبعة 03، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983، ص 806.

<sup>3</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 57.

<sup>4</sup> علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 632.

ثانيا: الإضراب الدائري (الغلق): هذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما، حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة ويتم هذا الإضراب بصفة فنوية متتابعة بمعنى تمتع فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها<sup>1</sup>.

حيث يوجد هناك نوعين من الإضراب الدائري فالأول يتمثل في الإضراب الأفقي الذي يمارسه عمال من صنف مهني معين، أما النوع الثاني الإضراب العمودي الذي يجمد العمل في مصلحة أو قطاع محدد في المرفق دون أن يمس القطاعات الأخرى<sup>2</sup>.

ثالثا: الإضراب القصير والمتكرر: هذا الإضراب عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم. أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك<sup>3</sup>.

رابعا: الإضراب البطيء: لهذا الإضراب العديد من التسميات، فيسمى بإضراب الإنتاج أو المردودية ويعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي، يتميز هذا النوع من الإضراب في التخفيض والتقليل من وتيرة الإنتاج، تكيف هذا التصرف بالإضراب ذلك أن العمل يبقى مستمرا<sup>4</sup>.

خامسا: إضراب الحماس أو الاندفاع: يطلق عليه كذلك بإضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الإضراب عكس الأنواع الأخرى التي سبق ذكرها والتي تقوم إما على التوقف عن العمل و إما على تخفيض في وتيرة الإنتاج<sup>5</sup>، وينجم عن هذا الإضراب تأخيرا في سير المرفق.

والى جانب هذه الإضرابات توجد أشكال أخرى من الإضراب، فعلى سبيل المثال:

الإضراب عن الساعات الإضافية، الإضراب المفاجئ، الإضراب الإداري<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>- نوران بلان، المرجع السابق، ص 168.

<sup>2</sup>- راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 121.

<sup>3</sup>- علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 632.

<sup>4</sup>- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 368.

<sup>5</sup>- علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 634.

<sup>6</sup>- عتيقة بلجبل، المذكرة السابقة، ص 21.

- الإضراب التضامني (التعاطفي): يمكن تعريف هذا النوع من الإضراب بأنه "امتناع مجموعة من العمال عن العمل ليست لهم مطالب خاصة، وإنما يسعون لمساندة عضو أو أعضاء في المنشأة الواحدة، وهو ما يعرف بإضراب التضامن الداخلي، أو لمساندة عمال فرع أو منشأة أخرى لتحقيق مطالبهم وهو ما يعرف بإضراب التضامن الخارجي"<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني:

#### تكريس حق الإضراب وممارسته في التشريع الجزائري

نتناول في هذا المطلب تكريس حق الإضراب في التشريع الجزائري في الفرع الأول ثم ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: تكريس حق الإضراب في التشريع الجزائري

كانت الجزائر والى وقت قريب تتخذ الاشتراكية أسلوباً ومنهجاً وكان الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي تركز عليها الدولة في تحقيق المساعي والأهداف الكبرى الاشتراكية، فعملت على توفير كافة الوسائل التي تهيئ أداة العمل في جميع قطاعاتها والتي كانت تشغل فيها نسبة % 80 من اليد العاملة الجزائرية ومن أجل تحقيق هذه الأهداف حرص المشرع الجزائري على تحريم الإضراب في القطاع العام إلا أن هذا التحريم لم يرد النص عليه صراحة بل ورد ضمناً حيث لم يشر القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في الثاني من شهر جوان 1966 أسباب وأحكام حق الإضراب وذات المسلك تضمنه الأمر رقم 74-71 الصادر في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تم الاكتفاء فيه على الإعلان عن مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر وحق المشاركة في التسيير والحق في الأرباح والتكوين والراحة دون الإشارة لحق الإضراب<sup>2</sup>.

كما أن القانون رقم 05-82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها<sup>3</sup>، لم يشر لموضوع الإضراب، بل اعتبره ضمناً<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 58-59.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 170.

<sup>3</sup> - القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها (الجريدة الرسمية، عدد 07 اصدار في 16 فيفري 1982)، ص 336.

<sup>4</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 145.

ويرجع تحريم المشرع للإضراب في الأساس تحقيقاً لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد لان قيام الموظفين أو عمال القطاع العام بهجر عملهم قصد تحقيق مطالبهم يتنافى ومبدأ سيرورة واستمرارية المرافق العامة، وهذا في نص المادة 33 من دستور 1976 على أن "الدولة مسؤولة عن ظروف حياة كل مواطن فهي تكفل استفاء حاجياته المادية والمعنوية وخاصة متطلباته المتعلقة بالكرامة والأمن، وهي تستهدف تحرير المواطن من الاستغلال والبطالة والمرض والجهل...".

ولكي يتم توفير احتياجات المواطن المادية والمعنوية منها وتحريره من البطالة والمرض والجهل يستلزم ذلك تشغيلاً مستمراً ومنتظماً لأداء جميع الخدمات المرفقية بمختلف أنواعها<sup>1</sup>، ورغم ما للإضراب من تأثير كبير على المصلحة العامة نتيجة لما يشكله عند حدوثه إلا أن التشريع العقابي الجزائي لم ينص صراحة على عقوبة الإضراب، الذي قد يعرض حياة الأفراد أو صحتهم للخطر، فقد جاءت المادة 112<sup>2</sup> من قانون العقوبات الجزائري، الواردة تحت عنوان تواطؤ الموظفين التي نصت على انه: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تديريها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 ومن تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر".

ونتيجة لما عرفه عالم الشغل من اضطرابات أدى بالمشرع الجزائري بالاعتراف بحق الإضراب، فأولى النصوص القانونية الجزائرية التي أقرت حق الإضراب تضمنه دستور 08 سبتمبر 1963<sup>3</sup>، وهو أول تشريع ظهر في الجزائر بعد الاستقلال، حيث نصت المادة 20 من الدستور المذكور على أن الإضراب يمارس في حدود القانون بقولها: "الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون." ونص هذه المادة يوضح اعتراف المشرع بمشروعية الإضراب دون التمييز في ذلك بين عمال القطاع العام أو عمال القطاع الخاص، وفي نفس الوقت وبالرجوع إلى القانون

<sup>1</sup> - محمد فاروق عبد الحميد، المرجع السابق، ص 169.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 112 من الأمر رقم 66-156 السابق الذكر.

<sup>3</sup> - دستور 1963 المؤرخ في 16 سبتمبر 1963 (الجريدة الرسمية، عدد 64 لسنة 1963).

الذي يحكم القضاء بالأمر الصادر بتاريخ 13 ماي 1969 جاء وبنص صريح في المادة الثانية منه على انه: "تحرم على القضاء جميع الأعمال التي من شأنها التوقف أو إعاقة سير العدالة.

ونفس الأمر فيما يتعلق بقانون الوظيف العمومي والتعديل الذي جاء في عام 1965 حيث لم يقوموا بذكر أي نقطة تتعلق بحق الإضراب، ونعتقد أن تفسير ذلك هو النظام الذي تبنته الجزائر آنذاك أي النظام الاشتراكي وهذا الأخير عادة لا يعترف ولا يسمح بهذا الحق، إلا أن اعتراف المشرع الجزائري بحق الإضراب في المادة 20 من دستور 1963.

حيث صدر القانون رقم 79-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص والذي جاء فيه منع للإضراب في القطاع العام، ولم يسمح به إلا في القطاع الخاص، ثم جاء ثاني دستور في الجزائر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، الذي خطى خطوة توضيحية أكثر تقدما في مجال حق الإضراب، حيث تم اقتصار ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص وهذا ما أكدته المادة 61 في الفقرة الثانية منه والتي تقضي على انه: "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير، وفي القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته".

ثم جاء دستور 23 فيفري 1989<sup>1</sup>، الصادر في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية فقد اعترف بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة ولكن في إطار القانون الذي يمكن أن يحدد ويمنع ممارسة الإضراب، حيث تنص المادة 54 منه على أن: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود الممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن أوفي جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع

ونفس النص جاء في آخر دستور عرفته الجزائر، دستور 28 نوفمبر 1996<sup>2</sup>، في المادة 57 منه وتقابلها المادة 71 بعد التعديل الأخير للدستور 1996.

وفي القانون الأساسي للوظيف العمومي لعام 1966، فقد اقر المشرع الجزائري على أن الإضراب يعد حق من حقوق الموظف العمومي، كما نصت المادة 21 من القانون الأساسي

<sup>1</sup>- دستور 1989 الصادر في المؤرخة في 23 فيفري 1989 (الجريدة الرسمية، عدد 09 لسنة 1989).

<sup>2</sup>- المادة 57 من دستور 1996 السابق الذكر.

العام للعامل، على انه: "تطبيقا للمادة 61 من دستور 1976 فان حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون".

غير انه لم يتم توضيح لهذا الحق الذي من شأنه تحديد كيفية وحدود ممارسته، ف جاء نتيجة لذلك أول قانون اقره المجلس الشعبي الوطني قانون رقم 02-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيم وممارسة حق الإضراب، كما وضع شروطه وضوابطه تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد، وذلك حرصا منها على استمرارية بعض الأنشطة في مرافق عمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع، ويتحقق ذلك بتوفير حد أدنى من الخدمة، كما يتم وضع حدود لممارسة ومنع حق الإضراب في ميادين استراتيجية معينة، كمرفق الدفاع والأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات ذات المنفعة الحيوية للمجتمع<sup>1</sup>.

ونشير في هذا المجال إلى انه بمجرد الاعتراف بحق الإضراب دستوريا وتنظيمه قانونيا تم القيام بالعديد من الإضرابات وكان أول إضراب عام في الجزائر سنة 1991 الذي نادى به النقابة آنذاك، وبالتحديد وقع هذا الإضراب يومي 12 و 13 من شهر مارس عام 1991، ولقد وقع هذا الإضراب من طرف % 90 من العمال<sup>2</sup>.

ومن ثمة فقد أزال القانون رقم 02-90 المذكور أعلاه الغموض الذي كان يشوب حق الإضراب في قطاع الوظيف العمومي وذلك بإقراره له وتنظيمه.

حيث جاء في الباب الثالث منه في القانون رقم 02-90 تنفيذا لما جاء به دستور 1989 لبيّن الشروط والكيفيات المحددة التي يتم بها الإضراب حتى لا يقع إخلال بسير المرافق العامة بانتظام، فنجده قد نص هذا القانون على حماية حق الإضراب في الفصل الأول القسم الرابع بالمواد 32-33 وهذا تأكيدا باعترافه لهذا الحق، إلا انه وضع حدودا وموانع تحد منه خاصة إذا مس بالمرافق ذات الأنشطة الاقتصادية الحيوية وهذا ما نصت عليه المادة 37 من نفس القانون، وبين الفصل الثالث في المادة 43 إلى موانع اللجوء إلى الإضراب حيث عدت الفئات التي يمنع عليها ممارسة حق الإضراب<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عتيقة بلجيل، المذكرة السابقة، ص 79.

<sup>2</sup> - مليكة ابتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 35.

<sup>3</sup> - عتيقة بلجيل، المذكرة السابقة، ص 80.

## الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري

وضعت التشريعات المختلفة عدة قواعد وأحكام، ورسمت حدودا وضوابط لممارسة حق الإضراب بطريقة مشروعة، بهدف المحافظة على الجانب المهني، والجماعي، والفردى من جهة، والمحافظة على استقرار المؤسسات المستخدمة بصفة خاصة، والمجتمع ككل بصفة عامة، بالإضافة الى الضوابط القانونية لكيفيات ممارسة الحق في الإضراب، يتعين التطرق إلى شروط وشرعية الإضراب، والقيود الواردة على هذا الحق.

## أولاً: شروط ممارسة الإضراب في التشريع الجزائري

حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني، نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسته حسب القانون المنظم لممارسة حق الإضراب، بوضع أربعة شروط رئيسية وهي كالآتي:

## 01: استنفاد إجراءات التسوية الودية

يقصد بهذا الشرط، أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولة التسوية الودية والقانونية والرضائية والاتفاقية، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة<sup>1</sup>. كما أنه يمكن اللجوء للتحكيم الذي يتم باتفاق بين طرفي النزاع<sup>2</sup>، حيث نصت المادة 25 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بأنه: "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم"، وفق نص أحكام المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم "يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه<sup>3</sup>.

## 02: موافقة جماعة العمال على الإضراب

حسب نص المادة 28 من القانون 90-02<sup>4</sup> التي تنص على "يوافق على اللجوء الى الاضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل".

<sup>1</sup> - رمضان براهيمى، نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1988، ص 31.

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلى، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 1994، ص 86.

<sup>3</sup> - سليمان احمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998، ص 149.

<sup>4</sup> - المادة 28 من القانون 90-02 السابق الذكر.



**03: الإشعار المسبق بالإضراب**

مؤدى هذا الشرط أنه يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب، وذلك بإعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته إذا كان محدد المدة، وهذا ما نصت عليه المادة 29 "يشرع في الاضراب المنفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الاشعار المسبق بالإضراب".

**04: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل**

يتحدد مفهوم هذا الشرط، في عدم احتلال أماكن العمل بالقوة، باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة، لضمان المحافظة على وسائل وأدوات، وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأضرار، أو تخريب، أو إتلاف، أو مساس بأماكن أو منقولة، أو منشآت تابعة للمستخدم<sup>1</sup>. كما أنه يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وذلك وفقا لما قرره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 90-02 التي تقضي برفع العقوبة إلى ثلاث سنوات حسبما في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات، كما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال الغير المضربين من الدخول إليها للعمل، حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهنيا جسيما، وهذا ما جاء في القسم الخامس تحت الفصل الأول في الباب الثالث بعرقلة حرية العمل: حسب المواد 34-35-36<sup>2</sup> من القانون رقم 90-02 ولقد نصت المادة 34 الفصل الأول من القانون رقم 90-02 "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل" أي يعرض ذلك لعقوبات مدنية أو جزائية.

**ثانيا: القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب**

على الرغم من القيمة الدستورية للحق في الإضراب، والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه مع ذلك ليس حقا مطلقا، بل مقيدا بعدة اعتبارات أمنية، واقتصادية، وسياسية، ومهنية، وهذه القيود مقررة دستوريا كذلك، فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود وتحيل تنظيمها للقانون.

<sup>1</sup> - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 151.

<sup>2</sup> - أنظر المواد 34-35-36-55 من القانون 90-02 السابق الذكر.

وفي هذا الصدد، يمكن القول: أن هناك نوعين من القيود، منها ما هو جزئي، ومنها ما هو كلي. فالقيود الكلية هي المنع المطلق لممارسة الحق في الإضراب، أما عن القيود الجزئية، فهي وضع مجموعة من الالتزامات، التي تحد من ممارسة الحق في الإضراب بصفة كلية.

**01: القيود الكلية:** لقد منع القانون الجزائري ممارسة الحق في الإضراب في بعض ميادين الأنشطة الأساسية.

حيث بينت المادة 43<sup>1</sup> من القانون رقم 90-02 أنه: "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1. القضاة.

2. الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3. أعوان مصالح الأمن.

4. الأعوان الميدانيون العاملون في مصالح الحماية المدنية.

5. أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

6. الأعوان الميدانيون العاملون في الجمارك.

7. عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

من خلال نص المادة، يلاحظ أن المشرع الجزائري أباح ممارسة إضراب عمال قطاع الوظيفة العامة، إلا أنه استثنى من ذلك بعض الفئات من الموظفين، انطلاقاً من معيار وظيفي.

**02: القيود الجزئية:** وردت هذه القيود في القانون رقم 90-02، وهي من أهم القيود التي أوردتها المشرع على ممارسة الحق في الإضراب في هذا القانون، هو إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة، وفقاً للمادة 37 من القانون 90-02 المعدل والمتمم، ينظم قدر الأدنى من الخدمة الإلزامية في المجالات، حيث نصت المادة 38<sup>2</sup> من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بأنه "ينظم قدر أدنى من الخدمة الإلزامية في المجالات التالية:

- 1- المصالح الاستشفائية المناوبة، ومصالح الاستعجال وتوزيع الأدوية.

<sup>1</sup> - المادة 43 من القانون 90-02 السابق الذكر.

<sup>2</sup> - المادة 38 من نفس القانون.

- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4- مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية، وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية، الإشارة البحرية، والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12- مصالح الدفن والمقابر.
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية، والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
- 15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني، وذلك طوال فترة إجرائها.
- 16- مصالح الإدارة العمومية التي تولى الأنشطة الدبلوماسية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 38 من القانون 90-02 السابق الذكر.

## المطلب الثالث:

## آثار ونتائج ممارسة الإضراب

يتضح في القانون الجزائري من خلال تشريعاته بعض الآثار المترتبة عند ممارسة الموظف أو العامل حقه في الإضراب، حيث نصت المادة<sup>1</sup> 32 الفقرة الثانية من القانون 90-02 على انه: "ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط، علاقة العمل" ويقصد بالشروط في نص هذه المادة شروط ممارسة الإضراب، أي أن هذا الأخير لا يكون مشروعاً إلا إذا استوفى الشروط القانونية لممارسته.

كما نصت المادة<sup>2</sup> 27 في فقرتها الأولى من الأمر رقم 75-31 الصادر في 29 أبريل 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على مبدأ عدم إنهاء علاقة العمل بسبب الإضراب وإنما تجميدها فقط، كما أقرت في فقرتها الثانية على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من المستخدم انتقاماً منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب باستثناء حالة ارتكابهم لأخطاء جسيمة أثناء الإضراب.

وتنص المادة 30 من القانون 90-02 في فقرتها الثالثة على أن: "ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي ما عدى فيما اتفق عليه طرفا النزاع بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها".

من خلال نص المادة يتبين لنا أن القانون ترك لطرفي النزاع مجالاً يتفقا فيه لإبقاء الآثار القانونية سارية بواسطة الاتفاقيات الجماعية والعقود وهذا قد يكون سلبياً أو إيجابياً بالنسبة للموظف أو العامل.

- الشيء الإيجابي وذلك كان يتفق الطرفان على سريان الأجرة

- أما الجانب السلبي إذا اتفق طرفا النزاع على قطع الأجرة أو قطع العلاقة التعاقدية مثلاً.

ونعتقد أن هذا الأمر يعد شغور أو فراغ تشريعي لأن المشرع لم يحدد الآثار القانونية المترتبة على الموظف أثناء الإضراب ومن ثمة فلا نرى حماية للموظف والعامل في هذا المجال.

<sup>1</sup> - المادة 30-32 من القانون 90-02، السابق الذكر.

<sup>2</sup> - المادة 27 من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 24 أبريل 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

وعن استخلاف موظفي وعمال المرافق العامة للمضربين فقد منع القانون من الإدارة أو المستخدم عن توظيف أي موظف أو استخدام أي عامل آخر مكان الموظفين والعمال المضربين وذلك ما نصت عليه المادة<sup>1</sup> 33 من القانون السالف الذكر.

