**المحور الأول : الإطار المفاهيمي للموظف العام والوظيفة العامة**

يتناول هذا المحور المتعلق بالإطار المفاهيمي، للموظف العام و الوظيفة العامة.

 **أولا : مفهوم الموظف العمومي .**

إن عبارة الموظف العام كانت اسبق في الظهور من عبارة الوظيفة العامة خالفا لما كان يجب أو يتصور في الذهن. و هي بوجه عام ذات مفهومين، أولهما واسع و ثانيهما ضيق دقيق .

**1 - المفهوم الواسع للموظف العام**

الموظف العام بالمفهوم الواسع، هو كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة ، بصرف النظر عن العلاقة التي تربطه بالإدارة ، و بصرف النظر كذلك عن كون الوظيفة أو المهمة دائمة أو مؤقتة. هذا المفهوم هو مفهوم لغوي أصال ، لكن القانون يأخذ به في حالات من أهمها، حالة تحديد مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعة و حالة تقرير المسؤولية الجنائية للموظف، وذلك لجملة من الاعتبارات ، يأتي في مقدمتها : حماية الموظف من تجاوزات الغير، حماية الغير من التصرفات التعسفية و الأخطاء التي يرتكبها الموظف، و حماية المال العام منهما معا.

**2 - المفهوم الضيق للموظف العام :**

وفقا لهذا المفهوم ، فان الموظف العام، ليس هو كل من يتولى وظيفة أو مهمة تابعة

للدولة، وإنما هو شخص متميز عن بقية الأعوان الآخرين، من حيث صفته و طبيعة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها و طبيعة العالقة التي تربطه بها.

وكان مجلس الدولة الفرنسي قد عرف الموظف العام بأنه : ذلك الشخص الذي تناط

به وظيفة دائمة ضمن احد المرافق العامة.

وجاء في المادة 02 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

تحت عنوان، مجال التطبيق ، بأنه: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسن نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

وبين بأنه لا يخضع لإحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون

للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان".

ونص في المادة 03 من نفس الأمر، وتحت عنوان ، مجال التطبيق كذلك ، من أنه :

"يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية، والمواصلات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية ، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام " .

وبعد أن حدد المشرع مجال تطبيق الأمر رقم 06/03 في المادتين 02و03 منه ، كما سبق بيان ذلك عرف الموظف العمومي في المادة 04منه ، حيث نص على أنه:

 "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري " .

ثم حدد طبيعة العلاقة التي تربط الموظف – بالمعنى القانوني الضيق- بالإدارة في المادة 07من نفس الأمر، فنص على أنه : " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظميه "

وإجمالا لما سبق بيانه في خصوص المفهوم الضيق للموظف العمومي، وضمن هذا

المنظور، يمكن تعريف الموظف العمومي كما يلي "الموظف العمومي ، هو ذلك الشخص الذي عين في وظيفة دائمة، ورسم في إحدى رتب التسلسل الوظيفي ، ضمن مرفق إداري عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".

و يستخلص من هذا التعريف العناصر الأساسية لاكتساب صفة الموظف العام :

- أن يعين الشخص في وظيفة دائمة .

– أن يصدر قرار التعيين في الوظيفة من السلطة المختصة قانونا.

- أن يرسم الشخص في إحدى رتب التسلسل الوظيفي .

- أن يكون الشخص معينا في مرفق إداري عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

 **ثانيا : مفهوم الوظيفة العامة**

أن اصطلاح الوظيفة العامة يمكن أن يعبر عنه قانونا بمعنيين هما: المعنى

الموضوعي, و المعنى الشخصي.

-1- **المعنى الموضوعي أو المادي للوظيفة العامة (النظام المفتوح):** وفقا لهذا المعنى,

فالوظيفة العامة , ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية و الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام ، فهي تركز على ما تقوم به الإدارة من أعمال و مهام بواسطة موظفيهـا دون البحث عن أحوال الموظفيـن ومراكـزهم القـانونية ...وهي مطبقة في الواليات المتحدة الأمريكية , و قليل من الدول , منها على سبيل المثال : سويسرا , كندا , البرازيل , و من خصائص هذا النظام ما يلي:

- تعريف الوظيفة العامة ووصفها وصفا مجردا.

- ارتباط الموظف بالوظيفة التي اختير لشغلها

- تأخذ الترقية دائما حكم التعيين في وظيفة أعلى وبشروط أفضل

وعليه فأن ما يميز الوظائف العامة في الواليات المتحدة الأمريكية عن بعضها البعض,

هو العوامل الثالثة الآتية

- نوع العمل .

- مطالب التأهيل اللازمة لأداء العمل .

- مستوى صعوبة الواجبات و أهمية المسؤوليات .

و من محاسن هذا النظام المبني على المفهوم المادي أو الموضوعي ما يلي:

- ترتيب الوظائف ترتيبا موضوعيا

- تناسب الأجر مع متطلبات الوظيفة

- تحقيق العدالة و المساواة بين الموظفين .

