

## النظام القانوني للتحفيز المادي والمعنوي للموظف العمومي في الجزائر

*The legal system for the physical and moral motivation of a public official in Algeria*

خالد عطوي \*

كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة المسيلة، الجزائر

Khaled.attoui@univ-msila.dz

تاريخ الإرسال: 2021 / 02 / 07 \* تاريخ القبول: 2023 / 01 / 04 \* تاريخ النشر: 2023 / 01 / 31

**ملخص:**

تهدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة النظام القانوني لتحفيز الموظف العمومي في الجزائر، من خلال استقراء واستنباط مختلف النصوص القانونية التي وضعها المشرع في القانون الأساسي للتوظيف العمومية وغيره من النصوص التنظيمية الأخرى لتحفيز الموظف العمومي ماديا ومعنويا، والذي تبين من خلالها اقتصار التحفيز المادي لهذا الموظف على مختلف الجوانب المالية التي تتعلق براتبه وترقيته وتكوينه وتعويضاته ومنحه وحقوقه في التقاعد والحماية الاجتماعية، في مقابل اقتصار جوانب تحفيزه المعنوي على مختلف النياشين والأوسمة الشرفية والمكافآت والشارات المميزة وميداليات الاستحقاق والشجاعة وغيرها من الشهادات الوزارية التي تمنح له من قبل الجهات المختصة، أثناء حياته أو بعد وفاته، بعدما قام بتعريض نفسه للخطر أثناء تأدية مهامه، أو بعد تقديمه أعمال نوعية من شأنها خدمة الصالح العام، أو بعد تفانيه في تأدية مهامه أثناء مساره المهني.

**الكلمات المفتاحية:**

الموظف العمومي، الحوافز، ميدالية الشجاعة، الراتب، الشهادة الوزارية.

**Abstract:**

*This research paper aims to study the legal system to motivate the public employee in Algeria through extrapolation and deduction of the various legal texts that the Algerian legislator has put in place in the Basic Law for the Public Service and other regulatory texts to motivate the public employee financially and morally, and through which it was found that the material motivation of this employee is limited to Various financial aspects related to his salary, promotion, training, compensation, grant, retirement rights and social protection, in exchange for his moral motivation being limited to various badges, honors, awards, distinguished badges, medals of merit, bravery and other ministerial certificates granted to him by the competent authorities, during his life or after his death After he exposes himself to danger while performing his duties, or after performing qualitative work that serves the public interest, or after his dedication to perform his duties during his career.*

**Keywords:** Public Servant, Incentives, Courage Medal, Salary, Ministerial Certificate.

## مقدمة:

يعتبر العنصر البشري أهم عنصر ومورد في المؤسسات والإدارات العمومية، فبواسطته تتم الأعمال المختلفة التي تساهم في تلبية حاجيات الأفراد والمجتمع، لذا كان الاهتمام منصبا عليه من خلال استخدام الخطط التشجيعية وعمليات التحفيز التي تدفعه نحو تقديم الأفضل.

لقد قام المشرع الجزائري من أجل دفع الموظفين العموميين إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء إلى تخصيص جملة من القواعد القانونية التشريعية والتنظيمية الخاصة بنظام الحوافز المادية والمعنوية، وهذا ما أدى بنا إلى تخصيص هذه الورقة البحثية لمعالجة الجوانب القانونية المختلفة لموضوع التحفيز المادي والمعنوي للموظف العمومي في الجزائر، لأن طبيعة الحوافز تختلف بالنظر إلى طبيعة المعيار المعتمد في النظر إليها، فهناك الحوافز المادية والحوافز المعنوية، وهناك الحوافز الايجابية والحوافز السلبية، وهناك الحوافز المادية الايجابية والحوافز المادية السلبية، وهناك أيضا الحوافز المعنوية الايجابية والحوافز المعنوية السلبية (بوظبة، 2017، صفحة 288)، ولهذا تساءلت هذه الورقة البحثية عن مختلف جوانب التحفيز المادي والمعنوي التي وضعها المشرع الجزائري من أجل دفع الموظفين العموميين مهما كانت رتبته في السلم الإداري نحو بذل أكبر جهد للإقبال على تنفيذ مهامهم الوظيفية وفقا للقوانين والتنظيمات، بكل أمانة ودون تحيز؟