- إلا انه هناك استثناء على هذا الأثر وهو في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية.  
- أو في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة.  
- أما عن تسليط العقوبة على موظف أو عامل مارس حقه في الإضراب، فلقد نصت المادة 33 من الفقرة الثانية منه على عدم تسليط أي عقوبة اتجاهاهم إذا مارسوا أو شاركوا في إضراب قد استوفى جميع الشروط القانونية المذكورة آنفاً.

ولقد نص القانون السالف الذكر كذلك على الأفعال التي تعد بمثابة ارتكاب لأخطاء جسيمة يعاقب عليها القانون ذلك ما قضت به المادة<sup>2</sup> 33 مكرر من القانون 91-27 المعدل للقانون 90-02 ومن بين هذه الأفعال عرقلة حرية العمل ويكون ذلك أما بمنع المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل ولما باحتلال أماكن العمل من طرف المضربين.

نشير في هذا المجال إلى العقوبات التأديبية التي اخذ بها المشرع الجزائري في نص المادة<sup>3</sup> 124 من المرسوم رقم 85-59 الصادر في 01 رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والتي قضت على أن العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظف تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات:

العقوبات من الدرجة الأولى: وهي ذات درجة دنيا في الجسامة وهي مادية وأدبية، وهي في الحقيقة تحذير أكثر منها عقوبة، حتى لا يعاد الخطأ أو يرتكب خطأ أكبر منه وتتقسم إلى:

- الإنذار الشفوي وهو تحذير الإدارة الموظف من السلوك المعيب وتذكيره بالنظام الذي يلتزمه
- الإنذار الكتابي (في حالة ارتكاب خطأ آخر أو تكرار نفس الخطأ يكون الإنذار الكتابي).
- التوبيخ يوضع ضمن الملف الوظيفي للموظف حتى يكون دليلا على إهمال واجباته.

<sup>1</sup> - المادة 30 من القانون 90-02، السابق الذكر.

<sup>2</sup> - المادة 33 مكرر من القانون 91-27 المعدل والمتمم للقانون 90-02، السابق الذكر.

<sup>3</sup> - المادة 124 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام (وهذه العقوبة مادية وليست أدبية، لان الموظف لا ينال مرتبه عن الأيام التي أوقف فيها عن العمل).
- العقوبات من الدرجة الثانية: وتعتبر عقوبات مالية غير مباشرة، وذلك لمساسها بالمزايا المادية للموظف العمومي وهي
- الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام (في هذه العقوبة يخصم من الراتب بحسب الأيام الموقف فيها عن العمل).
- الشطب من جدول الترقية (وتعد عقوبة أصلية لجسامتها، وتحرم هذه العقوبة عند توقيعها الموظف من حقه في الترقية لمدة معينة).
- العقوبات من الدرجة الثالثة: وهي عقوبات اشد من سابقتها وهي:
- النقل الإجباري (أي نقل الموظف إلى مكان وظيفي آخر
- التنزيل (يمكن أن يصل إلى ثلاث درجات من التنزيل).
- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات (يفقد الموظف المخطئ بمقتضاها صفة الموظف العمومي غير انه لا يفقد الحق في المعاش.
- التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات (هذه العقوبة تحرم الموظف من حقوقه في المعاش وبمجرد توقيعها يعتبر الموظف كأنه لم يتولى وظيفة في الإدارة التي عزل منها)<sup>1</sup>.
- وعن السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري فقد أعطى الأولوية في ذلك للسلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا ما أقرته المادة 123 من المرسوم رقم 85-59 أعلاه، لكن المشرع الجزائري قيد السلطة بوضع العقوبة مع قرار مبين للأسباب ودون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>2</sup> (لجنة الموظفين) وهذا ما أقرته المادة 125 و126 من المرسوم رقم 85-59<sup>3</sup> المذكور سابقا.
- أما في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة فيتم اتخاذ العقوبة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقها، وهذا ما أقرته المادة 127 من نفس المرسوم.

<sup>1</sup> - عتيقة بلجيل، المذكرة السابقة، ص 103.

<sup>2</sup> - تتألف اللجان المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة، يرأسها رئيس المصلحة أي المدير.

<sup>3</sup> - المواد 125-126-127 من المرسوم رقم 85-59 السابق الذكر.

إلا أننا نشير بان التوقيف في إحدى الحالات والمتمثلة في جسامة الخطأ الذي يؤدي إلى التسريح ووجود متابعة قضائية فيكون بقاءه في الوظيفة يمثل خطراً على سير المرفق العام. ومن خلال ما سبق نخلص إلى أن هناك آثار مترتبة لممارسة الموظف الإضراب من خلال تقييد لحرية ممارسته، إذ نرى عدم حماية الموظف أو العامل (في حالة المطالبة بحقوقه كرفع الأجور أو تحسين ظروف العمل).

وفي الأخير يمكن القول أن المشرع الجزائري تطرق حقا إلى الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب، لكننا نلاحظ وجود نقص فيها مما أهمل ذلك ضمان الحماية للموظف، كما نلاحظ أيضا وجود عرقلة في ممارسة حق الإضراب خاصة فيما تعلق بحرية تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام واللوائح الداخلية مما يؤدي بذلك إلى عدم فعالية الإضراب رغم اعتباره حق دستوري.

## خلاصة الفصل الأول

استخلصنا في الفصل الأول من المذكرة ما يلي:

من حيث مدلول المرفق العام: فتعد المرافق العامة بما تمثله من إشباع للحاجات العامة الأساسية، عن طريق ضمان حسن سير هذه المرافق بانتظام والمرافق واطراد، كما تخضع المرافق العامة لعدة عناصر تتمثل في عنصر النفع العام، وعنصر السلطة العامة وعنصر آخر خضوعها لنظام قانوني خاص، وهذه المرافق تحكمها مبادئ عامة، أهمها مبدأ الاستمرارية الذي تقوم عليه المرافق العامة من أجل إشباع حاجات الأفراد بصفة دورية، وأي خلل يؤدي إلى حدوث اضطراب، ويقضي هذا المبدأ توافر جملة من الضمانات، تشريعية وقضائية، فالتشريعية تنظم الإضراب والاستقالة، وعدم الحجز على الأموال العامة، أما القضائية نجدتها في نظرية الموظف الفعلي ونظرية الظروف الطارئة ومن المبادئ أيضا مبدأ المساواة الذي يمثل المساواة في الانتفاع من الخدمات، والمساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، وحياد المرفق، ومبدأ قابلية المرفق للتغيير.

من حيث معوقات مبدأ حسن سير المرافق العامة: فهناك معوقات تتعلق بالسلطة الإدارية نجدتها في انحراف استعمال السلطة، ومن المعوقات المتعلقة بالعامل والموظف والتي تخص عدة مجالات من القوانين، قانون الوظيفة العامة، وقانون العمل، وقانون العقوبات من حيث الحق في الاضراب ونتائج ممارسته: بعد الاضراب من الحقوق الدستورية وهو امتناع العمال أو الموظفين عن أداء العمل، كما للإضراب عدة أشكال مختلفة، ولقد كرس المشرع الجزائري حق الاضراب والاعتراف به كحق، بعد ان كان في السابق محرم نتيجة للخطورة التي يشكلها على سير المرافق العامة، لذا نظم المشرع ممارسة هذا الحق في إطار القانون، كما يجب توفير حد أدنى من الخدمات في بعض المرافق الحيوية للمجتمع، كما أنه يؤدي إلى نتائج خطيرة على المصلحة العامة

كما يكون من نتائج خضوع الموظفين للتأديب إذا كان الاضراب غير مشروع.

كما يمثل الاضراب وسيلة ضغط بالنسبة للموظفين والعمال متى كانت لهم مطالب

يرجون تحقيقها.



# الفصل الثاني:

## واقع الإضراب بمرفق التربية

المبحث الأول: تقديم شامل لمرفق التربية بالجزائر

المبحث الثاني: أسباب الإضراب وطرق تسويته بمرفق التربية

والآثار الناتجة عنه

سعت الجزائر منذ الاستقلال إلى النهوض بالقطاع العام، والمتمثل في المرافق العامة، وخاصة المرافق الحيوية، فمثلا مرفق التربية يعد من المرافق الحيوية لما يقوم به من أنشطة هامة وتقديم خدمات تتمثل في التربية والتعليم وإنشاء الكفاءات وتوفير المناهج البيداغوجية، حيث قمنا بدراسة حالة تطبيقية على هذا المرفق، من خلال دراسة واقع الاضراب على مرفق التربية والتعليم، ولا شك أن إضراب الموظفين يعرقل سير المرافق العامة ويمنعها من أداء خدماتها العامة التي تعد أساسية وضرورية للمواطنين، ومرفق التربية يخضع هو الآخر لعدة إضرابات من طرف النقابات التي تنادي به لتحقيق مطالبها وهو ما يجعل تنظيم هذا الاضراب واجب وضروري، لما ينتج عنه من آثار ونتائج لا بد من تسويتها.

وهذا ما سنوضحه في المباحث التالية:

**المبحث الأول: تقديم شامل لمرفق التربية بالجزائر**

**المبحث الثاني: أسباب الإضراب وطرق تسويتها (الموسم الدراسي 2013-2014)**

## المبحث الأول:

### تقديم شامل لمرفق التربية بالجزائر

سيكون اهتمامنا في هذا المبحث منصبا على تقديم تعريف لوزارة التربية وكذا مديرية التربية تبسة أين تم إجراء الدراسة الميدانية والتعريف بها من حيث ذكر لمحة تاريخية عن التعليم بالجزائر، والهيكلية التنظيمية وأهميتها، ومهامها، ثم نسقط ذلك على مديرية التربية تبسة من خلال التنظيم والمهام والصلاحيات.

وعليه ففي هذا البحث سنتطرق الى المطالب التالية:

المطلب الأول: منهجية دراسة حالة

المطلب الثاني: لمحة تاريخية عن التعليم في الجزائر

المطلب الثالث: الهيكلية التنظيمية لوزارة التربية الوطنية وتنظيم مهام مديرية التربية

## المطلب الأول:

## منهجية دراسة حالة

لكل بحث علمي منهجية للقيام به، ولأجل هذا ارتأينا قبل أن نخوض في دراسة الحالة أن نوضح المنهج المتبع في جمع المعلومات حول الموضوع محل الدراسة وذلك من خلال توضيح مجال الدراسة، المنهج المتبع، وأساليب جمع المعلومات.

## أولاً: مجال الدراسة

قمنا بدراستنا في ثلاث مجالات وهي:

**1- المجال المكاني:** يتمثل المجال المكاني الذي وقع اختيارنا عليه كدراسة ميدانية على مرفق التربية، وترجع أسباب اختيارنا لهذه المنظمة إلى كون موضوع دراستنا يتطلب إنجاز الدراسة الميدانية في منظمة تمثل مرافق عام يخضع إلى عدة إضرابات، بحيث يعرقل هذا الإضراب بحسن سير هذا المرفق العام، وهذا الشرط متوفر في مرفق التربية، وبما أن موظفي قطاع التربية تتوفر على عدة نقابات، لكونها معروفة بكثرة الإضراب على مستوى القطاع فأردنا أن تشمل دراستنا عمل هذه النقابات.

**2- الحدود الزمنية:** غطت دراستنا فترة الإضرابات خلال الموسم الدراسي 2013-2014.

**3- عينة الدراسة:** شملت دراستنا في مجالها فئة الأساتذة المعنيين بالإضراب لتحقيق بعض المطالب، وكذلك التلاميذ المتضررين جراء هذا الإضراب.

## ثانياً: منهج الدراسة

اعتمدنا في الجانب التطبيقي من بحثنا على منهج دراسة حالة محاولين إسقاط ما جاء به الجانب النظري من بحثنا على مرفق من المرافق العامة الحيوية في الجزائر متخذين مرفق التربية نموذجاً.

## ثالثا: أدوات الدراسة

**المقابلة:** تعتبر المقابلة من الوسائل الهامة المستعملة في جمع البيانات والمعلومات عن عينة الدراسة، والمقابلة في البحث العلمي هي: "عبارة عن حوار أو محادثة أو مناقشة موجهة تكون بين الباحث عادة من جهة وشخص أو مجموعة أشخاص من جهة أخرى، وذلك بغرض التوصل إلى معلومات تعكس حقائق أو موافق محددة يحتاج الباحث إلى التوصل إليها في ضوء أهداف بحثه"<sup>1</sup>، وفي المقابلة لابد من طرح الأسئلة بطريقة واضحة وبعيدة عن الغموض والحيرة.

وبالنظر إلى موضوع بحثنا والمتعلق بالإضراب وتأثيره على سير المرافق العمومية، فقد قمنا بإجراء مقابلة شخصية\*، ومفتوحة مع رئيس مصلحة الموظفين بمديرية التربية تبسة، وكذا ممثلين النقابات المتمثلة في، ليشرح لنا مختلف لإجراءات التي تمر بها عملية الإضراب، وإفادتنا بالوثائق والمحاضر المهمة لإفادة موضوعنا.

**المطلب الثاني:****لمحة تاريخية عن التعليم في الجزائر**

حتى يسهل علينا تتبع وضعية التربية والتعليم في الجزائر، عمدنا إلى ربطها بأبرز المحطات المميزة لتاريخنا المعاصر، وهكذا سنتعرض، بإيجاز شديد، إلى وضعية التربية والتعليم في الفترة المحددة بعد استرجاع السيادة الوطنية أي بعد الاستقلال.

<sup>1</sup> - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010، ص 129.

\*- المقابلة الشخصية، وهي التي تتم وجها لوجه بين الباحث والأشخاص المعنيين بالبحث، وهي أكثر أنواع المقابلات استخداما في البحث العلمي.

يمكن تلخيص الوضعية التي كان عليها قطاع التربية والتعليم غداة الدخول المدرسي 1962/1963، أما تطور المنظومة التربوية الجزائرية، منذ الاستقلال حتى الآن، فيمكن تتبعه من خلال الفترات التالية:

### الفرع الأول: الفترة من 1962 إلى 1976

وتعتبر كفترة انتقالية جرى خلالها إدخال تعديلات تدريجية على النظام التربوي الموروث عن العهد الاستعماري، وذلك تمهيدا لإقامة نظام تربوي وطني أصيل. وتجسدت أولويات هذه الفترة في:

- 1- إقامة منشآت تعليمية جديدة بهدف تعميم التعليم.
  - 2- جزأة إطارات التعليم.
  - 3- تكييف مضامين التعليم الموروثة عن النظام التعليمي الفرنسي مع المقومات الدينية والثقافية والحضارية للمجتمع الجزائري
  - 4- التعريب التدريجي للتعليم.
- وقد أمكن، خلال هذه الفترة، رفع نسبة تـمدرس الأطفال الذين بلغوا السن القانونية من 20% في عام 1962 إلى 70% في نهاية الفترة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الفترة من 1976 إلى 2003

وهي الفترة التي صدر في بدايتها الأمر رقم 35-76، المؤرخ في 16/04/1976 والمتضمن تنظيم التربية والتكوين بالجزائر. ويشكل هذا الأمر أول نص تشريعي يتعلق بالتربية والتكوين للدولة الجزائرية المستقلة وقد وضع هذا النص المعالم الإيديولوجية وحدد الأسس القانونية للنظام التعليمي الجزائري وضبط الإطار المرجعي للسياسة الوطنية للتربية والتكوين بالجزائر.

<sup>1</sup> - محمد بن حمودة، علم الإدارة المدرسية (نظرياته وتطبيقاته في النظام التربوي الجزائري)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، الجزائر، 2006، ص 12.

كرس الأمر السابق مجانية التعليم في جميع المستويات والمراحل والزامية التعليم الأساسي وضمائه لمدة 9 سنوات، كما أرسى الاختيارات والتوجهات الأساسية للتربية باعتبارها:

- منظومة وطنية أصيلة بمضامينها وإطاراتها وبرامجها.
- ديمقراطية في إتاحتها فرصا متكاملة لجميع الأطفال الجزائريين.
- متفتحة على الحضارات الأخرى وذات توجه علمي وتكنولوجي.

يضاف إلى هذا أن الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16/04/1976 وحد لغة التعليم في كل المراحل بحيث جعل كل المواد تدرس باللغة العربية وأعطى مكانة معتبرة للغات الأجنبية. كما جعل التربية والتعليم من صلاحيات الدولة ومنع أي مبادرة خاصة (أي إلغاء التعليم الخاص).

أصبح التعليم بموجب هذا الأمر، مهيكلا على النحو التالي:

- تعليم تحضير غير إجباري.
  - تعليم أساسي إلزامي لمدة 9 سنوات.
  - تعليم ثانوي عام.
  - تعليم ثانوي تقني.
- شرع في تطبيق أحكام هذا الأمر اعتبارا من السنة الدراسية 1980-1981، على مرحلة التعليم الأساسي. وكان قد سبق الشروع في هذا التطبيق إنشاء مؤسسات تجريبية للطور الثالث من التعليم الأساسي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - محمد بن حمودة، المرجع السابق، ص 15.

### الفرع الثالث: الفترة من 2003 إلى الآن

نميز في هذه الفترة وقوع ثلاثة أحداث:

#### أولاً: تشكيل لجنة وطنية لإصلاح المنظومة التربوية

جرى في ماي 2000، تشكيل لجنة وطنية لإصلاح المنظومة التربوية، التي أوكلت لها

مهمة التفكير وتقديم اقتراحات بخصوص ثلاثة مواضيع كبرى هي:

- تحسين نوعية التأطير بشكل عام والتأطير التربوي بشكل خاص.

- السبل التي ينبغي إتباعها لتطوير العمل البيداغوجي.

- إعادة تنظيم المنظومة التربوية بكاملها.

وقد توجت أشغال اللجنة بإصدار ملف ضخم تضمن تحليلاً معمقاً لتطور المنظومة

التربوية الجزائرية والإنجازات التي حققتها وكذا الاختلالات التي أفرزتها. وشكل هذا الملف

موضوعاً لعدة اجتماعات لمجلس الحكومة خلال شهري فبراير ومارس من عام 2002، وذلك

قصد دراسة مختلف الاقتراحات الواردة فيه وتحديد الإجراءات التي يتطلبها تطبيقها وضبط

الآجال<sup>1</sup>.

#### ثانياً: تعديل الأمر المتعلق بتنظيم التربية والتكوين

وذلك بواسطة الأمر رقم 03-09<sup>2</sup>، المؤرخ في 13 أوت 2003، الذي يعدل ويتمم الأمر

رقم 76-35، المؤرخ في 16 أفريل 1976، والمتضمن تنظيم التربية والتكوين، ومن أهم ما

جاء به هذا الأمر:

- إدراج تدريس اللغة الأمازيغية كلغة وطنية، في نشاطات الإيقاظ أو كمادة مستقلة.

- فتح المجال للمبادرة الخاصة للاستثمار في التعليم، عن طريق إنشاء مؤسسات خاصة

للتعليم في جميع المستويات.

<sup>1</sup> - محمد بن حمودة، المرجع السابق، ص 17.