- يكفل جميع شؤون التوظيف , ألن ميزانية الوظائف تحضر على أساس موضوعي

- سهولة الرقابة .

- ينمي روح المنافسة بين الموظفين.

**-2- المعنى الشخصي للوظيفة العامة (النظام المغلق) :**

يرتكز المعنى الشخصي للوظيفة العامة على مبدأ الرتبة الشخصية ، و يعطي اهتماما كبيرا للموظف و ما يحمله من مؤهلات و أقدمية في الخدمة و مركزه في السلم الإداري بالنسبة لغيره من الموظفين ، دون أن يعير أي اهتمام للعمل الذي أنيط به و العلاقة بينه وبين العمال الأخرى من حيث درجة الصعوبة و السهولة

هذا المعنى يسود في دول أوروبا بصفة عامة و بريطانيا بصفة خاصة , و من مميزاته :

- أن سياسة اختيار الموظفين تقوم على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علميا , بعد إجراء امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم , على أن يتوفر لهم التدريب الكافي بعد التحاقهم بالأعمال التي أوكلت إليهم قصد اكتسابهم التخصص المطلوب .

- عدم ارتباط الموظف بوظيفة معينة

-وضوح فكرة الترقية إلى وظيفة أعلى و اعتبارها حقا من الحقوق اللصيقة بالوظيفة عند توافر شروطها . تلك هي مميزات و محاسن هذا النظام .

و بعد هذا العرض السريع لكل من المعنيين الموضوعي و الشخصي أو النظامين

المفتوح و المغلق للوظيفة العامة , يمكن تعريفها كما يلي :

الوظيفة العامة هي مجموعة من الاختصاصات القانونية و النظم العامة التي تخص

الموظفين العموميين بالدولة لذلك يجب أن تكون دراسة الوظيفة العامة دائما مشتملة على جانبين , جانب قانوني يهتم بتطوير نظام الوظيفة العامة كجزء من النظم الإدارية و جانب فني – تقني – يهتم بدراسة

مناصب العمل و ترقيمها , والرتب المقابلة لها, و الأجر الذي يعطي لكل منصب ... الخ

-3- **موقف المشرع من النظامين:** المشرع الجزائري يتبنى، كأصل عام، المفهوم

الشخصي للوظيفة العامة, ويطعمه بما يوجد من مزايا المفهوم الموضوعي ولو أنه توسع في الأخذ بنظام الموضوعي في الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي عنون الفصل الرابع من الباب الأول منه " الأنظمة القانونية الأخرى للعمل " .

**قائمة المصادر المراجع المعتمدة**

**-النصوص القانونية**

**-**الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية – **الجريدة الرسمية العدد 46**-

-المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها –**الجريدة الرسمية العدد26**-

- المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد كيفيات عزل الموظف العمومي بسبب اهمال المنصب – **الجريدة الرسمية العدد66**-

- المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد الأحكام المطبقة على المتربص– **الجريدة الرسمية العدد66-**

- المرسوم التنفيذي رقم 19-165 المؤرخ في 27 ماي 2019 يحدد كيفيات تقييم الموظف –**الجريدة الرسمية العدد 37-**

- المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف –**الجريدة الرسمية العدد77-**

 **المؤلفات**

 -1 - أحسن بلورنة ،**الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي** ، الجزائر دار هومة للنشر والتوزيع،2019.

-2- محمد انس قاسم ،**مذكرات في الوظيفة العامة** ، الطبعة الثانية ،الجزائر د،م،ج.1988

-3- سعيد مقدم ،**الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة** ،الجزائر ،د،م،ج 2010

 -4- شريف يوسف حلمي خاطر ، **الوظيفة العامة دراسة مقارنة** ، القاهرة ، دار النهضة العربية ،2008

-5- هاشمي خرفي ،**الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية** ،الجزائر ،دارهومة للنشر والتوزيع 2010.

-6-عمار بوضياف ، **الوظيفة العامة في التشريع الجزائري** ، الجزائر ،جسور للنشر والتوزيع 2015.

 -7- عبد الكريم سواكر –**الوظيفة العمومية في الجزائر** – الوادي ،مطبعة مزاور.دت.

- 8- رشيد حباني ،**دليل الموظف والوظيفة العامة** ،دار النجاح للكتاب 2015.

- 9- مولود ديدان ، **مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا ،** الجزائر دار بلقيس 2007

-10- محمد يوسف المهداوي ،**دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري** ،الجزائر ،د،م،ج،1988.

-11- محمد حسين عبد العال ،**الوظيفة العامة** ، القاهرة ،دار النهضة العربية ،1974.

-12 - حمدي عطية مصطفى عامر ،**أحكام الموظف العام ،في النظام القانوني والوضعي والإسلامي** **دراسة مقارنة**، الطبعة الأولى ، الإسكندرية مكتبة الوفاء القانونية 2015

-13- نواف كنعان ، **النظام التأديبي في الوظيفة العامة** ،د ،ج ط1، الأردن، دار الإثراء للنشر والتوزيع ، 2008.