يعد موضوع التحفيز المادي والمعنوي للموظف العمومي من المواضيع المهمة التي تعكس قدرة الدولة وتحكمها في موظفيها وقدرتها أيضا على إدارة مواردها البشرية بصفة عامة، كما أن لهذا الموضوع دورا رئيسيا في تحقيق أهداف الدولة واستراتيجياتها، لأن ما يتمتع به الموظف العمومي من مهارات وقدرات قد لا يتم استخدامها من قبله من أجل تنفيذ نشاطات الإدارة أو المؤسسة العمومية وتحقيق أهدافها المختلفة، ولهذا اهتمت الدولة بجوانب تحفيزه المادي والمعنوي بغية دفعه من أجل تقديم الخدمات العمومية في أحسن صورها.

كما تكمن أهمية الدراسة في كونها تحدد الإطار القانوني الواجب التطبيق على مختلف الجوانب المادية والمعنوية للتحفيز للموظف العمومي، سواء كانت هذه الجوانب تتعلق براتبه وترقيته وتكوينه وتعويضاته المالية وحقوقه في التقاعد والحماية الاجتماعية، أو كانت تتعلق بمختلف النياشين والأوسمة الشرفية والمكافآت والشارات المميزة والشهادات الوزارية التي تمنح للموظف بعد تعريض نفسه للخطر أثناء تأدية مهامه، أو بعد تقديمه أعمال نوعية من شأنها خدمة الصالح العام، أو بعد تقانيه في تأدية مهامه أثناء مساره المهني.

إن الإجابة على الإشكالية المطروحة في غضون هذه المقدمة، قد جعلت هذه الورقة البحثية تعتمد على منهج الاستدلال القانوني القائم على استقراء واستنباط مبادئ وقواعد القانون ذات الصلة، لتحديد جوانب النظام القانوني المتعلق بالتحفيز المادي (1) والحوافز المعنوي للموظف العمومي في الجزائر (2).

### 1. النظام القانوني للتحفيز المادي للموظف العمومي في الجزائر

تشمل الحوافز المادية للموظف العمومي الزيادات السنوية والمكافآت التشجيعية المادية، وهي تعتبر مهمة خصوصا بالنسبة للموظفين ذوي الدخل الدنيا، لكونها تتعلق بالجانب المالي لهؤلاء الموظفين العاملين في الإدارات والمؤسسات العمومية.

لم تتطرق النصوص القانونية التي أصدرها المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الكاملة والمفسرة له إلى مفهوم التحفيز (1.1)، رغم أنها تطرقت بطريقة مباشرة إلى مختلف الحوافز المادية المرتبطة بأداء الموظف العمومي (2.1).

### 1.1. المعالجة المفاهيمية لتحفيز الموظف العمومي

لقد تطرق الكثير من الدارسين في تخصصات القانون وعلم الاجتماع والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للمفاهيم الخاصة بالتحفيز باعتباره العملية التي تحت الموظف العمومي على أداء واجباته بعناية وإخلاص، نظرا لعدم ورود مصطلح التحفيز أو الحوافز في قوانين الوظيفة العمومية رغم وضعها العديد من الحوافز وضبطها الشروط والكيفيات العامة لمنحها (بوظبة، 2017، صفحة 286).

تتضمن المعالجة المفاهيمية لتحفيز الموظف العمومي باعتباره توجيه من الإدارة العمومية لسلوك موظفيها العاملين لديها بغية زيادة مردوديتهم من أجل ضمان السير الحسن لديها جملة المسائل المتعلقة بتعريف التحفيز (1.1.1) و ذكر عناصره (2.1.1)، وأهميته (3.1.1) وخصائصه المختلفة (4.1.1).

### 1.1.1 تعريف التحفيز

توجد هناك عدة تعريفات للتحفيز نذكرها على الشكل التالي:

- **التعريف الأول:** جاء فيه أن التحفيز هو: "الشعور الداخلي لدى الفرد الذي يولد الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه الوصول إلى تحقيق أهداف معينة (صديق، 2019، صفحة 97).
- **التعريف الثاني:** جاء فيه أن التحفيز هو: "العملية التي يحصل من خلالها الأفراد على الحماس والإقدام والسرور في أعمالهم وإكسابهم الثقة في أنفسهم بما يدفعهم إلى القيام بالعمل المطلوب منهم على خير وجه دون شكوى أو تذمر". (أبو النصر، 2007، صفحة 337).
- **التعريف الثالث:** جاء فيه أن التحفيز هو: "حث الموظفين على القيام بمهامهم بكفاءة عالية من خلال استعمال جملة من الوسائل والإجراءات المادية والمعنوية التي كرسها القانون والتنظيم من أجل ضمان السير الحسن للمرفق العام وتقديم الخدمة العامة في أفضل الظروف" (بوطبة، 2017، صفحة 287).
- **التعريف الرابع:** جاء فيه أن التحفيز هو: "المحرك الأساسي الذي يدفع الأفراد لتحقيق وإرضاء رغباتهم، والإجابة على كل ما يطلب منهم (عبد الرحمن، 2005، صفحة 194).
- **التعريف الخامس:** عرف التحفيز بأنه: "كل العوامل والوسائل التي يكون من شأنها حث الموظفين والعاملين على أداء واجباتهم بجد وإخلاص، وتشجيعهم على بذل أكبر جهد وعناية في أداء هذه الواجبات" (طق و عبيد، 2016، صفحة 03).
- **التعريف السادس:** عرف التحفيز بأنه: مجموعة القوى الناشطة التي تصدر من داخل الفرد، ومن محيطه في أن واحد والتي تحثه على تصرف معين في عمله أو في تقدير اتجاهه وشكله ومدته (طق و عبيد، 2016، ص 5).

### 2.1.1 عناصر التحفيز

هناك ثلاثة عناصر أساسية في عملية التحفيز هي:

- القدرة:** معناها توفر الموظف العمومي على القدرات و المؤهلات العقلية والجسمانية اللازمة لمباشرة مهامه المرتبطة برتبته الوظيفية (خبراء الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، صفحة 07) ، لأن القاعدة تقضي بأن الشخص القادر على أداء عمل ما يمكن تحسين أدائه عن طريق التحفيز بخلاف الشخص العاجز أو غير المؤهل أصلا (طق و عبيد، 2016، صفحة 5).
- الجهد:** هو الطاقة والوقت اللازمين الذين يستخدمهما الموظف لتحقيق هدفه، لأن وجود القدرة وحدها لا تكفي بل لا بد من جهد كافي لتحقيق الأداء المطلوب (طق و عبيد، 2016، صفحة 05).
- الرغبة:** هي المثير الداخلي الذي يدفع الموظف لإتباع سلوكه صوب الهدف المنشود (خبراء الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، صفحة 07)، لأنه إذا لم تكن الرغبة موجودة فأن فرصة الوصول إلى النجاح في أداء العمل تقل حتى ولو تم أداءه فعلا، وهذا هو الشيء الذي يدفعنا للقول بأن القدرات والمؤهلات والحوافز والمؤثرات الخارجية وحدها لا تكفي لأداء الخدمة العمومية بل لا بد من وجود مثير داخلي في نفسية الموظف حتى يستطيع هذا الأخير القيام بواجباته الوظيفية.

### 3.1.1 أهمية التحفيز

- يعتبر التحفيز شيء لا غنى عنه في المؤسسات والإدارات العمومية، فالحوافز إذا ما استخدمت بطريقة عقلانية فإنها تؤدي إلى تحقيق الأداء الوظيفي للمؤسسة و إشباع الحاجات المختلفة للموظفين، ما يجعل عملية التحفيز ذات أهمية مزدوجة لكونها تسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة من جهة وإشباع حاجات الموظف من جهة أخرى (بوري و بلقايد، 2017، صفحة 257).

### 4.1.1 خصائص التحفيز

يتميز التحفيز بجملة من الخصائص هي:

- أ- التحفيز عملية تثير وتحرك السلوك الأدائي للموظف (حجازي، 2009، صفحة 21)، ما يوضح أن الحوافز هي المثير الخارجي الذي يحث الموظفين على الأداء الفعال (خبراء الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، صفحة 07)، كما يتميز بكونه عملية تحرك القرارات الإنسانية لبذل الجهد في أداء العمل (حجازي، 2009، صفحة 21)، ما يجعلها تحرك المثير الداخلي للفرد لإتباع السلوكات اللازمة للأداء الجيد والهدف المنشود.