<sup>2</sup> - الأمر رقم 03-09 المؤرخ في 13 أوت 2003 الذي يعدل ويتمم بالأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16 أفريل 1976

والمتضمن تنظيم التربية والتكوين (الجريدة الرسمية، عدد 48)



- وقد جرى بعد صدور هذا الأمر، على المستوى التنظيمي، إعادة هيكلة التعليم الأساسي في طورين بدل 3 أطوار، هما:
- طور التعليم الابتدائي ومدته 5 سنوات.
  - طور التعليم المتوسط ومدته 4 سنوات،.
  - كما استحدثت هيئات استشارية هي:
  - المجلس الوطني للتربية والتكوين، الذي لم ينشأ بعد.
  - المرصد الوطني للتربية والتكوين.
  - المركز الوطني البيداغوجي لتعليم تمازيغت.
  - المركز الوطني لإدماج الابتكارات البيداغوجية وتنمية تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التربية.

- اللجنة الوطنية للمناهج<sup>1</sup>.

### ثالثا: صدور القانون التوجيهي للتربية الوطنية

ويتعلق الأمر بالقانون التوجيهي رقم 08-04، المؤرخ في 23 جانفي 2008. وهو النص التشريعي الذي يرمي إلى تجسيد المسعى الشامل للدولة الجزائرية لإصلاح المنظومة التربوية. ويأتي هذا القانون ليوفر للمدرسة الجزائرية الإطار التشريعي المناسب لجعلها تستجيب للتحديات والرهانات التي يواجهها المجتمع، وتتماشى مع التحولات الوطنية والدولية والتي من بينها، على الخصوص:

- ظهور التعددية السياسية في الجزائر وما يترتب عن ذلك من ضرورة إدراج مفهوم الديمقراطية في المناهج الدراسية.
- التخلي عن الاقتصاد الموجه وأساليب التسيير المركز والتأسيس التدريجي لاقتصاد السوق.
- عولمة الاقتصاد وما يتطلبه من التحضير اللائق للأفراد والمجتمع لمواجهة التنافس الحاد.

<sup>1</sup> - محمد بن حمودة، المرجع السابق، ص 18.

- التطور السريع للمعارف العلمية والتكنولوجية ووسائل الإعلام والاتصال الحديثة وما تفرضه بخصوص إعادة تصميم ملامح المهن.

ولكي تستجيب المنظومة التربوية الجزائرية لطموحات الأمة وتندرج في الحركة الدؤوبة للعلامة، حدد القانون التوجيهي الغايات التي ينبغي أن ترمي السياسة التربوية إلى تحقيقها، فيما يلي:

- تعزيز دور المدرسة في بلورة الشخصية الجزائرية وتوطيد وحدة الشعب الجزائري.

- ضمان التكوين على المواطنة.

- انفتاح المدرسة على الحضارات والثقافات الأخرى واندماجها في حركة الرقمي العالمية.

- إعادة تأكيد مبدأ ديمقراطية التعليم بشكل عام والزامية التعليم الأساسي.

- تثمين وترقية الموارد البشرية.

وفي الختام نشير إلى أن القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04، يتميز عن الأمر

رقم 76-35، المؤرخ في 16/4/1976، في النقاط التالية:

- حصر مجاله في قطاع التربية (التربية التحضيرية، التعليم الأساسي، التعليم الثانوي).

- تكييف النظام التربوي مع التحولات الناجمة عن انتهاج سياسة اقتصاد السوق<sup>1</sup>.

- إتاحة الفرصة للأشخاص الطبيعيين والمعنويين لفتح مؤسسات للتربية والتعليم في إطار

الشروط التي يحددها التشريع والتنظيم.

- إدراج تعليم اللغة الأمازيغية والمعلوماتية في مجمل مؤسسات التعليم والتكوين.

- ضبط حقوق وواجبات أعضاء الجماعة التربوية (التلاميذ، المدرسون، المديرون).

- وضع إطار قانوني لمعاقبة المخلين بالأحكام المتعلقة بالطابع الإلزامي للتعليم الأساسي.

<sup>1</sup>- إبراهيم حمروش، التشريع والتنظيم المدرسيين لطلبة الأساتذة المدارس العليا للأساتذة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائرية، 2004، ص 18.

- إلغاء احتكار الدولة لتأليف الكتب المدرسية وإقامة نظام لاعتمادها والمصادقة على الوسائل التربوية المكتملة والمؤلفات شبه المدرسية.
- إنشاء المرصد الوطني للتربية والتكوين واستحداث مجلس وطني للمناهج كهيئة علمية بيداغوجية مستقلة تعنى بمهمة تصور وإعداد برامج التعليم<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث:

#### الهيئة التنظيمية لوزارة التربية الوطنية وتنظيم مهام مديرية التربية

يعني مصطلح الهيئة التنظيمية لوزارة التربية الوطنية تقسيم دواليب هذه الوزارة تحت سلطة السيد الوزير إلى ديوان ومجموعة من المديريات والمديريات الفرعية ومكاتبها التي تتولى بمجموعها مختلف المهام المنوطة بالقطاع لتحقيق الغايات والمرامي المنشودة في مجال التربية والتكوين، حيث قسمنا هذا المطلب إلى فرعين الأول: تناولنا فيه الهيئة التنظيمية لوزارة التربية والثاني: تناولنا فيه تنظيم مهام مديرية التربية.

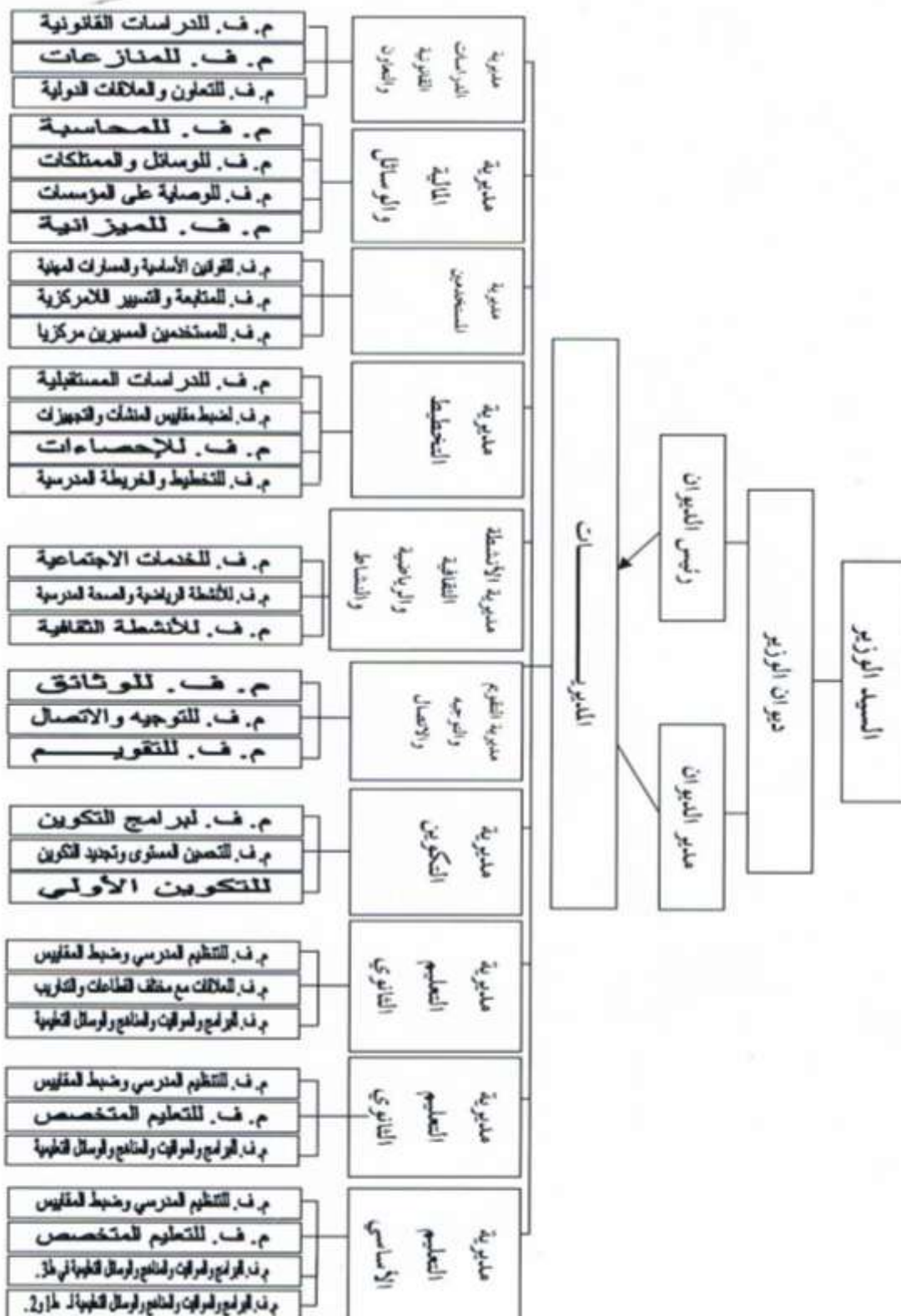
#### الفرع الأول: الهيئة التنظيمية ومهام وزارة التربية الوطنية

تطرقنا في هذا الفرع إلى الهيئة التنظيمية لوزارة التربية، ثم مهامها كل واحدة على حدى كما يلي:

#### أولاً: الهيئة التنظيمية لوزارة التربية الوطنية

إن التنظيم الهيكلي للجهاز المركزي بوزارة التربية الوطنية يخضع من حين لآخر إلى التعديلات والتغييرات التي تملها متطلبات التطور في مجال التربية والتكوين. والمرسومان التنفيذيان المشار إليهما أعلاه يغيران آخر ما صدر في هذا الشأن، وينظمان الإدارة المركزية تحت سلطة السيد الوزير كما يلي:

<sup>1</sup>- إبراهيم حمروش، المرجع السابق، ص 18.



المصدر: مديرية التربية لولاية تبسة

ديوان الوزير ويتكون من:

- مدير الديوان. يساعده مديران للدراسات، ويلحق به مكتب البريد والاتصال.
  - رئيس الديوان.
  - ثمانية مكلفين بالدراسات والتخليص وسنة ملحقتين بالديوان.
- الهيكل التالية.

مديرية التعليم الأساسي وتتكون من المديريات الفرعية التالية:

- المديرية الفرعية للبرامج والمواقيت والمناهج والوسائل التعليمية للطورين الأول والثاني.
- المديرية الفرعية للبرامج والمواقيت والمناهج والوسائل التعليمية في الطور الثالث.
- المديرية الفرعية للتعليم المتخصص<sup>1</sup>.

مديرية التخطيط وتتكون من المديريات الفرعية الآتية:

- المديرية الفرعية للتخطيط والخريطة المدرسية.
- المديرية الفرعية للإحصاءات.
- المديرية الفرعية لضبط مقاييس المنشآت والتجهيزات.
- المديرية الفرعية للدراسات المستقبلية.

مديرية المستخدمين وتتكون من المديرية الفرعية الآتية:

- المديرية الفرعية للمستخدمين المسيرين مركزيا.
  - المديرية الفرعية للمتابعة والتسيير اللامركزية.
  - المديرية الفرعية للقوانين الأساسية والمسارات المهنية.
- مديرية المالية والوسائل وتتكون من المديريات الفرعية الآتية:
- المديرية الفرعية للميزانية.
  - المديرية الفرعية للوصاية على المؤسسات.

<sup>1</sup> - إبراهيم المازني، وحدة التشريع المدرسي، دار النشر، أولاد الشيخ حراش، الجزائر، 2005، ص 34.

- المديرية الفرعية للوسائل والممتلكات.
- المديرية الفرعية للمحاسبة.
- مديرية الدراسات القانونية والتعاون وتتكون من المديرية الفرعية الآتية:
- المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الدولية.
- المديرية الفرعية للمنازعات.
- المديرية الفرعية للدراسات القانونية.
- مديرية التعليم الثانوي العام وتتكون من المديريات الفرعية الآتية:
- المديرية الفرعية للبرامج والمواقيت. والمناهج والوسائل التعليمية.
- المديرية الفرعية للتعليم المتخصص.
- المديرية الفرعية للتنظيم المدرسي وضبط المقاييس<sup>1</sup>.
- مديرية التعليم الثانوي التقني، وتتكون من المديريات الفرعية الآتية:
- المديرية الفرعية للبرامج والمواقيت والمناهج والوسائل التعليمية.
- المديرية الفرعية للعلاقات مع مختلف القطاعات والتدريب.
- المديرية الفرعية للتنظيم المدرسي وضبط المقاييس.
- مديرية التكوين، وتتكون من المديريات الفرعية الآتية:
- المديرية الفرعية للتكوين الأولي.
- المديرية الفرعية لتحسين المستوى وتجديد التكوين.
- المديرية الفرعية لبرامج التكوين.
- مديرية التقويم والتوجيه والاتصال. وتتكون من المديريات الفرعية الآتية:
- المديرية الفرعية للتقويم.
- المديرية الفرعية للتوجيه والاتصال.

<sup>1</sup> - إبراهيم المازني، المرجع السابق، ص 35.

- المديرية الفرعية للوثائق.

مديرية الأنشطة الثقافية والرياضية والنشاط الاجتماعي، وتتكون من:

- المديرية الفرعية للأنشطة الثقافية.

- المديرية الفرعية للأنشطة الرياضية والصحة المدرسية.

- المديرية الفرعية للخدمات الاجتماعية.

تهدف الهيكلية التنظيمية لوزارة التربية إلى تحقيق غايات تتمثل فيما يلي:

- التحكم في التسيير.

- تحديد المسؤوليات في نطاق المهام المنوطة بالقطاع.

- التوزيع الدقيق للمهام بحسب الكفاءات والاختصاص.

- التنسيق المحكم بين مختلف المديريات والمديريات الفرعية.

- التكفل الأمثل والنوعي بمختلف قضايا التربية والتعليم.

- تمكين المسيرين والمسؤولين من الالمام الكافي بمختلف القضايا في مجال التربية

والتكوين كل في حدود صلاحيته واختصاصاته.

- المديرية الفرعية للتنظيم المدرسي وضبط المقاييس<sup>1</sup>.

ثانيا: مهام وزارة التربية الوطنية.

لمعرفة دور وزارة التربية الوطنية ومهامها لابد من الرجوع إلى العديد من النصوص

الرسمية انطلاقا من الدستور 1976. وكذا مختلف المراسيم التي تحدد بمجموعها الغايات

والمبادئ الأساسية التي يجب أن يتكفل بها القطاع في إطار تنفيذ السياسة العامة للدولة في

مجال التربية والتكوين وهي كما يلي:

- تنمية شخصية الأطفال والمواطنين وإعدادهم للعمل والحياة.

- اكتساب المعارف العامة العلمية والتكنولوجية.

<sup>1</sup>- إبراهيم المازني، المرجع السابق، ص 36.

- الاستجابة للتطلعات الشعبية إلى العدالة والتقدم.
  - تنشئة الأجيال على حب الوطن.
  - تلقين التلاميذ مبدأ العدالة والمساواة بين المواطنين والشعوب وإعدادهم لمكافحة كل شكل من أشكال التفرقة والتمييز.
  - منح تربية تساعد على التفاهم والتعاون بين الشعوب وصيانة السلام في العالم على أساس احترام سيادة الأمم.
  - تنمية تربية تتجاوب مع حقوق الإنسان وحرياته الأساسية<sup>1</sup>.
- هذه مجموعة من الغايات والمرامي التي ينبغي أن يترجمها الوزير المكلف بالتربية إلى فعاليات من خلال إشرافه على القطاع وممارسته لمختلف المهام المنوطة به والتي يحددها المرسوم التنفيذي رقم 94-265 بتاريخ 06 سبتمبر 1994 كما يلي: يختص بجميع الأنشطة المتعلقة بتربية الأطفال الذين يبلغون سن الدراسة الإلزامية حتى تخرجهم من أطوار التعليم التي تنظم من أجلهم<sup>2</sup>.
- المرسوم التنفيذي رقم 94-266 بتاريخ 06 سبتمبر 1994 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التربية الوطنية<sup>3</sup>.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-76 بتاريخ 11 مارس 1995 يعدل المرسوم 94-266 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التربية الوطنية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- إبراهيم حمروش، المرجع السابق، ص 34.

<sup>2</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 94-265 بتاريخ 06 سبتمبر 1994 الذي يحدد صلاحيات وزير التربية الوطنية، (الجريدة الرسمية، عدد 57).

<sup>3</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 94-266 بتاريخ 06 سبتمبر 1994 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التربية الوطنية، (الجريدة الرسمية، عدد 57).

<sup>4</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 95-76 المؤرخ في 11 مارس 1995 يعدل المرسوم 94-266 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التربية الوطنية، (الجريدة الرسمية، عدد 16).



القرار المؤرخ في 27 ماي 1995 الذي يحدد مكاتب المديرية الفرعية في وزارة التربية

الوطنية.

وبهذه الصفة يدخل في صلاحياته ما يلي:

- التعليم الأساسي والتعليم الثانوي وكذا جميع الأنشطة المرتبطة بمؤسسات التعليم المخصصة لهذين الطورين.
- التكوين المستخدمين في التأطير التربوي والإداري وتحسين مستواهم.
- ترقية الأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية وكل الأنشطة المكتملة للمدرسة.
- ضبط مقاييس الكتب المدرسية والوسائل التعليمية الأخرى والمعدات والتجهيزات المستعملة في مؤسسات التربية والتكوين وتقنينها واعتمادها.
- اعداد المقاييس المتعلقة بالهيكل الأساسية المدرسية وقواعد استعمالها وصيانتها.
- الوصاية والمراقبة التربويتان على التعليم التحضيري والمكلف بالاتصال مع القطاعات المعنية وكذا تصور البرامج المرتبطة بذلك.
- وفي هذا الإطار يقترح التدابير المتعلقة بذلك:
- تحديد الأهداف العامة للتعليم.
- التجديد والتكليف الدامين لبرامج التعليم ومحتوياتها.
- تنفيذ المناهج والمواقيت التعليمية الملائمة.
- تحديد كفيات تقويم المعارف ومراقبتها باستمرار.
- تحديد شروط تدرج التلاميذ وتوجيههم.
- يتولى أي نشاط من شأنه أن يكفل تطوير البحث التربوي وترقيته في قطاع التربية ويقوم في هذا المضمار بما يلي:

يبادر بأي تفكير ودراسة وبحث خاص في المنظومة التربوية بمختلف جوانبها وبيادر ذلك<sup>1</sup>.

ينشط وينجز أية دراسة مستقبلية تتعلق بتطوير المنظومة التربوية.

يشجع تصور الكتب المدرسية والأدلة وغيرها من الوثائق والوسائل التعليمية في المؤسسات التربوية واعدادها.

يشجع اعداد وسائل الدعم التربوي المطابقة لأهداف التعليم وبرامجه.

يسهر على إقامة منظومة تقييم مستمر للبرامج والمواقيت والمناهج ووسائل التعليم.

- يتولى أي عمل يرمي إلى تحسين تأهيل المعلمين وموظفي التأطير التربوي والاداري ومردودها وذلك عن طريق تنظيم العمليات الرامية إلى دعم التكوين التربوي الأولي. وتطوير برامج تحسين المستوى وتجديد المعارف.

- يتولى عن طريق الاتصال بالوزارات والهيئات المعنية.