ب- التحفيز هو الوسيلة التي تستخدمها الإدارات العمومية لإشباع الحاجات الإنسانية وتحقيق رغبات الأفراد.  
ت- ارتباط التحفيز بالمؤثرات أو الحوافز المادية والمعنوية التي تستخدمها الإدارات والمؤسسات العمومية لحث موظفيها على العمل بجدية وإخلاص من أجل الوصول إلى الهدف المنشود.

## 2.1. المعالجة القانونية لتحفيز المادي للموظف العمومي

تتجلى قواعد المعالجة القانونية للتحفيز المادي للموظف العمومي في الجزائر في جل النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنظيم مختلف الجوانب المادية للمسار المهني للموظف، كذلك المتعلقة بالرواتب والمنح والعلاوات وغيرها من جوانب الترقية والتكوين والحماية الاجتماعية والتقاعد، وهذا ما يجعل الحوافز هي مجموعة العوامل التي تدفع الفرد لاختيار التصرف المناسب لتحقيق الهدف، أو هي الوسائل المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد والتي تمكنه من توجيه سلوكه واستشارة رغبته نحو القيام بعمل محدد أو الامتناع عن فعل معين (بوري و بلكايد، 2017، صفحة 256)، وهذا ما يجعل التحفيز المادي للموظف العمومي لا يقتصر على الزيادات السنوية والمكافآت التشجيعية وغيرها من المزايا النقدية التي تتعلق بالجانب المالي للموظف بعد أداء واجبه على أحسن حال فحسب (1.2.1)، بل يشمل جملة الحوافز السلبية التي تستخدم ضد الموظف من أجل دفعه إلى تحسين أدائه والرفع من كفاءته (2.2.1).

### 1.2.1 الحوافز المادية الايجابية

تعرف الحوافز المادية الايجابية بأنها مجموعة المؤثرات الخارجية التي تدفع الموظفين أينما كان موقعهم نحو بذل جهد أكبر للإقبال على تنفيذ مهامهم، سواء كانت هذه المؤثرات تتعلق بالراتب (1.1.2.1) أو المنح والتعويضات (2.1.2.1)، أو الحماية الاجتماعية والتقاعد (3.1.2.1) أو غيرها من الجوانب المتعلقة بالترقية (4.1.2.1)، والتكوين (5.1.2.1).

#### 1.1.2.1 دور الراتب في تحفيز الموظف العمومي

الراتب هو الأجر الذي يتقاضاه الموظف العامل في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، سواء كان هذا الموظف أثناء فترة التربص أو في وضعية القيام بالخدمة أو غيرها من الحالات الأخرى المتعلقة بمرضه وتكوينه وتحسين مستواه وعطله السنوية والعلمية، ولهذا حاول المشرع الجزائري منذ الاستقلال إلى اليوم إدخال العديد من التعديلات على نظام الرواتب رغبة منه في تحفيز الموظفين على أداء واجباتهم الوظيفية، لأن تحسين الوضع المادي للموظف من شأنه أن يدفعه للقيام بمهامه المقابلة للمجهودات المبذولة بمناسبة أداء الوظائف المهنية.

#### 2.1.2.1 دور المنح والتعويضات في تحفيز الموظف العمومي

تعتبر المنح والتعويضات جزء مكمل للراتب، وهي تحفيز لتحسين أداء الموظفين والرفع من كفاءتهم ومؤهلاتهم المهنية، كما تعتبر كذلك تحفيز للموظفين من أجل الالتحاق بالوظيفة العمومية في بعض المناطق (بوطبة، 2017، صفحة 287).

#### 3.1.2.1 دور الحماية الاجتماعية والتقاعد في تحفيز الموظف العمومي

يعتبر الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد كما نص على ذلك الأمر 03-06 وغيره من النصوص التشريعية والتنظيمية المكمل له (بوتفليقة، الأمر 03-06، 2006، صفحة 06)، تحفيز للموظف العمومي على أداء واجباته الوظيفية، لأن تأمينات التقاعد و حوادث العمل والأمراض المهنية من شأنها أن تدفع الموظف إلى القيام بواجباته بدون تخوف من المستقبل.