- تشجيع تطوير التربية الفنية والرياضية وسياسة الترفيه التربوي لاسيما من خلال التبادلات بين التلاميذ والمؤسسات ويعيد الاعتبار للنشاط الايقاظ والأنشطة المكملة للمدرسة.

- كما يتولى عن طريق الاتصال بالهيئات والمؤسسات والجمعيات المعنية ترقية محو الأمية ورفع المستوى الفكري والثقافي لدى المواطنين وكذا ضمان الرفاهية الضرورية لحسن سير التمدرس لاسيما من خلال اعطاء التلاميذ المحتاجين المنح وتنظيم التغذية المدرسية وإقامة منظومة الصحة المدرسية والوقاية الطيبة.

- يحدد أدوات التخطيط ويسهر على تنفيذها بما يعد مخططات تنمية القطاع التربوي على الأمد الطويل والمتوسط والقصير ويقوم مدى تقدم ذلك ويقترح التدابير الضرورية

<sup>1</sup> - إبراهيم حمروش، المرجع السابق، ص 35.

- لتصحيحها. كما يسهر على اعداد سياسة الخريطة المدرسية التي يحدد أهدافها ومنهجيتها ومقاييسها تحديدا يضمن تكافؤ الفرص في الالتحاق بالتعليم والتكوين.
- يسهر على اعداد قوائم التجهيزات والمعدات التعليمية وعلى مراجعتها باستمرار وضبط مقاييسها.
  - يتخذ بالاتصال مع الوزارات المعنية أي إجراء تنظيمي كفيل بالحفاظ على حرمة المؤسسات المدرسية وضمان سير التعليم في أحسن ظروف الأمن العام والنظافة والانضباط كما يسهل مشاركة أولياء التلاميذ في حياة المؤسسات ويشجع جمعياتهم<sup>1</sup>.
  - يبادر بأي تدبير كفيل بتحسين التسيير الإداري والمالي في الهياكل المركزية وغير المركزية في المؤسسات الموضوعة تحت وصايته ويسهر على تطبيق هذه التدابير.
  - يبادر بإقامة النظام الاعلامي المتعلق بالأنشطة التابعة لمجال اختصاصه ويعد أهدافه واستراتيجياته وتنظيمه ويحدد له الوسائل البشرية والمادية والمالية التي تتسجم مع المنظومة الوطنية للإعلام في كل المستويات.
  - يبادر بإقامة نظام للرقابة يتعلق بالأنشطة التابعة لمجال اختصاصه ويضع أهداف هذا النظام واستراتيجياته وتنظيمه ويحدد له وسائله التي تتسجم المنظومة الوطنية للرقابة في كل المستويات<sup>2</sup>.

وفي هذا الإطار يضطلع بما يلي:

- يشارك في كل المفاوضات الدولية الثنائية والمتعددة الاطراف لها صلة بالأنشطة المرتبطة بمجال اختصاصه ويقدم مساعدته للسلطات المختصة المعنية بشأنها.
- يسهر على تطبيق الاتفاقات الدولية ويتخذ. فيما يخص وزارته التدابير الضرورية لتجسيد الالتزامات التي تكون الجزائر طرفها فيها يتولى بالتشاور مع وزير الشؤون الخارجية.

<sup>1</sup> - إبراهيم حمروش، المرجع السابق، ص ص 36-37

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 38.

تمثل القطاع في اعمال الهيئات الجهوية والدولية ذات الاختصاص في ميدان التربية والتكوين.

يمثل القطاع في المؤسسات الدولية التي تعالج المسائل التي تندرج في اطار صلاحياته. يقوم بأية مهمة في العلاقات الدولية. يمكن أن تسندها إليه السلطة المختصة. يقترح اقامة أية هيئة تشاورية أو تنسيقية وزارية مشتركة واي جهاز آخر من شأنه المساعدة على التكفل الاحسن بالمهام المسندة اليه ويشارك في اعداد قواعد القوانين الاساسية التي تطبق على موظفي القطاع.

الأمر رقم 35-76 بتاريخ 16 أفريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين<sup>1</sup>، والمرسوم التنفيذي رقم 94-265 بتاريخ 06 سبتمبر 1994 المتعلق بتحديد صلاحيات وزير التربية الوطنية<sup>2</sup>.

#### الفرع الثاني: تنظيم مهام مديرية التربية (ولاية تبسة)

تطرقنا في هذا الفرع الى مهام وصلاحيات مديرية التربية، ثم تنظيم مصالحها، بالإضافة الى تنظيم مفتشية أكاديمية الجزائر كل واحدة على حدى كما يلي:

#### أولاً: مهام وصلاحيات مديرية التربية

المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 174/90 المشار اليه أعلاه تحدد بدقة ووضوح الصلاحيات والمهام التي يجب أن نتكفل بها مديرية التربية الموضوعة تحت سلطة الوزير المتكلف بالتربية<sup>3</sup> كما يلي:

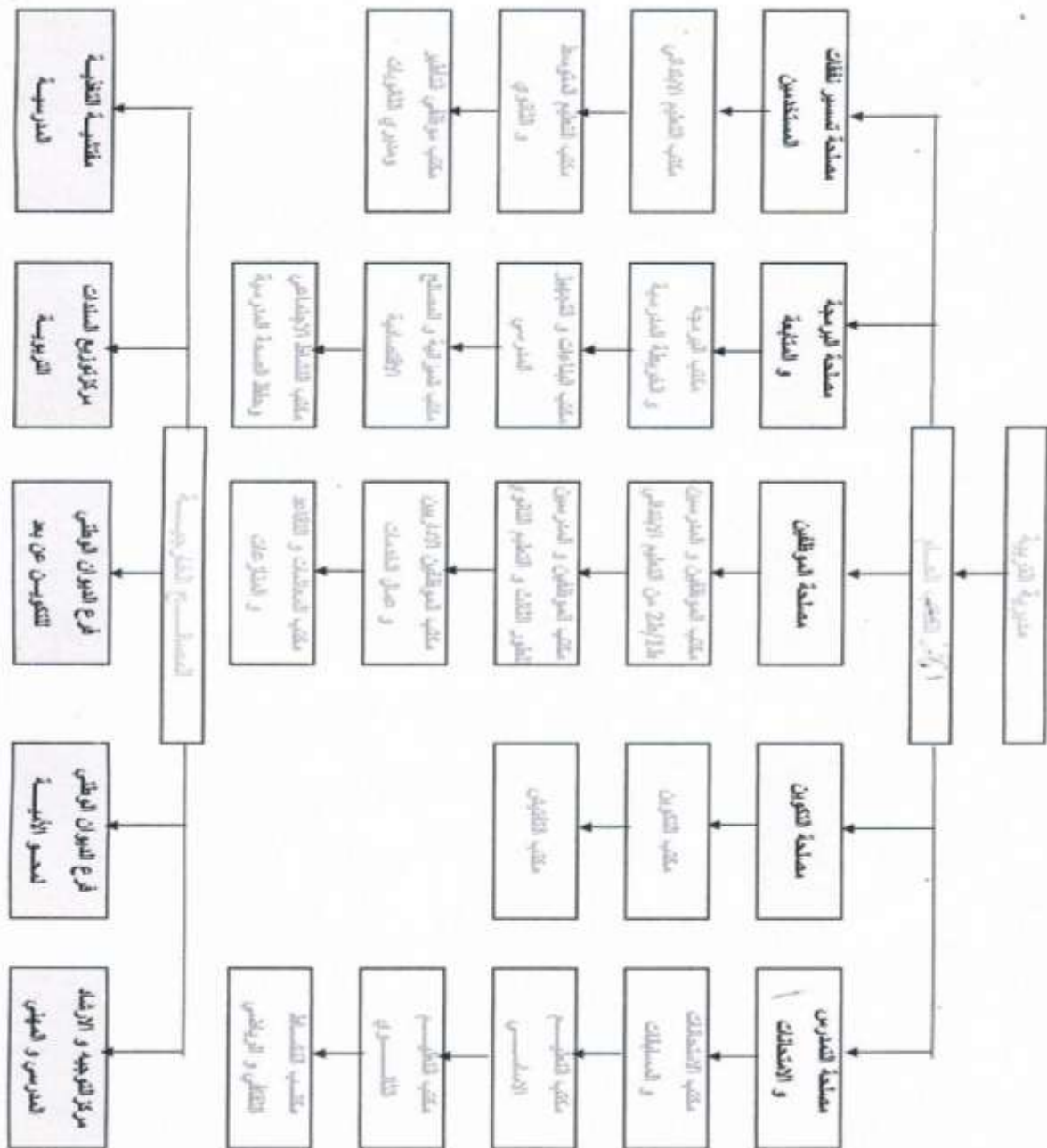
- تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مجال التعليم الثانوي والتكوين على مستوى قطاع التربية وتنسيقها ومتابعتها.

<sup>1</sup>- الأمر رقم 35-76، السابق الذكر.

<sup>2</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 94-265 المؤرخ في 06 سبتمبر 1994، السابق الذكر.

<sup>3</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 09 جوان 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، (الجريدة الرسمية، عدد 24).

- السهر بالاتصال مع الهياكل والهيئات المعنية على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية والموازية للمدرسة والسير الحسن لمؤسسات التربية تابعة للقطاع.



المصدر: مديرية التربية لولاية تبسة

- اعداد الخريطة المدرسة لمختلف مراحل التعليم والقيام بتحديثها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.
- جمع الإحصاءات المدرسية ومعالجتها وتحليلها والقيام بكل عمليات السير والتحقيقات احتياجات الولاية في ميدان التربية.
- السهر على احترام تطبيق المقاييس التربوية في مجال البناءات والتجهيزات المدرسية والتربوية.
- السهر على التنظيم والمتابعة والمراقبة التربوية لمؤسسة التربية والتكوين الموضوعة تحت وصاية وزير التربية الوطنية.
- السهر على تطبيق برامج التعليم واحترام التنظيم المدرسي.
- القيام بتعيين الموظفين التربويين والإداريين والتقنيين وأعاون الخدمة في المؤسسات ومتابعتهم وتسيير شؤونهم في إطار التنظيم الجاري به العمل.
- تنظيم الامتحانات والمسابقات التابعة للقطاع ومتابعتها بالاتصال مع الهياكل والهيئات المؤهلة وتسليم البراءات والشهادات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات المذكورة في إطار التنظيم الجاري به العمل<sup>1</sup>.
- تنظيم عمليات التوجيه والتقويم المدرسي وتنفيذها.
- تنفيذ عمليات تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.
- تنظيم نشاط أسلاك التفثيش وتنفيذها بالاتصال مع المصالح والأجهزة المعنية.
- ترقية الأنشطة التربوية والثقافية والرياضية في المؤسسات المدرسية بالاتصال مع القطاعات والأجهزة والجمعيات المعنية.

<sup>1</sup>- إبراهيم حمروش، المرجع السابق، ص 43.

- السهر على احترام مقاييس حفظ الصحة والامن في مؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع<sup>1</sup>.

### ثانيا: تنظيم مصالح مديرية التربية

تختلف هيكلية مديريات التربية من ولاية إلى أخرى بحسب المهام المرسومة وعدد المؤسسات التربوية والكثافة السكانية ويتراوح عدد المصالح فيها بين ثلاث وست مصالح وهي كما يلي:

#### 1- نمط يتكون من ثلاث مصالح هي:

- مصلحة البرمجة والمتابعة.
- مصلحة التمدرس والامتحانات.
- مصلحة المستخدمين والتفتيش.

#### 2- نمط يتكون من أربع مصالح هي:

- مصلحة البرمجة والمتابعة.
- مصلحة التمدرس والامتحانات.
- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة التكوين والتفتيش.

#### 3- نمط يتكون من خمس مصالح وأمانة عامة هي:

- مصلحة البرمجة والمتابعة.
- مصلحة المالية والوسائل.
- مصلحة التمدرس والامتحانات.
- مصلحة المستخدمين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- إبراهيم حمروش، المرجع السابق، ص 44.

<sup>2</sup>- إبراهيم المازني، المرجع السابق، ص 39.

- مصلحة التكوين والتفتيش.

#### 4- نمط يتكون من ست مصالح وأمانة عامة هي:

- مصلحة البرمجة والمتابعة.
- مصلحة المالية والوسائل.
- مصلحة التنظيم التربوي.
- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة التكوين والتفتيش.
- مصلحة التوجيه والامتحانات<sup>1</sup>.

#### ثالثا: تنظيم مفتشية أكاديمية الجزائر

أما النمط الخامس فيعني فقط ولاية الجزائر الكبرى ويتكون من أربع مديريات هي:

#### 1- مديرية المستخدمين وتظم خمس مصالح هي:

- مصلحة موظفي الطورين 1 و 2 من التعليم الأساسي.
- مصلحة هيئة التدريس للطور 3 من التعليم الأساسي.
- مصلحة هيئة التدريس التعليم الثانوي والتكوين.
- مصلحة الموظفين الإداريين والعمال.
- مصلحة المعاشات والتقاعد والمنازعات.

#### 2- مديرية البرمجة والمتابعة وتضم ثلاث مصالح هي:

- مصلحة البرمجة والبناءات المدرسية.
- مصلحة المالية والوسائل.
- مصلحة الخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية.

<sup>1</sup> - إبراهيم المازني، المرجع السابق، ص 40.



3- مديرية التنظيم المدرسي وتضم مصلحتين هما:

- مصلحة التعليم الأساسي.
- مصلحة التعليم الثانوي.

4- مديرية التوجيه والتقييم وتضم مصلحتين هما:

- مصلحة التكوين والتفتيش.
- مصلحة التوجيه والامتحانات.

وكل مصلحة من هذه المصالح المذكورة في الأنماط الخمسة تتكون من مجموعة من المكاتب يتراوح عددها من مكتبين إلى أربعة بحسب المهام والصلاحيات المنوطة بكل مصلحة وهو ما جاء مفصل في القرار الوزاري المشترك بتاريخ 1990/01/29<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - إبراهيم المازني، المرجع السابق، ص ص 40-41.

## المبحث الثاني:

## أسباب الإضراب وطرق تسويته بمرفق التربية والآثار الناتجة عنه

الاضراب الأسلوب الذي يجدي نفعا مع وزارة التربية الوطنية، لاسيما أنها - الوزارة- تسعى إلى إيجاد حلول أخرى لتدارك الوضع، على غرار اللجوء إلى استدراك الدروس بالنسبة لتلاميذ الأقسام النهائية بعد أن ألغت العتبة التي كانت ملجأها الوحيد خلال السنوات الماضية من أجل استدراك ما ضاع من دروس، وهو الإجراء الذي تتخذ الوزارة كوسيلة لمواجهة ما ينجر من تأخر يتسبب فيه إضراب موظفي هذا المرفق.

## المطلب الأول:

## أسباب الإضراب وطرق تسويتها (الموسم الدراسي 2013/2014)

تناولنا في هذا المطلب أسباب لجوء النقابات للإضراب والمتمثلة في مطالب لم يتم معالجتها من طرف الوزارة الوصية مما جعل النقابات تصعد الاضراب يوما بعد يوم من أجل الضغط على الوزارة لتلبية جل مطالبهم وهذا في الفرع الأول، أما في الفرع الثاني تناولنا طرق تسوية الإضراب من جهة الوزارة متمثلة في مديرية التربية من خلال رفع البيان كنتيجة للخلل الذي وقع فيه مرفق التربية، وكذلك بيان الاتحاد الوطني لجمعية لأولياء التلاميذ لطرف متضرر<sup>1</sup>.

## الفرع الأول: أسباب إضراب النقابات

وإذا كان المنطق الذي تعمد إليه نقابات التربية يرتكز على قاعدة "خذ وطالب"، وكل شيء يؤخذ بالقوة" فإن غياب إرادة سياسية من طرف السلطات العليا في حل مشاكل موظفي هذا القطاع الذي يعد من بين القطاعات التي تحتاج إلى دعم بشكل متواصل، نظرا لخصوصيته ولكونه قطاعا غير منتج، فإن الملاحظ هو أن المطالب القديمة تتجدد مع بداية

<sup>1</sup> - المصدر: ممثل عن نقابة كساباست فرع تبسة، بتاريخ 16 أفريل 2017 على الساعة 10:00 صباحا.

كل سنة دراسية، على غرار ملف طب العمل الذي لا يزال عالقا منذ سنوات دون أن تجد وزارة التربية مخرجا لتسويته، ويبقى التلاميذ هم الضحية الأولى والأخيرة لأي اضطراب تشهده المدرسة الجزائرية أو مرفق التربية بصفة عامة<sup>1</sup>.

وبررت النقابات المستقلة التابعة لقطاع التربية الوطنية، أسباب لجوؤها في كل مرة وكل سنة دراسية إلى الإضرابات والاحتجاجات، وشل المدارس، إلى عدم جدية وزارة التربية الوطنية في التعامل مع المطالب المرفوعة من طرفهم للوصاية، وهي تلجأ إلى حلول مؤقتة وترقيعية، دون حل المشكل من أساسه، وأكدت النقابات أنها أصبحت تؤمن بأن وزارة التربية لن تلبى مطالب العمال إلا بالإضرابات والاحتجاجات<sup>2</sup>.

كما ان هناك ملفات عالقة لم تجسد مثل الملف البيداغوجي، خصوصا بعد صدور التعلية المتممة رقم 11 الصادرة في 23 سبتمبر 2012 بحيث أنها دفعت إلى تعفن الأوضاع، لأنها أسقطت عدة مطالب اكتسبت أثناء المفاوضات التي تمت مع المديرية العامة للتربية العمومية يوم 16 فيفري 2014، ومن أهم النقاط التراجع عن الأثر المالي الرجعي للمدمجين إضافة إلى مشكل المقتصدين الذي مازال يراوح مكانه، بالإضافة إلى حملة شهادة الليسانس ومهندسي الدولة وملك المساعدين التربويين والمخبريين، ما يستوجب على وزيرة التربية التدخل العاجل والفوري من أجل تهدئة الأوضاع وإيجاد حلول لهذه الانشغالات بطريقة موضوعية وعلمية، وان توقيع الوزارة على محاضر مشتركة والالتزام بوعودها من اجل ضمان استقرار المنظومة التربوية.

شل المؤسسات التربوية سيشوش حتما على المتمدرسين، لان الضحية الوحيد من وراء شلها هو التلميذ، لكن الظروف خصوصا الاجتماعية هي التي تدفع إلى الاحتجاج، والخروج من حرم المدارس للتعبير عنها، والضغط على الوزارة من اجل استرجاع الحقوق وحل الملفات

<sup>1</sup> - أنظر الملاحق من 01 إلى 05.

<sup>2</sup> - المصدر: ممثل عن نقابة كنباست فرع تبسة، بتاريخ 16 أفريل 2017 على الساعة 10:00 صباحا.

العالقة منذ سنين، لأنه بالرغم من تعاقب الوزراء على القطاع إلا أن المنظومة ككل مازالت تشهد حالة لا استقرار بسبب التهاون والتقاوس المنهج من طرف المسؤولين القائمين على القطاع، لذا فيجب على الوزارة أن تستعجل لحل المشاكل وتلبية مطلب مراجعة القانون الأساسي لعمال التربية، ومعالجة جميع الاختلالات التي يحويها القانون، ومادام أن الوزارة مازالت تتصل في فتح هذا الملف فالاحتجاجات هي سيدة القرارات، وأن وجدت ملفات تتعدى الوزارة فيجب على المسؤول الأول على القطاع أن يتدخل من خلال الاستنجد بالحكومة من أجل حل المشاكل،" أو فتح مفاوضات مباشرة بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة من أجل تهدئة الأوضاع.

وجل المطالب التي تتلخص في المطالبة بالأثر المالي الرجعي ابتداء من تاريخ 03 جوان 2012 تاريخ صدور القانون الأساسي المعدل 240/12 لموظفي قطاع التربية، ضف إلى ذلك أن أجوبة الوزارة على المحاضر لم تجسد على أرض الواقع، ومطلب الأيلين للزوال وملف طب العمل والسكن والمناصب المكيفة، بالإضافة إلى أسلاك التأطير والمخبريين"، والترقية الآلية.

عقد لقاء رباعي وفتح حوار جاد وجريء بين النقابات الوظيفية العمومية والوصاية والحكومة من أجل تفادي الإضرابات التي تنذر بحدوث سنة بيضاء، لان الحكومة لديها كامل الصلاحيات لضمان استقرار المنظومة التربوية راجع إلى مدى الاستجابة لمطالب موظفي المصالح الاقتصادية، منحة التأطير والمسؤولية والصندوق، فعلى اعتبار أن المسير المالي هو عون محاسب معتمد له الأحقية في المنحة وفق المرسوم التنفيذي 04-308 ولتعويضنا عن تأطير الامتحانات الرسمية والترقيات، وتعيين القرار الوزاري رقم 91-829 الخاص بمهام موظفي المصالح الاقتصادية وذلك بتحديد مهامهم بدقة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المصدر: ممثل عن نقابة كساباست فرع تبسة، بتاريخ 16 أفريل 2017 على الساعة 10:00 صباحا.

- أنظر الملاحق من 01 إلى 05.

## الفرع الثاني: طرق تسوية الإضراب

وتشمل طرق التسوية في هذا الفرع: بيان وزارة التربية وكذلك بيان الاتحاد الوطني لجمعية أولياء التلاميذ كطرف متضرر

## أولاً: بيان وزارة التربية

"من حق الشركاء الاجتماعيين اللجوء إلى الإضرابات لأنه حقهم الدستوري، لأنه السبيل الوحيد لهم لتحقيق مطالبهم، وهنا الوزارة انها قد استجابت لجل مطالب نقابات القطاع، وبقيت بعض المطالب التي تتطلب تدخل قطاعات أخرى ك مديرية الوظيفة العمومية ووزارة السكن ووزارة الصحة ووزارة المالية وغير ذلك، والمطالب التي عجزت الوزارة عن تحقيقها للشركاء الاجتماعيين فقد تم رفعها إلى الوظيفة العمومية من أجل مناقشتها ومعالجتها، لكن هناك بعض الأساتذة شأنهم الوحيد هو رفع الشكاوي و التذمر وهذا لا يخدم القطاع، لأنهم سيؤدون إلى خلق فوضى في القطاع، لكن بالتروي والتعقل سنعالج كل المشاكل والملفات العالقة وسنفتح أبواب الحوار مع النقابات مجدداً لمناقشة انشغالاتهم، حفاظاً على هدوء القطاع وعلى استقراره وكذا لضمان تدرس جيد لأبنائنا المتمدرسين<sup>1</sup>.

## ثانياً: بيان الاتحاد الوطني لجمعية أولياء التلاميذ كطرف متضرر

"إن الإضرابات اللامتناهية التي يشهدها القطاع منذ 10 سنوات، لن تأت بأي جديد للقطاع سوى رفع أجور الأساتذة، وتحسين أوضاعهم، لأن هم هؤلاء الوحيد هو رفع أجورهم وأوضاعهم الاجتماعية لا غير ذلك، لذا فالمسؤولية تقع على عاتق الوزير الأول".

إذا لم يتدخل لإنقاذ أبنائنا المتمدرسين، من ظاهرة التسرب والعنف المدرسي وآفة عتبة الدروس التي تؤدي إلى تراجع وتدني مستوى التلميذ، وانخفاض النتائج المدرسية، لأنه يستطيع جمع النقابات ووزارة التربية والوظيفة العمومية وأولياء التلاميذ، و نطالب الوزارة بضرورة تطبيق

<sup>1</sup> - المصدر: مديرية التربية لولاية تبسة، رئيس مصلحة البرمجة، بتاريخ 19 أفريل 2017 على الساعة 14:00 مساء.

- أنظر الملاحق 06-07.

القانون والنصوص التشريعية المعمول بها حالياً و إعطاء كل ذي حق حقه حالياً إما لها أو عليها.

كما يوجه نداء للشركاء الاجتماعيين بضرورة التعقل والتفهم قبل أخذ أي قرار جريء، واللجوء إلى العدالة إذا رأت نفسها على حق حتى تسترجع حقوقها وترفع قضية على وزارة التربية من أجل استرجاع حقوقها، فنحن كجمعية أولياء التلاميذ لن نسكت على مثل هذه المشاكل التي يدفع ثمنها فقط التلميذ لأنه الضحية الوحيد، كما أن الإضرابات تسيء إلى العلاقة القائمة بين التلميذ والأستاذ من جهة وبين أولياء التلاميذ والشركاء الاجتماعيين من جهة أخرى، نظن أن المسؤول الأول عن القطاع لديه نية بالنهوض بالقطاع ومعالجة المشاكل والملفات العالقة وذلك يتجلى من خلال فتحها بواب الحوار مع النقابات ومعنا كأولياء والاستماع لانشغالاتنا، وأدعو النقابات إلى ضرورة إعطاء فرصة للوزارة وإعطائها مهلة زمنية، حتى يتسنى لها الاطلاع على الملفات العالقة لتتحكم فيه وتتأقلم مع القطاع بشكل جيد، ثم نرى النتائج والقرارات النهائية التي ستتخذها الوزارة، ونحن نقولها ونعيدها أنه آن الأوان للحكومة بان تتدخل بشكل فوري لحل المشكل لأن مصير التلاميذ بات في خطر والنزاعات القائمة بين الوصاية والنقابات لن تنته بسبب تعنت الطرفين والسبيل الوحيد لإنهاء هذه المهزلة متوقف على الوزارة الأولى وإن لم تحسم الأمور قبل نهاية الفصل الأول فسنراسل رئاسة الجمهورية للتدخل قبل تعفن الأوضاع"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المصدر: ممثل جمعية أولياء التلاميذ، فرع ولاية تبسة، بتاريخ 24 أبريل 2017 على الساعة 09:30 صباحاً.

## المطلب الثاني:

## أثار الإضراب على المؤسسة والتلاميذ

يؤدي الإضراب في مرفق التربية الى عدة نتائج واثار على مستوى المؤسسة الذي أدى الى توقف نشاطها لعدة أيام والمفروض أنها تعمل بدوام واستمرارية، وكذلك اثره على التلاميذ كعنصر متضرر يؤدي الى تراكم الدروس وخلق العنف وتدني المستوى الدراسي، عالجنا هذه الآثار في فرعين الأول على المؤسسة والثاني على التلاميذ.

## الفرع الأول: أثار الإضراب على المؤسسة

اثار الاضرابات على سير مرفق التربية خلال الموسم الدراسي 2013-2014:

توقف تام أيام 25، 26 و 27 فيفري 2013: بسبب إضراب وطني إنذاري دام مدة ثلاثة أيام، عبر من خلاله الأساتذة عن رفضهم لتجاهل الوزارة الوصية لمطالبهم، لاسيما ما تعلق بمطلب إعادة النظر في القانون الأساسي لعمال القطاع ومنحتي المنطقة والجنوب.

مارس 2013: قررت نقابات التربية الدخول في إضراب لمدة ثلاثة أيام للضغط على الوزارة الوصية لتسوية مطالب أساتذة ولايات الجنوب والهضاب العليا والأوراس، المتعلقة بتحسين منحتي المنطقة والامتياز أدى إلى توقف المرفق في هذه الولايات<sup>1</sup>.

17 أبريل 2013: شهد القطاع إضرابا وطنيا للمطالبة بالتعجيل في معالجة اختلالات القانون الأساسي الخاص بعمال قطاع التربية رقم 12/240 المعدل والمتمم للقانون رقم 08/305، وإعادة النظر في الزيادة التي أقرتها الحكومة المتعلقة بالأسلاك المشتركة والعمال المهنيين التي لم تتعد نسبة 10 بالمائة التي وصفتها نقابات التربية آنذاك بـ "المهينة"، ومطالبة وزير التربية بالتقيد بما تم الاتفاق عليه في محاضر الاجتماع الممضاة مع الشركاء الاجتماعيين.

الأسبوع الأول من شهر ماي 2013: استأنفت النقابات إضرابها المفتوح عن التدريس بولايات الجنوب للمطالبة بتطبيق منحتي المنطقة والامتياز، ودام هذا الإضراب سبعة أسابيع باشرت

<sup>1</sup> - جريدة الفجر، العدد 508، الصادرة يوم السبت 06 ديسمبر 2014.

على أساسها وزارة التربية عبد اللطيف، أول لقاءاتها الثنائية مع النقابات للنظر في مطالبها تجنباً لتأزم الوضع أكثر وتوقف القطاع خاصة في نهاية السنة.

**15 جانفي 2014:** تنظيم المساعدين التربويين المنضوين تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية عبر كل الولايات إضراب وطني شل القطاع.

**26 و 27 جانفي 2014:** دخل أساتذة التعليم الثانوي والتقني في إضراب استجابة لدعوة النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني رداً على صمت وزارة التربية في تجسيد مطالبها ولجوئها لكسب الوقت.

**27 جانفي 2014:** شرع أساتذة التعليم الابتدائي والمتوسط في إضراب متجدد كل أسبوع ألياً عرف نسبة استجابة عالية بعد استجابة الأساتذة والمعلمين الدعوة للإضراب التي دعا إليه الاتحاد العام لعمال التربية والتكوين مع تنظيم وقفات احتجاجية عبر مختلف ولايات الوطن.

**8 سبتمبر 2014:** إضراب موظفي المصالح الاقتصادية التابعين لقطاع التربية الوطنية، والذي لا يزال متواصلاً إلى غاية اليوم، من أجل افتكاك مطلب المنحة الخبرة البيداغوجية لاستدراك الفوارق الكبيرة في رواتب موظفي المصالح الاقتصادية، ومنحة التأطير والمسؤولية والصندوق<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: آثار الإضراب على التلاميذ

آراء بعض الطلبة بخصوص الإضرابات التي يشهدها القطاع حسب جريدة الفجر الصادرة يوم السبت 06 ديسمبر 2014:

مباركي يوسف سنة الثانية ثانوي:

"نحن نساند الأساتذة في إضرابهم لأن غالبيتهم مظلومين"

"أنا شخصياً أؤيد فكرة الإضراب الأساتذة لأنهم مظلومين، لأن هناك العديد منهم لم يتلقوا حقوقهم بشكل كلي وأساتذة تلقوا إجحاف في حقهم وحتى إن كانت زيادات إلا أن غلاء المعيشة

<sup>1</sup>- جريدة الفجر، العدد 508، الصادرة يوم السبت 06 ديسمبر 2014.



لا يسمح لهم بتلبية مستحقاتهم، ونحن نرى بأن الأساتذة مهمشين نوعا ما ونطالب من الوزارة بضرورة إعطاء كل ذي حق حقه قبل حدوث سنة بيضاء<sup>1</sup>.

بلكاتب محمد سنة ثانية ثانوي:

"الأساتذة أنانيون لأنهم يسبقون مصالحهم الشخصية على مصلحة التلميذ"

"أنا ضد فكرة الإضراب لأنها تعرقل سير الدراسة، وتؤدي إلى تراكم الدروس وخلق العنف داخل المدارس، ضف إلى ذلك أن الأساتذة دائما يسبقون مطالبهم الاجتماعية على مصلحة التلميذ، والدليل الظروف السيئة التي نتمدرس فيها من اكتظاظ داخل المؤسسات التربوية واهترائها وغير ذلك، لذا فيجب أن يفكروا فينا قبل اتخاذ أي قرار يعود بالسلب علينا".

حوما ليليا السنة الثانية ثانوي:

"مستقبلنا الدراسي في خطر بسبب هذه الاحتجاجات"

"ضقت ذرعا من هذه الحركات الاحتجاجية، فنحن كل سنة نعيش في توتر وقلق وأصبح كل فكرنا منصب حول هذه المشاكل التي أصبحت تكرر كل سنة، ونحن نطالب من وزارة التربية حل هذه المشاكل وتسوية الأوضاع لأننا وحدنا من ندفع الثمن".

بوتة رومياء سنة ثانية متوسط:

"يجب أن تتخذ الجهات المسؤولة عقوبات ردية ضد المضربين"

"أطالب الجهات المسؤولة تسليط عقوبات ضد المضربين، لأن هذه الانقطاعات تؤدي بنا إلى عدم التركيز في دروسنا ونعيش اضطرابا شديدا بالإضافة إلى تراكم الدروس، وبالتالي يجبر هؤلاء المعلمين إلى حشو الدروس لنا وإهمال بعض الدروس المهمة وعدم شرحها لنا بشكل مفصل وهذا ما نرفضه".

<sup>1</sup> - جريدة الفجر، العدد 508، الصادرة يوم السبت 06 ديسمبر 2014.

ميهوبي منال حياة سنة الخامسة ابتدائي:

"تريد أن ندرس في ظروف عادية من دون أية عراقيل"

"أوجه ندائي لجميع المسؤولين من أجل حل المشاكل التي تهدد قطاع التربية وأدعو جميع الأساتذة للتعقل والعدول عن قرار الإضرابات هذه التي أصبحت تشكل خطر على مستقبلنا، ونحن نريد أن ندرس في ظروف ملائمة دون عراقيل، من أجل ضمان تحصيل جيد ورفع مستوى التلاميذ دون استثناء".

لعريبي إيمان سنة الرابعة ابتدائي:

"يجب على الجهات الوصية اتخاذ التدابير اللازمة لمنع الإضراب"

"الإضرابات التي يشهدها القطاع في كل مرة تعرقل علينا سير دراستنا وتركيزنا وتجعلنا نعيش في اضطراب دائم ومستمر، لأنها تؤدي إلى خلق فوضى في المدارس، إضافة إلى العنف والخطر المحدق بنا من جراء هذه المشاكل، وحتى المعلمين يجدون صعوبات في إيصال الفكرة لنا بسبب الانقطاع عن الدراسة في كل مرة، لذا قرر والداي تدعيمي بدروس خصوصية لأنها تساعدني كثيرا عن الفهم والاستيعاب وتعوض النقص الكبير في المدارس بالرغم من غلاء تكاليفها، وأطالب من المسؤولين بضرورة استدراك المشكل قبل تفاقم الأوضاع ووضع حد لهذه الإضرابات التي من شأنها خلق مشاكل عدة أهمها تراكم الدروس مما يجعل الأساتذة يضطرون إلى حشو الدروس لنا، أو شرحها بشكل سطحي وهذا يخلق مشكل تدني المستوى لدى الجميع"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - جريدة الفجر، العدد 508، الصادرة يوم السبت 06 ديسمبر 2014.

## خلاصة الفصل الثاني

استخلصنا في الفصل الثاني من المذكرة إلى ما يلي:

من حيث تقديم شامل لمرفق التربية بالجزائر، يعد مرفق التربية من المرافق الحيوية في الجزائر، الذي يعمل جاهدا في تقديم الأحسن مع ضمان استمراره، وهو موضوع الدراسة التطبيقية لدراسة الحالة، مبتدئين بوضع منهج لدراسة الحالة، ثم تقديم لمحة تاريخية عن مرفق التربية خلال الفترة بعد الاستقلال، وقد تم تنظيم الهيكله والمهام لوزارة التربية وهي تتكون من ديوان ومديريات، ومديريات فرعية والتي تتولى مختلف مجموع المهام المنوطة بالقطاع لتحقيق الغايات والمرامي المنشودة في مجال التربية والتكوين

من حيث اسباب الاضراب بمرفق التربية ونتائجه وكيفية تسويته: حيث نادت جميع نقابات التربية بالإضراب، احتجاجا على عدة مطالب، كما قامت بالتصعيد في حالة لم تراعي الوزارة لمطالبه، والتي تتمحور في رفع الأجور، ملف طب العمل، ملف السكن ... وغيرها من المطالب، وترى أن مطالب موظفي التربية لن تتحقق إلا عن طريق الاضراب مبررين ذلك بعدم جدية وزارة التربية، وهو ما يترتب عنه توقف تام لمرفق التربية بسبب الاضراب الوطني، الذي يعيق مبدأ الاستمرارية والدوام في تقديم خدمات مرفق التربية.

بالإضافة الى الاضرار التي تمس التلاميذ كأطراف متضررة، نتيجة لتوقف مرفق التربية بسبب الاضراب، ونتاجها حدوث آفات كثيرة منها: التسرب المدرسي، والعنف المدرسي، وآفة عتبة الدروس، وضعف النتائج، والتي تؤدي بالجماع الى تدني مستوى الدراسة والمستوى العلمي.

الخطبة

## خاتمة

في الختام يمكن ان نخلص الى ما استعرضنا في الفصل الاول من المذكرة الى مبدأ اساسي وهو مبدأ السير الحسن للمرافق العامة الذي يعد من اهم ما يقوم عليه المرفق العام من اشباع للحاجات العامة الاساسية، لذا وجب ضمان حسن سير هذه المرافق بانتظام واطراد لان اي توقف او خلل سوف يصيب قطاع الخدمات العامة بشكل، ان لم يتم تفادي هذا الشلل حتما ينعكس مباشرة على الجمهور، وينعكس على الدولة بصفة عامة، وهذا ما جعل المشرع الجزائري والقضاء الاداري يتدخل لوضع انظمة وقواعد للحفاظ على مبدأ دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد او ما يعرف بمبدأ الاستمرارية، فتجسد ضمانات تشريعية، تعمل على تنظيم وتقييد الموظف والعامل بالتزامات تتمثل في تنظيم الاضراب في المرافق العامة، والاضراب هو امتناع الموظفين عن تأدية اعمال وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيراً عن عدم الرضا على أمر معين، وهذا ما يشكل تعطيل سير المرافق العامة ويمنعها من اداء خدماتها العامة نتصور ما يحدث من خلل واضطراب في حالة توقف مرفق من المرافق العامة، كمرفق التربية والتعليم مثلا نتصور الكم الهائل من التلاميذ الذين يمنعون من مزولة دراستهم، وعدم تلقيهم الدروس في الوقت المناسب والمحدد، ما ينتج عنه من تداخل في البرامج والامتحانات وغيرها من النتائج.

وأيضاً تنظيم الاستقالة وفق شروط قانونية يضمن عدم توقف او انقطاع خدمات المرفق، فالاستقالة هي حق للموظفين، لكن يجب تنظيم هذا الحق رعاية للصالح العام وحسن سير المرافق العامة وكذا عدم الحجز على الاموال العامة التي تسير بها هذه المرافق وهذا كله من اجل ضمان مبدأ استمرارية.