#### 4.1.2.1 دور الترقية في تحفيز الموظف العمومي

يقصد بالترقية في الوظيفة العمومية نقل الموظف العمومي في إطار الوظائف الدائمة بالدولة من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى، يتيح له الحصول على مزايا مادية أكبر، ووضع معنوي أفضل مما كان عليه قبل الترقية، وهي قد تكون من رتبة إلى رتبة أخرى أعلى وفقا لما نصت عليه المادة 107 من الأمر 06-03، كما قد تكون من درجة إلى درجة أخرى في نفس الرتبة وفقا لما نصت عليه المادة 106 من الأمر 06-03. كما قد تكون الترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما نصت على ذلك المادة 108 من الأمر 03-06.

يعتبر الحق في ترقية الموظف كما نصت عليه المادة 38 وأحكام الفصل السادس من الباب الرابع من الأمر 06-03 (بوتليقة، أمر 06-03، 2006، الصفحات 10-11)، أحد أكبر الحوافز المادية للموظف المعني لكونه يتوج بزيادة في راتبه ومنحه وعلاواته وتولي الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاته المهنية، وهو ما يسمح له بتحسين وضعه المادي والاجتماعي (بوظبة، 2017، صفحة 289)

#### 5.1.2.1 دور التكوين في تحفيز الموظف العمومي

يعتبر التكوين التحضيري حافزا لتحفيز المترشحين الخاضعون للتكوين التحضيري لكونه يسمح لهم بالترسيم في الرتبة المعنية، وهو ما يجعلهم يبتعدون عنهم هاجس التسريح أو التمديد في التربص، كما يعتبر التكوين المتخصص الذي يسبق الترقية أو الإدماج، حسب الحالة، حافزا ماديا للموظفين المرسمين لكونه يسمح لهم بالترقية والإدماج في الرتب المقصودة، كما يعتبر هذا التكوين حافزا للمترشحين للتكوين قبل التعيين في منصب متخصص من أجل التعيين في المناصب المتخصصة ذات الصلة (جراد، 2020، صفحة 08). كما يعتبر التكوين المتخصص الموجه للتوظيف المباشر مؤشرا ماديا لتحفيز المترشحين الذين تابعوه من أجل تعيينهم بصفة مترشحين في رتبهم المعنية كما نصت على ذلك المادة 20 من القرار المحدد لكيفيات تنظيم التكوين المتخصص للالتحاق برتبتي نائب مقتصد ومقتصد (بابا أحمد و بوشمال، 2014، صفحة 26)، وهو ما يجعلهم في وضعية قانونية تسمح لهم بالحصول على الراتب وغيره من الحقوق المالية الأخرى.

#### 2.2.1 الحوافز المادية السلبية للموظف العمومي

تشمل حوافز الموظف السلبية الخصم من راتبه (1.2.2.1) و جزاءاته التأديبية الأخرى (2.2.2.1).

#### 1.2.2.1 دور الخصم من الراتب في التحفيز السلبي للموظف العمومي

يعتبر الخصم من الراتب حافزا سلبيا لجميع الموظفين، لأن مواد الأمر 06-03 من 207 إلى 214 من باعتبارها القانون الواجب التطبيق عليهم قد خولت الإدارة أو المؤسسة العمومية صاحبة سلطة التعيين الحق في خصم راتبهم عن الفترات التي لم يعملوا فيها، أو كانوا فيها في عطلة مرضية، أو عطلة أمومة، ما لم يكونوا قد استفادوا مسبقا من رخصة للتغيب، لمتابعة الدراسات أو القيام بمهام التدريس أو المشاركة في المجالس المنتخبة أو دورات التمثيل النقابي أو التظاهرات الثقافية والرياضية، أو المشاركة في الملتقيات العلمية، أو أداء مناسك الحج لمرة واحدة خلال المسار المهني، أو ساعات الرضاعة، أو غيرها من حالات الغياب الخاص المدفوع الأجر لمدة ثلاثة أيام بسبب الزواج، أو ازدياد الطفل، أو ختانه، أو زواج أحد فروع الموظف، أو وفاة زوجه أو وفاة أحد فروع أو أصوله أو حواشيه (بوتليقة، الأمر 06-03، 2006، الصفحات 18-19).

يتم الخصم في حالة العطلة المرضية بحسب عدد الأيام المحددة في الشهادة المرضية حتى ولو وافق ذلك عطلة نهاية الأسبوع أو عطلة مدفوعة الأجر، أما في عطلة الأمومة فيتم الخصم بناء على الشهادة الطبية الممنوحة للموظفة بعد الولادة، كما يتم الخصم في حالة الغياب بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها الموظف، بعد اعذاره من قبل الإدارة، واستثناء عمله مع تقديمه مبرر مقبول لغيابه، أما إذا التحق دون أن يقدم مبرر مقبول للغياب، فإن الإدارة زيادة الخصم يتوجب عليها أن تسلط عليه العقوبات التأديبية المناسبة (أويحي، المرسوم التنفيذي 17-321، 2017، ص 12).