ومن الضمانات القضائية والتي ساهم القضاء في اظهار نظريات تخدم مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وهي نظرية الموظف الفعلي الذي يقصد به الشخص الذي تم تعيينه بشكل معيب، ونظرية الظروف الطارئة وتعرف بانها كل حادث استثنائي ذي طبيعة عامة، ونخلص الى مبدأ المساواة الذي يعد من البادئ الاساسية التي اكدتها الدساتير والتشريعات المختلفة، ويقضي مبدأ المساواة مساواة المنتفعين من خدمات المرفق العام والمساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، وحياد

المرفق العامل كل هذه العناصر اذا لم تتحقق ادت الى سوء سير المرافق العامة، ويعمل مبدا قابلية المرفق للتغيير والتعديل من اجل تحقيق النفع العام بأفضل طريقة ممكنة وفقا للظروف والحوال المصاحبة لوضعها، كما ان هناك ما يعرف بالمعوقات وهي تمس مبدا حسن سير المرفق العام ونجدها متعلقة بالسلطة الادارية عندما تتحرف في استعمال سلطتها بعيدا عن المصلحة العامة المشروعة، وكذلك ما يتعلق بالموظف والعامل وهذا عند ارتكابه اخطاء او جرائم جزائية تؤدي الى عرقلة سير المرفق العام لذا وضع المشرع الجزائري عقوبات تأديبية للموظف في حالة ارتكاب بعض الاخطاء ولقد كرس المشرع الجزائري الحق في الاضراب وممارسته من خلال التشريعات المتعددة مرورا بالدساتير وصولا الى القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب والمعدل والمتمم بالقانون 27/91، حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيمه وممارسته لحق الاضراب كما وضع شروط وضوابط مع ما يتمشى والنظام الجديد الذي تصبوا اليه السياسة العامة في البلاد، وذلك حرصا منها على استمرارية بعض الانشطة في مرافق عمومية ذات حيوية وحركية في المجتمع ويتحقق بتوفير حد ادنى من الخدمة كما يتم وضع حدود لمنع ممارسة حق الاضراب في ميادين استراتيجية معينة كمرفق الدفاع والامن الوطنيين القضاة، معاوني الجمارك ...، حسب جاءت به المادة 43 من القانون 02/90.

هذه المطالب ليست في الحقيقة نتاج عملية تفكير حول ضرورة الموازنة بين الحق في الاضراب، ومبدا استمرارية المرفق العام كما استخلصنا في دراسة الفصل الثاني من المذكرة، مرفق التربية الذي يمثل احد المرافق العامة الحيوية في الجزائر حيث بدا بعد في وضع كارثي ترجع الى الاستعمار ومما يعانیه نقص الهياكل التربوية والمؤطرين للنهوض بالقطاع، وقد صدرت عدة قوانين تنظم سير مرفق التربية والتكوين، ومنها الامر 35/76 سنة 1976 المتضمن تنظيم التربية والتكوين بالجزائر، ثم فيما بعد تم تعديله بالأمر 09/03 سنة 2003. واستعرضنا ايضا الهيكلة التنظيمية لوزارة التربية وتتمثل في الديوان ومديريات، ومديريات فرعية كما تم تنظيم مهام وزارة التربية والتي يحددها المرسوم 265/94 حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 174/90

الذي يحدد بدقة الصلاحيات والمهام التي يجب ان تتكفل بها مديرية التربية، واستعرضنا في المبحث الثاني والاخير اسباب اضراب نقابات التربية خلال الفترة 2013-2014، والتي قامت بتصعد الاضراب كل مرة من اجل تحقيق مطالبها، والتي تنظر الى وزارة التربية في حل المشاكل العالقة عن طريق ما يسمى بالترقيع دون مراعاة الجدية.

وفيما يلي بعض النتائج التي توصلنا اليها:

من حيث مدلول المرفق العام: يعد المرفق من اشباع الحاجات العامة بطريقة دائمة ومستمرة، انما تخضع لمبدأ الاستمرارية الذي يعد من اهم مبادئ المرفق العام مما يجعلها تقوم على الاستمرارية دون انقطاع او توقف.

من حيث معوقات مبدأ حسن سير المرافق العامة: تعتبر السلطة الادارية احد اسباب المعوقات لمبدأ سير المرافق العام، وهذا نتيجة انحراف في استعمال السلطة دون مراعاة المصلحة العامة، وارتكاب الموظف او العامل لأخطاء او جرائم تأديبية يعاقب عليها القانون في مجال قانون العمل او الوظيفة العامة او في مجال قانون العقوبات.

من حيث ممارسة الاضراب والاستقالة: يحق للموظف والعامل ممارسة حقه في الاضراب والاستقالة الا ان هذه الممارسة مقيدة كونها تشكل عائق على استمرارية المرفق العام، ويؤدي الاضراب او الاستقالة الى وقف وتعطيل المرافقة العامة ولذا جاء المشرع في القانون 02/90 لتكريس حق الاضراب مع وضع شروط وقيود على ممارسة هذا الاضراب حتى لا يؤثر على سير المرافق العامة، ونفس الشيء لممارسة الاستقالة، فيحق لجهة التعيين ان ترد بعد شهرين برفض الاستقالة لضرورة المصلحة مع امكان ارجائها لشهرين اخرى (2+2) وتكون نهائية دون الرجعة فيها حسب قانون 03/06.

من حيث واقع الاضراب بمرفق التربية: مرفق التربية بالجزائر يعد من اهم المرافق الحيوية، التي لا يجب ان تتوقف وتؤدي عملها باستمرار، غير ان آفة الاضراب التي تعيق هذه المرافق، والتي يمارسها الاساتذة ممثلين في النقابات وعادة تكون اضرابات وطنية تؤدي بها الى شلل وتوقف لنشاطها، كما ان التلاميذ هم الفئة

الأكبر تضررا فهم يتحملون آثارها جراء هذا التوقف، ومن بين الآثار نجد خلق فوضى في المدارس، ضعف في النتائج، وتدني مستوى الدراسة.

وتوجنا هذه النتائج بمجموعة توصيات:

من حيث النصوص القانونية:

- ضرورة وضع قوانين توازن بين مبدأ الحق في الاضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام.
- ادراج قوانين تلزم تفعيل القيام بالحد الأدنى من الخدمات.
- وضع نظام لامركزي للحماية وتسوية النزاعات بالإضافة الى التفاوض، والحوار الاجتماعي.



املا حَق



## C.N.A.P.E.S.T.E

المكتب الولائي - تبسة -

### رسالة اعتصام ولائي

قال الرسول صلى الله عليه وسلم: " إن الله وملائكته وأهل السماوات والأرض ، وحتى النمل في جحرها ، وحتى الحوت في جوف البحر ليُصلون على معلم الناس الخير".

إننا هنا الواقفون الصامدون ، إننا المرابطون على عتبات الجهل ، المدافعون عن قيم الأمة و الإنسانية ، إننا المعلمون للناس العيش بكرامة وشرف و أن يحبوا الأوطان والبلاد و العباد ، إننا الممارسون لأفضل و أشرف المهن ، إننا المنتجون لبقية المهن ، فنحن من أنتجنا العامل و الطبيب ، و الوزير و الرئيس ، كلنا بصوت واحد نقول:

لكي تكون على حق لا يستوجب أن يكون صوتك مرتفعا ، ولكن رغم ذلك نرفع أصواتنا عاليا لأن الآخرين لا يسمعون و ربما حتى لا يبصرون ، و لأننا علمنا الناس أنه من المخجل التعثر مرتين بالحجر نفسه ، فلا يمكن أن نثق بمحاضر ممضاة تم التنصل منها ، فكيف إذا كانت وعود إلى أجل غير مسمى ، إننا هنا لنعبير عن تذرنا و استيائنا من استخفاف القائمين على وزارة التربية بالمطالب المرفوعة ، و انتهاج منهج الإخلال بالالتزامات و عدم تنفيذ الوعود.

إننا هنا لنقول: إن الوزارة تتحمل مسؤولية عدم ترقية الأساتذة . إذ لا ترقيات استحدثت ، ولا نجاح في المسابقات ، و لا قوائم للتأهيل، لذلك كان مطلبنا الترقية الآلية كتعويض لهذا الضرر ، حتى تتم تسوية الاختلالات الناجمة عن تطبيقات القانون الخاص ، و استرجاع مناصب الترقية المحولة و استحداث مناصب مالية جديدة للترقية وفق الاحتياج الفعلي الميداني ، لأننا نتخوف من أن القانون الخاص للأساتذة آيل للزوال .

فعوض التفكير في كيفية تقاسم المسؤوليات داخل المؤسسة التربوية بإشراك الأستاذ و تفعيل دوره كما هو الحال في المنظومات المتطورة ، هنا عندنا من يريد أن يرسم مصداقيته على حساب الأستاذ ، و لعل التعليم 004 تؤكد أن الخرق مُتعمد في حقوق الآلاف من المعلمين والأساتذة ، و يؤكد من جهة أخرى تجريد أسلاك التدريس في الابتدائي و المتوسط من خبرتهم و تشتت تركيزنا ليلتحقوا برتبهم القاعدية و بذلك يكون الأستاذ الجديد تفوق خبرته من هو مقبل على التقاعد . إنها عجائب التعليم الوزارية الصادرة في جويلية 2014 . و أكثر من ذلك و دون خجل أو حياء يوصف بأنه آيل للزوال ، لذلك كان مطلبنا إدماجهم دون شرط في الرتب القاعدية و المستحدثة على أساس الأقدمية المكتسبة في الرتب الأصلية و حل الإشكاليات التي رافقت المرسوم 240/12 .

إننا هنا لنقول:

إن السكن بالنسبة للأستاذ هو مكان عمل فيه يُحضّر الدروس و يُصحح الواجبات و الاختبارات لذلك كان مطلبنا أن نستفيد من حصص سكنية كما كان معمول به سابقا ، و كما هو معمول به في قطاعات أخرى اليوم.

إننا نطالب بتطبيق قوانين طب العمل المجعدة و المحفوظة في أدرج الوزارة ، بحيث يستفيد الأستاذ من فحوصات و تحاليل و كشوفات طبية قصد التشخيص المبكر للأمراض التي قد يتعرض لها المربي ، واحتساب العطل المرضية كأيام عمل لا تنقص شيئا من تقاعده لأن حالنا كما وصفه ابراهيم طوقان ردا على أحمد شوقي:

لو جرب التعليم شوقي ساعة  
حسب المعلم غمة و كأبــــة  
لا تعجبوا إن صحت يوما صحيحة  
يا من يريد الانتحار وجدّته  
لقضى الحياة شقاوة و خمولا  
مرأى الدفاتر بكرة وأصيلا  
ووقفت بين الصفوف قتيلا  
أن المعلم لا يعيش طويلا

و واقع الحال كهذا فكم من أستاذ يعاني صحيا ، وكم من أستاذ هلك بمرض مزمن ، لذلك كان لزاما أن نطالب بتقاعد بعد 25 سنة خدمة فعلية فمهنة التدريس ليست كبقية المهن إنها تربية وتعليم و رسالة.

إننا نطالب بتنصيب اللجنة الحكومية المكلفة بجرد ممتلكات و أموال الخدمات الاجتماعية ضمن التسيير السابق بعد أن عبث العابثون بأموالنا و هياكل عمال القطاع ، و هذه فرصة أيضا للحكومة قصد تجسيد محاربة الفساد على ارض الواقع.

أما بخصوص أبناءنا التلاميذ وقلذات أكبادنا ضمنكم ، و إلى أوليائهم و نحن منهم نقول : إذا كان أحد ما يحب أن يكون الآخر أفضل منه ، فهو الأب لابنه و الأستاذ لتلميذه ، إننا نناضل من أجل غدكم . فنحن الذين نعلمكم أنه من يغرس شجرة اليوم ينم في ظلها غدا ، اعلموا انه إذا قام أستاذتكم قمتم و قام معه المجتمع ، و إذا سقط أستاذتكم سقطتم و للأبد . إنه بوقفنا هذه نجسد ما علمناكم . ألم نقل لكم : من يعيش في خوف لن يكون حرا أبدا.

ألم تُحفظكم : من لا يحب صعود الجبال يعيش أبدا الدهر بين الحفر.

أترضون لنا نحن أستاذتكم أن ينطبق علينا قول الله تعالى : "يقولون ما لا يفعلون".

إننا نقف هنا ضد أطراف لا تريد الإستقرار للقطاع ، لأن كل مسببات الإضراب لا يُراد لها أن تعالج من جذورها . ونؤكد أن الحلول المقدمة من طرف نقابتنا الكنايست والبعيدة عن أي مساومة من شأنها أن تساهم في الإستقرار إذ تعتمد على القراءة الصحيحة للقانون دون الحاجة لفتحه مرة أخرى على الأقل في الأمد المنظور.

في الأخير ندعوا السلطات العليا في البلاد للتدخل لإنصافنا وتحقيق مطالبنا وتجنيب المدرسة الجزائرية المزيد من الاحتقان واللااستقرار.

سنواصل حتى نصل .

تبسة في: 16 مارس 2015.

المكتب الولائي تبسة

ع/المنسق الولائي

الأمين الولائي  
المكلف بالتنظيم

الأستاذ  
صالح حاجي





# الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين U.N.P.E.F



المكتب الوطني 01 شارع محمد عايدة - ساحة الوئام - الجزائر  
تليفاكس : 021/65.78.83 - 021/ 65.95.16  
الموقع الإلكتروني : www.unpef.com

الجزائر في : 2013/02/23

**تصريح رقم 2013/02**

## ولايات : الجنوب، الهضاب العليا، المناطق السهلية، الأوراس

إن ملف منح المناطق والتعويض النوعي على المنصب - الامتياز - من الملفات التي طرحتها نقابتنا الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين "UNPEF" أثناء كل المفاوضات في عهد الوزير السابق الدكتور بن بوزيد ، ونظرا لكونه يهم كل موظفي وعمال قطاع الوظيفة العمومية حول الحكومة ، وعلى الرغم من وعود السيد الوزير الأول السابق لمعالجته إلا أن ذلك لم يتم ، ولذلك رفعناه مرة أخرى للسيد الوزير الحالي مجددا يوم 2012/12/04 وحول للمرة الثانية للوزارة الأولى دون تلقي أي رد في الموضوع مما جعلنا نضطر لـ :

## الدخول في إضراب لمدة 03 أيام 25 و26 و27 فيفري 2013

الذي قرره الولايات المعنية يوم : 2013/02/09 بالمقر الجهوي للجنوب ورقة من أجل تحقيق المطالب التالية :

- 1- تعميم منحة التعويض النوعي على المنصب-الامتياز-لكافة الموظفين والعمال واحتسابها على أساس الراتب الجديد.
  - 2- احتساب سلحة المنطقة الجغرافية على أساس الأجر القاعدي الجديد بدلا من الأجر القاعدي لسنة 1989.
  - 3- الأثر الرجعي لهما ابتداء من تاريخ : 2008/01/01.
  - 4- مراعاة خصوصية المنطقة فيما يخص توقيت الدراسة والامتحانات والعطل المدرسية.
- إذ لا يعقل أبدا أن تبقى منح المناطق تحسب على الأجر القاعدي لسنة 1989 ونحن في سنة 2013 ، وقد تغير الأجر القاعدي مرات ومرات كان آخرها سنة 2007 بناء على المرسوم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية للجنور ، ونلاحظ الفروقات من خلال الجدول التالي كمثل لبعض الموظفين والعمال المصنفين في هذه التصنيفات الحالية :

التصنيفات الحالية	الأجر القاعدي 1989	الأجر القاعدي 2007
05	دج2850.00	دج12960.00
07	دج3070.00	دج15660.00
10	دج2640.00	دج20385.00
11	دج3920.00	دج22410.00
12	دج4200.00	دج24165.00
13	دج4520.00	دج26010.00

فهذا إجحاف في حق الموظفين والعمال والمربين في هذه المناطق خاصة ولايات الجنوب التي تعاني نقصا قاتلا في الأساندة في مواد حدة والتي تستحق تحفيزات إضافية ناهيك عن هذه الحقوق المسلوقة لضمان السير الحسن للعملية التربوية.

**وعليه** تطالب الحكومة أخذ الملف مأخذ الجد قبل تقادم الأوضاع والدخول في حركة احتجاجية تصعبت بحدود تاريخها وكلفتها في وقت لاحق، وتذعن جميع موظفي وصل هذه المناطق بجميع قناتهم وأساتحتهم إجحاف الإضراب لتحقيق المطالب المشروعة.

**ما ضاع حق وراعد طالب**



الملحق رقم 02



## CNAPESTE

بيان 01 / 2014

في دورة استثنائية بتاريخ 11 جانفي 2014 بالعاصمة انعقد المجلس الوطني للنقابة بحضور ممثلي 45 ولاية و بعد تقييم نتائج اللقاءات مع الوزارة سجل استخفاف الوزارة بمطالب الأساتذة بل و بالنقابة و ذلك بالتنصل والتكبر لتعهداتها المدونة في محاضر الاجتماعات آخرها محضر 2013/10/21 ما يخدش الثقة في مسؤوليها كما سجل المجلس أن أقل ما يمكن القيام به في مواجهة هكذا ممارسات لاسمؤولة هو رفع التجميد عن الإضراب غير أنه بعد نقاش متمعن ارتأى المجلس أن يعود إلى السادة الأساتذة مصدر قوته فعمل يكون لديهم ردة فعل أبلغ من أجل فرض احترام نقابتهم و افتكاك مطالبهم المتمثلة على سبيل الذكر في:

1. المحافظة على مناصب الأستاذ الرئيسي و المكون كمناصب ترقية و عدم تحويلها إلى مناصب توظيف. و تحويل المناصب النوعية (أستاذ منسق) إلى مناصب للترقية في الرتب المستحدثة.
  2. عقد جلسة عمل تضم الثلاثي: نقابتنا وزارة التربية الوطنية و التوظيف العمومي لإيجاد حلول لما تم وصفهم بالآيلين للزوال (معمو الابتدائي ، أساتذة التعليم الأساسي و PTLT).
  3. إدماج الأساتذة المهندسين و الأساتذة خريجي المدرسة العليا للأساتذة و الأساتذة المنتدبين من التعليم المتوسط و الابتدائي إلى الثانوي.
  4. تطبيق قوانين طب العمل و القرارات السارية المفعول وهذا بتفعيل اللجنة الرباعية (وزارة التربية ، وزارة العمل ، وزارة الصحة و النقابة) لدراسة ومتابعة هذا الملف و كذا معالجة ملف المناصب المكيفة.
  5. تحيين تعويض المنطقة وفق الأجر الأساسي الجديد وبأثر رجعي ابتداء من 01 جانفي 2008.
  6. الإسراع في تنصيب اللجنة الحكومية لجرد ممتلكات و أموال الخدمات الاجتماعية.
  7. إعادة إدماج الأساتذة المفصولين من مناصبهم الناجحين في مسابقة التوظيف بعنوان 2012 والمستفيدين من التكوين لمدة سنة.
  8. إعادة النظر في المنشور الحالي رقم 79 الذي يحدد معايير توزيع سكنات الجنوب الموجهة لفائدة التاطير البيداغوجي وإعداد منشور جديد تشارك فيه الأطراف المعنية وتطالب النقابة بتمكين الأساتذة على المستوى الوطني بالاستفادة من مختلف الصيغ السكنية المتاحة.
  9. ملف التقاعد.
  10. وقف التحرش ضد نقابينا و التصييق على حرية ممارسة الحق النقابي.
- إن المجلس الوطني للنقابة يدعو السادة الأساتذة إلى عقد مجالس ولانية يوم السبت 18 جانفي و عقد جمعيات عامة مترامنة يوم الإثنين 20 جانفي 2014 على الساعة 11 و مجالس ولانية يوم الثلاثاء 21 جانفي مساء تحضيراً لدورة المجلس الوطني يوم السبت 25 جانفي.
- إن الظرف عصيب و النقابة على المحك و المجلس الوطني للنقابة إذ يعود إلى الأساتذة فإنه متيقن أنهم لن يرضوا بالاستخفاف و المساس بنقابتهم و لن يرضخوا لمحاولة إغراقها و التقليل من شأنها.