#### 2.2.2.1 دو العقوبات التأديبية في التحفيز السلبي للموظف العمومي

تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات، الأولى منها تشمل: التنبيه، الإنذار الكتابي والتوبيخ، والثانية تشمل التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، والشطب من قائمة التأهيل، والثالثة تشمل: النقل الإجباري، والتنزيل من درجة إلى درجتين، والتوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، أما الدرجة الرابعة والأخيرة فتشمل التسريح والتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة (بوتليقة، الأمر 06-03، 2006، ص 15)، وهذه العقوبات تعد حافزا سلبيا لدفع للموظف المتعرض لها للالتزام بالواجبات المفروضة عليه (بوظبة، 2017، ص 289)، وهذا باستثناء عقوبتي التسريح والعزل التي تكون حافزا لبقية الموظفين دون الموظف المعني لكون المادة 185 من الأمر 06-03 قد منعت الموظف المعني بسببها من الحق في التوظيف من جديد (بوتليقة، أمر 06-03، 2006، ص 17)، كما منع بسببها المرسوم التنفيذي 17-221 المتربص من هذا التوظيف مدة ثلاث سنوات (أويحي، المرسوم التنفيذي 17-321، 2017، ص 16).

## 2. النظام القانوني للحوافز المعنوية للموظف العمومي في الجزائر

تتجلى قواعد المعالجة القانونية للتحفيز المعنوي للموظف العمومي في الجزائر في القانون رقم 84-02 المتضمن إنشاء مصف الاستحقاق الوطني (بن جديد، القانون رقم 84-02، 1984، الصفحات 07-10)، والمرسوم رقم 84-87 المتضمن تنظيم مجلس مصف الاستحقاق الوطني وعمله (بن جديد، المرسوم رقم 84-87، الصفحات 566-567) وأحكام الفصل السابع من الباب الرابع من الأمر 06-03 المعنون باسم الأوسمة الشرفية والمكافآت (بوتغليقة، 2006، ص 11-12)، وكذا أحكام المرسوم التنفيذي 17-323 المحدد لطبيعة وخصائص وكيفية منح الأوسمة الشرفية و/ أو المكافآت للموظفين، وكذا تشكيلة وسير وصلاحيات اللجنة الخاصة المكلفة بمنحها (أويحي، المرسوم التنفيذي 17-323، 2017، الصفحات 16-18).  
تتضمن الأوسمة الشرفية والمكافآت في النظام القانوني الجزائري أربعة أنواع مختلفة، النوع الأول منها يتمثل في مصف الاستحقاق الوطني الذي نص عليه القانون 84-02 (1.2)، أما الأنواع الثلاثة الأخرى فقد نصت عليها المادة 02 من المرسوم التنفيذي 17-323، وهي تتجلى في ميدالية الشجاعة، ميدالية الاستحقاق، و الشهادة الوزارية (2.2).

### 1.2 مصف الاستحقاق الوطني

مصف الاستحقاق الوطني هو مكافأة جلية للخدمات التي تؤدي للبلاد في الوظائف المدنية العمومية (بن جديد، القانون رقم 84-02، 1984، الصفحات 07-08)، نص فيه القانون 84-02 والمراسيم المكملة له على شروط التعيين والترقية في المصف بمختلف درجاته ورتبه (1.1.2)، والمواصفات التقنية للشارات المميزة لها (2.1.2) وإجراءات منحها (3.1.2)، وشروط حملها وضوابط ترتيبها (4.1.2) إجراءات إسقاط هذه الرتب والدرجات (5.1.2).

#### 1.1.2 شروط التعيين والترقية في درجات ورتب مصف الاستحقاق

يشمل مصف الاستحقاق الوطني كما نصت على ذلك المادة 05 من القانون 84-02 على ثلاثة درجات هي عشير، جدير وعهيد، و ثلاث رتب للدرجات هي: أثير، عميد و صدر، يشكل فيها نيشان مصف الاستحقاق الوطني أعلى وسام وطني، الأمر الذي جعل شروط التعيين والترقية التي تتم فيها بصفة عادية (1.1.1.2)، تختلف عن شروط التعيين والترقية التي تتم فيها بصفة استثنائية (2.1.1.2).