قبل أن نسال ماذا أعطتنا النقابة علينا أن نسال ماذا قدمنا لها.

الجزائر في 2014/01/12



المنسق الوطني  
اللائحة: نزار المربي



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

C.N.A.P.E.S.T.E

المكتب الولائي - تبسة -



بيان 2015/01

في الوقت الطويل الذي كنا ننتظر فيه حلولاً للمشاكل التي يعاني منها قطاع التربية في ولايتنا ، وبعد اللقاءات التي جمعت أعضاء المكتب الولائي للقطاع للتربية مع مصالح مديرية التربية والتي توجت بمحضر من غير تجسيد فعلي ، نجد أنفسنا أمام اجابات لا حلول .

وبناء على توصيات المجلس الولائي المنعقد بتاريخ: 2015/01/29. والتي حوّل فيها المكتب الولائي لاتخاذ إجراءات أمام هذه الوضعية ، وبعد التشاور مع منسقي الفروع ، اجتمع المكتب الولائي بتاريخ 2015/02/03. وبعد المداولات سجل ما يلي:

1- شكوي العديد من الأساتذة من الاعتداءات المتكررة (ثانوية نقرين على سبيل المثال لا الحصر ) ، والفوضى في الكثير من المؤسسات لغياب الأمن ونقص التأطير (مدير، مستشار التربية ، مساعد تربوي...) وتملص الوصاية من التأسيس كطرف مدني للدفاع عن الموظف حين تعرضه للاعتداء اثناء تأديته لمهامه. والمصيبة الكبرى اثناء الامتحانات الرسمية.

2- تباطؤ كبير في تسديد المخلفات المالية للأساتذة ، إذ لا يعقل أن تتراكم الدرجات والمواليد الجدد و منحة التمدد لموسمين متتاليين ، وكذا الساعات الإضافية ، فضلا على أن عددا معتبرا من الأساتذة لم يتقاضوا أجورهم لمدة سنتين.

3- عدم تسديد سنوات الخبرة من طرف الجهات المعنية للتأشير عليها ، والتي كانت محل وعد بأنها ستسوى في ظرف أشهر ، وها نحن ننتظر لأكثر من سبع سنوات .

4- مشكلة الاكتظاظ في الأقسام والذي يرجع إلى التأخر في انجاز المشاريع. وهذا مقارنة بالولايات الأخرى

5- حصول المكتب الولائي عن مقر بمتوسطة ابن باديس منذ ما يزيد عن ثلاث سنوات وها نحن ننتظر إلى يومنا هذا.

6- تحصلنا على وعود فيما يخص الحالات المرضية الحرجة والخاصة من أجل إيجاد حل لهم ، وها نحن ننتظر.

7- كثرة المستخلفين على المناصب الشاغرة مما يجعلنا نتساءل عن كيفية احصاء المناصب المخصصة للتوظيف.

8- غموض فيما يخص عدد المناصب المخصصة للترقية خاصة فئة سنة 2012.

9- غياب التهيئة الخارجية أمام بعض المؤسسات التربوية

وعليه فإننا نعلم جميع المنخرطين والأساتذة في جميع الأطوار أننا تحملنا سياسة التسويق و صبرنا حتى مل الصبر من صبرنا ، ولذلك ندعو إلى التوقف عن العمل يوم الاحد: 2015/02/15. كإجراء أولي ولنا أن نصعد الحركة الاحتجاجية بعد الانتهاء من الإضراب الوطني.

كونوا في الموعد.

تبسة في 2015/02/04  
المنسق الولائي  
دويشين المكي





المسيلة في: 2014/07/09

الأمانة الولائية بالمسيلة  
رقم الهاتف: 0660512193

## بيان (2014/01)

في الوقت الذي تتضافر فيه الجهود لترقية قطاع التربية بولاية المسيلة وانتشاله من الوضعية المزرية والتي من نتائجها تقيقر الولاية إلى المراتب الأخيرة في الامتحانات الرسمية وحصولها على نسب متدنية .  
وفي ظل الكم المعير من المراسلات والإجراءات التي تتخذها وزارة التربية من أجل توفير بيئة تربوية ومادية بهدف خلق ظروف مناسبة للعمل .

نتفاجأ بإجراءات وتصرفات مناقضة لهذا الخط وذلك من طرف مصالح مديرية التربية خاصة مصلحة الموظفين وعليه فإن الأمانة الولائية للنقابة الوطنية لعمال التربية ( snte ) لولاية المسيلة تطالب ب:

- فتح تحقيق عاجل ومعرق في بعض التجاوزات التي حدثت ورافقت سير الحركة النقلية الحالية .
- إعادة النظر في بعض العقوبات التي سلطت على بعض الموظفين لا لشي إلا لخدمة أطراف معينة حيث كانت هذه العقوبات ممزوجة برائحة الانتقام (الكيل بمكيالين )
- إنهاء حالة الوضع تحت التصرف التي يحول بها مساعدو التربية حيث أحدثت هذه الصيغة فتنة في هذه الفئة
- إشراك اللجنة متساوية الأعضاء في دراسة الحركة النقلية الاستثنائية لوضع حد للمحسوبية والمحابة .
- ستنكر الأمانة الولائية غلق أبواب المديرية في وجه عمال القطاع مما سمح لبعض الانتهازين باستغلال الوضع لخدمة أطراف معينة .....
- ضرورة فتح باب الحوار مع مدير التربية لإعطاء تصور عام لحالة القطاع بالولاية .

وبناء على كل هذا فإن النقابة الوطنية لعمال التربية (snte) ممثلة في مكتبها لولائي لن تتواني في الدفاع عن عمال التربية ومتابعة قضاياهم بكل الطرق القانونية .

عن الأمانة الولائية



فواز طامرق

نسخة إلى السادة/

- مدير التربية لولاية المسيلة
- الأمانة الوطنية
- الإعلام

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## وزارة التربية الوطنية

### محضر اجتماع بين وزارة التربية الوطنية ونقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (CNAPESTE)



في التاسع عشر من شهر مارس عام ألفين وخمسة عشر وعلى الساعة الحادية عشر والنصف (11:30) صباحا انعقد اجتماع بين وزارة التربية الوطنية والمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية برئاسة السيد المفتش العام، بمقر وزارة التربية الوطنية (المرادية) بالجزائر.

حضر من جانب وزارة التربية الوطنية:

الرقم	الإسم و اللقب	الوظيفة	الهيئة
01	مسقم نجادى	المفتش العام	وزارة التربية الوطنية
02	بن رمضان فريد	المفتش العام للبيداغوجيا	وزارة التربية الوطنية
03	شايب دراع ثاني محمد	مدير مركزي مكلف بالعلاقات مع النقابات	وزارة التربية الوطنية
04	بلعابد عبد الحكيم	مدير تسيير الموارد البشرية	وزارة التربية الوطنية
05	صاحب تسعديت	مديرة الأنشطة الثقافية والرياضية والنشاط الاجتماعي	وزارة التربية الوطنية
06	بوخنيست مراد	ع/الديوان	وزارة التربية الوطنية

وحضر من جانب نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية:

الرقم	الإسم و اللقب	المهمة	الهيئة
01	نوار العربي	المنسق الوطني	نقابة CNAPESTE
02	ولته سليم	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE
03	تمار رشيد	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE
04	مالك بن دريمع	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE
05	فليح جعفر	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE
06	عبد الباقي ابراهيم	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE
07	مقراني عبد الله	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE
08	بوديبة مسعود	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE
09	ميهوب قسمة	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE
10	محفوظ لعش	عضو مكتب وطني	نقابة CNAPESTE





افتتح الجلسة السيد المفتش العام، مرحبا بأعضاء النقابة مشيرا بأن عقد هذا اللقاء مواصلة لجلسة العمل الأخيرة والرامي إلى دراسة المطالب المطروحة والرد عليها. بعدها تطرق للنقاط التالية:

النقطة الأولى: الترقية الآلية حتى تسوية الاختلالات الناجمة عن تطبيقات القانون الخاص إضافة إلى استرجاع مناصب الترقية المحولة واستحداث مناصب مالية جديدة للترقية وفق الاحتياج الميداني.

#### إجابة الوزارة:

هذه النقطة تتعارض وأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 107)، وقصد ضمان الترقية عمدت وزارة التربية الوطنية إلى تخصيص 45 ألف منصب للترقية كل سنة من 2015 إلى غاية سنة 2017 وفقا للشروط والكيفيات القانونية على أن تنظم العمليات الخاصة بسنة 2017 قبل تاريخ 02 جوان 2017 ووجوب اعتماد العمل بنظام النسب البيداغوجية على أن تحدد هذه النسب بالتنسيق والتشاور مع النقابة قبل نهاية سنة 2017. وفي المقابل يرفع التجميد على تحويل المناصب الشاغرة لرتبتي أستاذ رئيسي وأستاذ مكون المقرر سابقا.

النقطة الثانية: رد الاعتبار للموصوفين بالأيلين للزوال بإدماجهم بدون شرط في الرتب القاعدية والمستحدثة على أساس الأقدمية المكتسبة في الرتب الأصلية بحصولهم على الأثر المالي الرجعي بداية من 03 جوان 2012 وحل كل الإشكالات التي رافقت المرسوم 240/12.

#### إجابة الوزارة:

تم التكفل بموضوع الأيلين للزوال في إطار التعليم رقم 004 المؤرخة في 06 جويلية 2014 وهو في المرحلة النهائية من المعالجة. أما بخصوص الأثر المالي الرجعي فقد حضي المطلب بالموافقة النهائية على تسديد الأثر المالي الرجعي الناجم عن عمليات الإدماج ابتداء من 03 جوان 2012 وستحدد كيفيات وآليات التسديد لاحقا.

وبخصوص معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي الذين أنهوا تكوينهم بعد 03 جوان 2012 يفتح لهم المجال خلال سنة 2015 للترقية إلى أستاذ مكون وذلك بالجمع بين الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية والأقدمية في الرتبة الجديدة وفق الشروط والكيفيات القانونية مع التحويل التلقائي لمناصبهم المالية.

ويتم التكفل بالذين لم يزاووا تكوينهم بتنظيم دورة تكوينية استثنائية لفاندهم خلال سنة 2015 يتم بعدها ترقيتهم في الرتب القاعدية والرتب المستحدثة وفق الشروط والكيفيات القانونية مع التحويل التلقائي لمناصبهم المالية وتلتزم الوزارة بإنهاء العملية قبل 2015/12/31.

أما فيما يخص P.T.L.T فقد تم معالجة هذا الملف وهم في طور التكوين لترقيتهم في رتبة أستاذ التعليم الثانوي وستسعى الوزارة إلى تمكينهم من الترقية في الرتب المستحدثة.

النقطة الثالثة: طلب العمل - منحة تعويض المنطقية - ملف السكن - تنصيب اللجنة الحكومية المكلفة بجرد ممتلكات وأموال الخدمات الاجتماعية.

إجابة الوزارة،

- طلب العمل، تم التقدم في هذا الملف بحيث تم انجاز مقرات على النحو التالي، ولاية بجاية (المقر جاهز ومجهز)، ولايتي مستغانم وغيليزان (المقر جاهز)، ولايات تلمسان، ورقلة، المسيلة، تلمسان (استفادت من غلاف مالي لتهيئة المقرات المقترحة) مع تخصيص غلاف مالي لباقي الولايات بالتالي. وبخصوص القرار الوزاري المشترك فالمشروع جاهز للإمضاء من طرف القطاعات المعنية وتعمل الوزارة على توقيعه قبل تاريخ 2015/12/31.
- منحة تعويض المنطقية، راسلت وزارة التربية الوطنية مرة أخرى الجهات الحكومية المعنية وسيتم إشعار النقابية بالرد حين بلوغها بذلك.
- ملف السكن، تم مراسلة معالي وزير السكن والعمران لاقتراح الصيغ الممكنة لاستفادة موظفي قطاع التربية من السكن.
- تنصيب اللجنة الحكومية المكلفة بجرد ممتلكات وأموال الخدمات الاجتماعية، تمت مراسلة الجهات الحكومية المعنية بالموضوع.

النقطة الرابعة: احتساب سنوات الخدمة الوطنية في التقاعد وكذا سنوات الدراسة في المدارس العليا والمعاهد التكنولوجية التي تم فيها الاشتراك بالضمان الاجتماعي بالإضافة إلى امتياز الجنوب في التقاعد المذكور في المرسوم 199/72.

إجابة الوزارة،

تبقى وزارة التربية الوطنية ملتزمة بتنظيم أيام دراسية مع الجهات ذات الصلة إذا ما بفتح الملف

ورفعت الجلسة في حدود الساعة الرابعة والنصف (16,30) مساء في نفس اليوم .

ع/ المجلس الوطني المستقل لمستخدمي  
التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية



المنسق الوطني  
الأستاذ: نوار العربي

ع/وزارة التربية الوطنية



# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

## وزارة التربية الوطنية

محضر تفاوض بين وزارة التربية الوطنية

و الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ( UNPEF )

تكملة للجلسة التفاوضية ليوم : 20 أكتوبر 2013

على إثر الإشعار بالإضراب الذي قرره المجلس الوطني لنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين بتاريخ : 03 نوفمبر 2013 وبدعوة من وزارة التربية عقدت جلسة تفاوضية بين الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ووزارة التربية الوطنية يومي : 21 و 23 نوفمبر 2013 ابتداء من الساعة 17 سا بمقر وزارة التربية الوطنية بالمرادية

حضر من جانب وزارة التربية الوطنية السادة :

الرقم	الاسم و اللقب	الوظيفة
01	عبد المجيد هدواس	رئيس الديوان
02	رابح بن ميرة	المفتش العام
03	عبد الحكيم بوساحيت	مدير تسيير الموارد لبشرية
04	تسعديت صاحب	مديرة الأنشطة - ت.ر.ن اجتماعي
05	ابراهيم عباسي	مدير التعليم الابتدائي
06	احسن لبصير	مدير التكوين
07	عبد القادر ميسوم	مدير التعليم الثانوي
08	محمد أمقران لوسيف	مدير فرعي
09	أحمد الفضيل	مدير فرعي

وحضر من جانب الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين السادة :

الرقم	الاسم و اللقب	المهنة
01	المساذق دزيري	رئيس المكتب الوطني
02	مسعود عمراوي	أ.و. مكلف بالإعلام
03	عمار ناموس	نائب رئيس المكتب الوطني
04	مبارك بلعدي	أ.و.م بالشؤون القانونية والتفاوض
05	حكيم حماد	أ.و.مكلف بالمكتبات العامة
06	نصر الدين عوينات	أ.و.مكلف بالتنظيم
07	لخضر خدايش	أ.و.م بالمكاتب التنفيذية والمنتدبين
08	يحي بن خليفة	أ.و.مكلف بالتكوين
09	السعيد شويت	أ.و.مكلف بالتنظيم
10	بن شرقي مجامعية	أ.و.م بالشؤون الاجتماعية والمهنية

بعد افتتاح الجلسة من طرف السيد رئيس الديوان بوزارة التربية الوطنية تم التطرق إلى مناقشة المطالب المدرجة في الإشعار بالإضراب، إضافة إلى الوقوف عن مدى وفاء الوزارة بتعهداتها والتزاماتها إزاء المطالب المدرجة في المحضر المشترك المؤرخ في 20 أكتوبر 2013 .

### الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين :

لطالب باسترجاع حق معلمي المدارس الابتدائية في الإدماج للرتب المستحدثة رئيسي لمن له 10 سنوات خبرة مهنية ومكون لمن له 20 سنة خبرة مهنية لمن زاول تكوينا في إطار الاتفاقية المبرمة بين وزارتي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي إضافة إلى الحاصلين على شهادة الليسانس تحقيقا لمبدأ العدالة بين الأطوار.

### وزارة التربية الوطنية :

وافقت والتزمت الوزارة باسترجاع حق معلمي المدارس الابتدائية في الإدماج للرتب المستحدثة رئيسي ومكون لمن زاول تكوينا في إطار الاتفاقية المبرمة بين وزارتي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي إضافة إلى الحاصلين على شهادة الليسانس على أن تتم العملية قبل 2013/12/31 .

### الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين :

إنصاف الموظفين المشتغلين على المناصب الأبلت للزوال بتأمين الخبرة المهنية لإدماجهم في الرتب المستحدثة رئيسي ومكون .

### وزارة التربية الوطنية :

تعمل الوزارة مع الجهات المعنية لإيجاد حلول عن كيفية ترقيةهم وإدماجهم في الرتب المستحدثة رئيسي ومكون إثر انتهائهم من التكوين على غرار زملائهم.

### الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين :

تطالب باستعادة الأساتذة التقنيين في الثانويات PTLT بالرتب المستحدثة رئيسي ومكون على غرار زملائهم

### وزارة التربية الوطنية :

تعمل الوزارة مع الجهات المعنية لإيجاد حلول عن كيفية ترقية وإدماج الأساتذة التقنيين PTLT في الرتب المستحدثة رئيسي ومكون على غرار زملائهم بعد إجرائهم للامتحان المهني .

### الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين :

فتح مناصب للترقية لرتبتي أستاذ رئيسي ومكون في جميع الأطوار ( ابتدائي - متوسط - ثانوي ) مع تأجيل الامتحانات المهنية التي تجرى هذه الأيام في بعض ولايات الوطن بشكل انفرادي حتى تكتمل عملية الإدماج بصفة نهائية ثم تنظم الامتحانات وطنيا ليتم الاستعادة بالتحويل الآلي للمناصب لجميع الناجحين .

### وزارة التربية الوطنية :

الترقية حق للموظف ، والعملية تتم بعد استكمال عملية الإدماج بصفة نهائية وتلتزم الوزارة بتأجيل كل الامتحانات المهنية في الأطوار الثلاثة ( ابتدائي - متوسط - ثانوي ) الخاصة لرتبتي رئيسي ومكون إلى غاية نهاية عملية الإدماج لإعطاء فرصة للمدمجين للمشاركة في هذه الامتحانات لترقيتهم ، ومعالجة الملف بصورة نهائية باعتماد التحويل الآلي للمناصب الناجحين .

## الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين :

يتمسك الاتحاد بمبدأ المناصفة بين الامتحان المهني والتسجيل على قوائم التأهيل من جهة و المسابقة على أساس الشهادة للتوظيف الخارجي من جهة أخرى لاستعادة الموظفين من الترقية في رتبتي نائب مقتصد ومقتصد .



## وزارة التربية الوطنية :

والتربية والتكوين - وزارة تاج - 18/11/2013 اجراء خلال امتحانات هذه السنة.

## الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين :

معالجة اختلافات القانون الخاص فيما يتعلق بالرتب المتضررة ( معلوم وأسائدة لمختلف الأطوار الثلاثة ، مساعدو التربية ، مديرون ، مفتشون ، نظار موظفو المصالح الاقتصادية ، مستشارو التربية ، موظفو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، مستشارو التقدير المدرسية ، مخبريون ) وانصاف أسلاكه التأطير بما يتماشى ومسؤولياتهم باستحداث منحة خاصة و استرجاع الحق الضائع لموظفي المصالح الاقتصادية في المنحة البيداغوجية .

## وزارة التربية الوطنية :

سيتم مناقشة هذا الأمر على مستوى اللجنة الخاصة بين وزارة التربية الوطنية و الوظيفة العمومية ووزارة المالية و الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين يوم 2013/11/25. كما أقرت الوزارة بفتح الملف كموقف مبدئي والتزمت بإنصاف أسلاكه التأطير بما يتماشى ومسؤولياتهم باستحداث منحة خاصة بهم و كذلك استرجاع الحق الضائع لموظفي المصالح الاقتصادية .

## الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين :

إنهاء المادة 27 مسرر لتسيير الأوساع الاجتماعية للأسلاك المشتركة و العمال المهنيين و أعوان الأمن و الوقاية و تخفيض الضريبة على الدخل IRG و إلغاء الراتب المرجعي .

## وزارة التربية الوطنية :

تم رفع هذه المطالب للوزارة الأولى بشكل رسمي في انتظار موافقتنا بالرد .

## الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين :

التمسك بحق تعويض خصم أيام الإضراب لولايات الجنوب و الهضاب و الأوراس للسنة الدراسية المنصرمة ، وكذلك إضراب ولاية البلدة بالإضافة إلى معالجة التطبيق غير القانوني للضريبة على منحة الامتياز.

## وزارة التربية الوطنية :

الموافقة على مراسلة مديري التربية لولايات الجنوب و الهضاب و الأوراس و البلدة لتعويض خصم من المرتب لأيام الإضراب ، كما التزمت الوزارة بمتابعة ملف الضريبة التي مست منحة الامتياز دون بقية المنح .

## تجسيد الوزارة لتعهداتها في المحضر السابق

### وزارة التربية الوطنية :

- إلى جانب ما جسده الوزارة بما تم الاتفاق عليه في المحضر السابق المؤرخ في 20 أكتوبر 2012 قامت بإجراءات أخرى تتمثل في :
1. موافقة الجهات المختصة على التحويل الألي لمناصب الناجحين في الامتحانات المهنية للمتصلين على معدل 10 فما فوق للمناصب غير المعنية بالمسابقات ليستفيد من هذه العملية ( مساعدو التربية ، أساتذة المدارس الابتدائية ، أساتذة التعليم المتوسط ، أساتذة التعليم التقني ، مساعدو المصالح الاقتصادية ، المخبريون ، مستشارو التوجيه المدرسي والمهني ) .
  2. استئيد ببيع الأساتذة و المعلمين المتحسين على الرتبة القاعدية عن طريق الترقية من الإدماج في الرتب المستهدفة حسب الخبرة المهنية المطلوبة 10 سنوات رئيسي و 20 سنة مكون .
  3. الاتفاق بين الوزارة و الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين على أن تكون الترقية لرتبة مساعد مدير مدرسة ابتدائية استثناء لهذه السنة عن طريق التسجيل على قوائم التأهيل فقط .
  4. الترخيص لأساتذة التعليم الابتدائي بالمشاركة في مسابقة الترقية لرتبة مدير مدرسة ابتدائية لتغطية العجز الحاصل في رتبة مدير مدرسة ابتدائية .
  5. القبول بشهادة إنهاء الدراسة من طرف جامعة التكوين المتواصل بالنسبة لمعلمي التعليم الابتدائي و أساتذة التعليم الأساسي الذين زاولوا تكوينا و انهوه قبل 03 جوان 2013 للاستفادة من الإدماج و الترقية .
  6. الترخيص لكامل النظار بالمشاركة في الامتحان المهني لرتبة مدير ثانوية بغض النظر عن شرط الخبرة المهنية
  7. الترخيص لكامل مستشاري التربية المنحدرين من أسلاك التدريس بالمشاركة في الامتحان المهني لرتبة مدير متوسطة بغض النظر عن شرط الخبرة المهنية .
  8. توجيه مراسلة توضيحية لتعديلات المادة 31 مكرر لجميع مديري التربية نظرا لأهميتها في احتساب الخبرة المهنية للمشاركة في الامتحانات المهنية .

رئيس الإتحاد  
الصالح دزيري

رئيس المديون بالكتابة  
هدواس عبد المجيد

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

\* القرآن الكريم

أ- التشريع الأساسي

- 1- الدستور الجزائري لسنة 1963 (الجريدة الرسمية، عدد 64 المؤرخة في 16 سبتمبر 1963).
- 2- الدستور الجزائري لسنة 1989 (الجريدة الرسمية، عدد 09 المؤرخة في 23 فيفري 1989).
- 3- الدستور الجزائري لسنة 1996 (الجريدة الرسمية، عدد 76 المؤرخة في 07 ديسمبر 1996).

ب- التشريع العادي

\* القوانين والأوامر

- 1- الأمر رقم 66-156 والمعدل والمتمم بالقانون 16-02 المؤرخ في 19 يونيو 2016، المتعلق بقانون العقوبات، (الجريدة الرسمية، عدد 37 المؤرخة في 22 يونيو 2016).
- 2- الأمر رقم 75-58 المعدل والمتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007، المتضمن القانون المدني، (الجريدة الرسمية، عدد 31 المؤرخة في 13 مايو 2007).
- 3- الأمر رقم 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976 والمتضمن تنظيم التربية والتكوين بالجزائر.
- 3- الأمر رقم 03-09 المؤرخ في 13 أوت 2003 الذي يعدل ويتمم بالأمر 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتضمن تنظيم التربية والتكوين، (الجريدة الرسمية، عدد 48).
- 4- الأمر 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الجريدة الرسمية، العدد 46 لسنة 2006).



- 5- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978 ويتضمن القانون الأساسي العام للعمال.
- 6- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 7- القانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 8- القانون رقم 11-10 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011، المتعلق بالبلدية، (الجريدة الرسمية، عدد 37 المؤرخة في 03 جويلية 2011).

\* المراسيم

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996.
- 2- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 09 جوان 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 94-265 المؤرخ في 06 سبتمبر 1994 الذي يحدد وزير التربية الوطنية (الجريدة الرسمية، عدد 57).
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 94-266 المؤرخ في 06 سبتمبر 1994 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التربية الوطنية (الجريدة الرسمية، عدد 57).
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 95-76 المؤرخ في 11 مارس 1995 يعدل المرسوم رقم 94-266 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة التربية الوطنية (الجريدة الرسمية، عدد 16).

ثانياً: المراجع

أ/ المراجع باللغة العربية

\* المؤلفات

- 1- إبراهيم المازني، وحدة التشريع المدرسي، دار النشر، أولاد الشيخ حراش، الجزائر، 2005.
- 2- التشريع والتنظيم المدرسيين لطلبة الأساتذة المدارس العليا للأساتذة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائرية، 2004.
- 3- إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.
- 4- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، طبعة 01، در وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
- 5- إبراهيم طه الفياض، العقود الإدارية، طبعة 01، مكتبة الفلاح، الكويت، 1981.
- 6- أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الادارية، ترجمة محمد إعراب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، 1996.
- 7- اسماعيل صعصاع البديري، فكرة التخصيصة في المرافق العامة، مجلة بابل، العلوم الانسانية، المجلد 14، العدد 06، 2007.
- 8- الامام جلال الدين المحلي السيوطي، تفسير الجلالين، تحقيق فخر الدين قباوة، الشركة المصرية العالمية، لونغمان، دون طبعة، القاهرة، 2003.
- 9- بشير هادفي، الوجيز في شرح قانون العمل، طبعة 03، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 10- بن يحي شارف، ضرورة إسقاط الشرط العمومي، الظرف الطارئ في القانون المدني الجزائري، دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، دون طبعة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دون بلد النشر، دون تاريخ النشر.
- 11- بوخالفة غريب، شرح قانون الوظيفة العمومية، طبعة 01، منشورات مكتبة اقرأ، قسنطينة، الجزائر، 2013.

- 12- حمد محمد حمد السلماني، امتيازات السلطة العامة في العقد الإداري، دون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 13- راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 14- سامي جمال الدين، الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 15- سرحان ألبرت، القانون الإداري الخاص، طبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
- 16- سليمان احمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998.
- 17- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري- دراسة مقارنة - دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.
- 18- \_\_\_\_\_، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- 19- سمير عثمان يوسف، نظرية الظروف الطارئة وأثرها في التوازن المالي للعقد الإداري، طبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007.
- 20- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دون طبعة، دار القصب والنشر، الجزائر، 2003.
- 21- عبد الصمد عبد ربه، مبادئ القانون الإداري الجزائري والتنظيمات المحلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة طباعة.
- 22- عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، الدار الجامعية للطباعة والنشر، دون تاريخ طبع، بيروت، لبنان.
- 23- عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية، القسم الثاني في الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، طبعة 01، الجزائر، 2013.
- 24- \_\_\_\_\_، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، طبعة 02، الجزائر، 2007.

- 25- \_\_\_\_\_، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، طبعة 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 26- علي خطار شطناوي، القانون الاداري الأردني، الكتاب الأول، دار وائل للنشر والتوزيع، طبعة 01، عمان، الأردن، 2009.
- 27- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- 28- عمار عوابدي، القانون الاداري، الجزء 02، النشاط الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2000.
- 29- عمر عدنان، ماهية القانون الإداري، التنظيم الإداري والمرفق العام، منشأة المعارف، طبعة 02، مصر، 2004.
- 30- طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982.
- 31- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، العدد 03، الجزائر، 2004.
- 32- محمد بن حمودة، علم الإدارة المدرسية (نظرياته وتطبيقاته في النظام التربوي الجزائري)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، الجزائر، 2006.
- 33- ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، دون طبعة، 2008.
- 34- مازن ليلو راضي، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، دون طبعة، مصر، 2005.
- 35- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 1994.
- 36- \_\_\_\_\_، القانون الاداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار. عنابة، 2002.
- 37- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، طبعة 03، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983.

- 38- جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع والدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 39- محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الاداري، مطبعة العشري، طبعة 02، 2008.
- 39- \_\_\_\_\_، منافع المرافق العامة وحتمية استخدامها، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار النهضة العربي، القاهرة، 2005.
- 40- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الاداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، 2005.
- 41- محمد فاروق عبد الحميد، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي، دراسة مقارنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 42- مصلح ممدوح الصرايرة، القانون الإداري، الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، طبعة 01، الأردن، 2012.
- 43- نادية ضريفي، تسيير المرفق العام والتحويلات الجديدة، دار بلقيس، دون طبعة، الجزائر، 2010.
- 44- نواف كنعان، القانون الاداري، الكتاب الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، طبعة 01، عمان، الأردن، 2008.
- 45- نواف كنعان، الوجيز في القانون الاداري الأردني، الكتاب الأول، الآفاق المشرقة ناشرون، طبعة 04، الامارات العربية المتحدة، 2012.
- 46- هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، دار الثقافة والتوزيع، طبعة 01، الأردن، 1997.
- 47- وجدي ثابت غبريال، مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة، دار المعارف، الاسكندرية، دون طبعة.

ب/ المراجع باللغة الفرنسية

1- jean Riveno et jean Waline, Droit Administratif, 18 Edition Dalloz, Paris, 2000.

ج/ الرسائل والمذكرات

- 1- أكثم وجيه عبد الرحمان سليمان، تنظيم المرافق العامة، دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، جامعة الناجح الوطنية، فلسطين، 2014.
- 2- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2009-2010.
- 3- رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانون للوظيفة العمومي الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وزو، 2004.
- 4- طارق مخلوفي، الحماية القانونية للأملاك الوطنية العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي سوق أهراس، قسم العلوم القانونية والإدارية، 2007-2008.
- 5- عتيقة بلجل، الاضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2003-2004.
- 6- مليكة ابتوان، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.

د/ الجرائد والمجلات

- 1- جريدة الفجر، العدد 508، الصادرة يوم السبت 06 ديسمبر 2014.
- 2- فرحات نزال حميد، المساعد الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة آل البيت، المملكة الأردنية الهاشمية.

د/ المواقع الإلكترونية

- 1- <http://www.bohout.blogspot.com>.
- 2- <http://www.marefa.org/kndex.php>.

خلاصة الموضوع

## خلاصة الموضوع

استعرضنا في الفصل الأول من المذكرة الآتي:

إن مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وخدمة الجمهور وتلبية الحاجات العامة، من أهم المبادئ، فأبي توقف يؤدي الى حدوث خلل واضطراب، وأن المرافق العامة تخضع لعدة مبادئ تحكمها كمبدأ الاستمرارية والدوام، والتي أخضعها المشرع للضمانات التشريعية والقضائية وكذلك مبدأ المساواة، ومبدأ قابلية المرفق للتغيير والتعديل.

من حيث معوقات مبدأ حسن سير المرافق العامة: تعتمد الإدارة في بعض الأحيان الى انحراف في ممارسة سلطتها عن المصلحة العامة، كما أن الموظف أثناء عمله يخطئ، فيؤدي ذلك إلى إعاقة سير المرفق العام، مما يجعله يخضع للتأديب.

من حيث تكريس الاضراب والحق في ممارسته: أقر القانون 02/90 مشروعية ممارسة الاضراب لكن وفق شروط محددة وفي نطاق القانون.

واستعرضنا في الفصل الثاني من المذكرة الآتي:

من حيث تقديم شامل لمرفق التربية في الجزائر: كدراسة حالة اعتمدنا منهج المقابلة بالإضافة الى دراسة لمحة تاريخية لواقع التعليم في الجزائر غداة الاستقلال.

كما تم دراسة الهيكل التنظيمي ومهام وزارة التربية التي تعمل على تحقيق أهدافها من خلال ما خصها به المشرع من قوانين تنظمها، وهو الأمر رقم 35/76 المتضمن تنظيم التربية والتكوين بالجزائر والذي تم تعديله بالأمر 09/03 سنة 2003

من حيث أسباب الاضراب ونتائجه وكيفية تسويته: عملا بمبدأ الحق في الاضراب وشرعية ممارسته تلجأ النقابات في مرفق التربية الى مقاطعة أعمالها والاحتجاج بالاضراب والتصعيد به لرفع مطالبها والضغط على الوزارة كمرفق حيوي، مما ينتج خلل واضطراب في الوسط المدرسي، فيكون التلميذ أكبر متضرر، فتقوم الوزارة بنشر بيان لعودة المضربين الى عملهم، وإلا لجأت الى طرق أخرى مثل التفاوض.



الفهرس

## الفهرس

شكر وعرفان

الإهداء

01	مقدمة
08	الفصل الأول: ماهية مبدأ حسن سير المرافق العامة
09	المبحث الأول: مدلول المرفق العام
10	المطلب الأول: تعريف المرفق العام
10	الفرع الأول: تعريف المرفق العام حسب المدلول العضوي/الشكلي
11	الفرع الثاني: تعريف المرفق العام حسب المدلول الموضوعي/المادي
12	المطلب الثاني: عناصر المرفق العام
12	الفرع الأول: عنصر النفع العام
13	الفرع الثاني: عنصر السلطة العامة
13	الفرع الثالث: عنصر الخضوع لنظام قانوني خاص
14	المطلب الثالث: مبادئ حسن سير المرافق العامة
14	الفرع الأول: مبدأ دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد (مبدأ الاستمرارية)
21	الفرع الثاني: مبدأ المساواة (مساواة المنتفعين أمام المرفق)
23	الفرع الثالث: مبدأ قابلية المرفق للتغيير والتعديل (مبدأ التكيف)
25	المبحث الثاني: معوقات مبدأ حسن سير المرفق العام
25	المطلب الأول: المتعلقة بالسلطة الإدارية
25	الفرع الأول: الانحراف باستعمال السلطة
29	الفرع الثاني: انحراف السلطة في تأديب الموظف
31	المطلب الثاني: المتعلقة بالعامل والموظف العام
31	الفرع الأول: مجال قانون الوظيفة العمومية
31	الفرع الثاني: مجال قانون العمل

32	الفرع الثالث: مجال قانون العقوبات
34	المبحث الثالث: الحق في الإضراب ونتائج ممارسته
34	المطلب الأول: مفهوم الإضراب
34	الفرع الأول: تعريف الإضراب
36	الفرع الثاني: أشكال الإضراب
38	المطلب الثاني: تكريس حق الإضراب وممارسته في التشريع الجزائري
38	الفرع الأول: تكريس حق الإضراب في التشريع الجزائري
42	الفرع الثاني: ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري
46	المطلب الثالث: آثار ونتائج ممارسة الإضراب
50	خلاصة الفصل الأول
52	الفصل الثاني: واقع الأضراب بمرفق التربية
53	المبحث الأول: تقديم شامل لمرفق التربية بالجزائر
54	المطلب الأول: منهجية دراسة حالة
55	المطلب الثاني: لمحة تاريخية عن التعليم في الجزائر
56	الفرع الأول: الفترة من 1962 إلى 1976
56	الفرع الثاني: الفترة من 1976 إلى 2003
58	الفرع الثالث: الفترة من 2003 إلى الآن
61	المطلب الثالث: الهيكلية التنظيمية لوزارة التربية الوطنية وتنظيم مهام مديرية التربية
61	الفرع الأول: الهيكلية التنظيمية ومهام وزارة التربية الوطنية
62	الفرع الثاني: تنظيم مهام مديرية التربية (ولاية تبسة)
76	المبحث الثاني: أسباب الإضراب وطرق تسويته بمرفق التربية والآثار الناتجة عنه
76	المطلب الأول: أسباب الإضراب وطرق تسويتها (الموسم الدراسي 2013/2014)
76	الفرع الأول: أسباب إضراب النقابات
79	الفرع الثاني: طرق تسوية الإضراب

81 ..... المطلب الثاني: أثار الإضراب على المؤسسة والتلاميذ

81 ..... الفرع الأول: أثار الإضراب على المؤسسة

82 ..... الفرع الثاني: أثار الإضراب على التلاميذ

85 ..... خلاصة الفصل الثاني

87 ..... الخاتمة

الملاحق

قائمة المصادر والمراجع

خلاصة الموضوع

الفهرس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