##### 1.1.1.2 التعيينات والترقيات العادية في مصف الاستحقاق الوطني

حتى تتم تسمية الموظف الذي قدم خدمات جلية في درجات ورتب المصف المذكور اشترطت المواد 11، 12 و 13 من القانون 84-02 في هذا الموظف أن يثبت 10 سنوات على الأقل من الخدمة أو النشاط للحصول على درجة عشير، و 05 سنوات على الأقل في درجة عشير للحصول على درجة جدير، وثلاث سنوات على الأقل في درجة جدير للحصول على درجة عهيد حتى يمكن تعيينه بصفة عادية. كما يحتاج الارتقاء إلى رتبة أثير وفقا لهذا النوع توفر شرطين أساسيين: الأول منهما يتمثل في قضاء الموظف المعني ثلاث سنوات على الأقل في درجة عهيد، والشرط الثاني هو منحه هذه الرتبة كمكافأة للفضائل التي قدمها لا على أساس الأقدمية في الدرجة المذكورة (بن جديد، القانون رقم 84-02، 1984، الصفحات 08-09).

##### 2.1.1.2 التعيينات والترقيات الاستثنائية في مصف الاستحقاق الوطني

لقد قيدت المادتين 07 و 14 من القانون 84-02 هذا النوع من التعيينات والترقيات بثلاثة شروط، الأول منها نص فيه على ضرورة اقتراح مجلس مصف الاستحقاق الوطني التعيين والترقية في الدرجات والرتب المذكورة، دون تقيد منه بأي شرط من شروط الأجل الخاصة بالتعيينات والترقيات العادية. كما نص في الشرط الثاني على ضرورة تعيين رئيس الجمهورية للموظف المعني بعد وفاته، أو تعيينه وترقيته في المصف أثناء حياته بموجب مرسوم، أما الشرط الثالث والأخير فقد نص فيه على ضرورة تحديد المرسوم الرئاسي المتضمن التعيين والترقية الاستثنائية، الفضائل الخاصة التي يكافئ عليها الموظف في كل حالة على حدة (بن جديد، القانون رقم 84-02، 1984، الصفحات 08-09) كما فعل ذلك رئيس الجمهورية عندما منح السادة مهدي سي أحمد و فاء بوديسة وجمال طالحي، وسام بدرجة عشير باعتبارهم ضحايا السلك الطبي بسبب وباء فيروس كورونا (كوفيد- 19) (تبون، المرسوم الرئاسي 20-140، 2020، صفحة 04).

يشمل التشريف في الوظائف المدنية العمومية ثلاثة درجات هي عشير، جدير وعهيد، ورتبة واحدة للدرجات هي أثير، أما بقية الرتب المتمثلة في العميد والصدر فأنها تمنح لإطارات الأمة الجزائرية التي شاركت في الكفاح المسلح أو تميزت منذ الاستقلال بفضائلها والتزامها الثابت، كما نال ذلك رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية دفعة الهواري بومدين (بوتقليقة، المرسوم الرئاسي 99-135، 1999، صفحة 05)، ورئيس الدولة عبد القادر بن صالح (تبون، المرسوم الرئاسي 19-365، 2019، صفحة 12)، والفريق أحمد قايد صالح نائب وزير الدفاع الوطني (تبون، المرسوم الرئاسي 19-366، 2019، صفحة 12). كما منحت للشخصيات الوطنية كالسيد سليمان عميرات (كافي، 1992، صفحة 1570)، ورؤساء الدول والشخصيات المدنية والعسكرية الأجنبية كملك اسبانيا (بوتقليقة، 2002، صفحة 09) ورئيس الجمهورية التونسية وسامات برتبة أثير (تبون، المرسوم رئاسي 20-38، 2020، صفحة 07).

يترتب على التعيين والترقية في درجات ورتب مصف الاستحقاق تسليم الحاصلين عليها على شهادات حسب النماذج الملحقة بأصل المرسوم 84-309 كما يترتب على هذه التعيينات والترقيات تسليمهم شارات مميزة لدرجات ورتب مصف الاستحقاق الوطني وفقا للضوابط المحددة في القانون (بن جديد، المرسوم 84-309، 1984، الصفحات 1823-1825).

### 2.1.2 المواصفات التقنية للشارات المميزة لرتب مصف الاستحقاق الوطني ودرجاته

لقد نصت المادة 09 من القانون 84-02 على تحديد المواصفات التقنية لمختلف الأجازات والشارات والأشرطة المماثلة لجميع درجات ورتب هذا المصف بموجب مرسوم (بن جديد، القانون رقم 84-02، 1984، صفحة 09)، الأمر الذي جعل الشارات المميزة لدرجات مصف الاستحقاق الوطني كما نص عليها المرسوم 84-309 (1.2.1.2)، تختلف عن الشارات المميزة لرتبة أثير (2.2.1.2).

#### 1.2.1.2 مواصفات الشارات المميزة لدرجات مصف الاستحقاق الوطني

تختلف مواصفات شارات درجات مصف الاستحقاق الوطني المتمثلة في عشير، جدير وعهيد، عن بعضها البعض من حيث المعادن المصنوعة منها، وأبعادها ولون طلاؤها ومساحتها وأشربة تعليقها (بن جديد، المرسوم 84-309، 1984، صفحة 1823).

أ- المعدن: يصنع وسام العهد كما نصت على ذلك المادة 04 من المرسوم 84-309 من الفضة الممتلئة من عيار 950، أما وسامي العشير والجدير فتصنع صفائحهما من المزيج الفني الذي يتكون من 90% من النحاس و 10% من الزنك.

ب- الأبعاد: لقد نصت المادة 15 من المرسوم 84-309 على الشارات التي تميز درجات مصف الاستحقاق الوطني يجب أن يكون قطرها 55 مم للعهد و 47 مم للجدير والعشير.

ت- اللون: لقد نصت المادة 15 من المرسوم 84-309 على تلوين شارات درجات مصف الاستحقاق الوطني من طلاء المينا باللون الأبيض الذي يكون مرجعه 73/68.

ث- أشربة تعليق الأوسمة أو الوشاحات: لقد نصت المادة 02 من المرسوم 84-309 على صناعة أشربة تعليق أوسمة الدرجات بعرض 37 مم من الألوان الوطنية المرتبة في خطوط عريضة عمودية يختلف عرضها و توزيعها حسب النماذج الملحقة بأصل المرسوم 84-309.

#### 2.2.1.2 مواصفات وسام الأثير

يتميز وسام الأثير كما نصت على ذلك المواد 02، 04 و 14 من المرسوم 84-309 من حيث المعادن المصنوعة منه، وأبعاده و لون طلائه ومساحته وأشربة تعليق، كما يلي:

أ- المعدن: يصنع وسام الأثير من الفضة الممتلئة المرصعة بالذهب من عيار 950.

ب- الأبعاد: يجب أن تكون الشارة التي تميز وسام الأثير ذات قطر طوله 55 مم.

ت- اللون: تلون شارة وسام الأثير من طلاء المينا باللون الأبيض الذي يكون مرجعه 73/68.

ث- شريط أو وشاح تعليق وسام الأثير: يعطوه زر قطره 10 مم (بن جديد، المرسوم 84-309، 1984، صفحة 1825)، وهو يصنع بعرض قدره 47 مم، من الألوان الوطنية المرتبة في خطوط عريضة عمودية

يختلف عرضها و توزيعها حسب النماذج الملحقة بأصل المرسوم 84-309 (بن جديد، المرسوم 84-309، 1984، صفحة 1823).

### 3.1.2 إجراءات منح درجات ورتب مصف الاستحقاق

تتمثل إجراءات منح أوسمة مصف الاستحقاق الوطني المشار إليها في الفقرات أعلاه في: اقتراح التعيين والترقية من قبل مجلس مصاف الاستحقاق الوطني (1.3.1.2)، وتعيين وترقية أصحاب الرتب والدرجات بموجب مرسوم (2.3.1.2)، وتسليم الأوسمة من قبل رئيس الجمهورية (3.3.1.2).

#### 1.3.1.2 اقتراح التعيين والترقية من قبل مجلس مصف الاستحقاق الوطني

نصت المادة 14 من القانون 84-02 على هذا الإجراء بقولها: "مع مراعاة الأحكام الواردة في المواد 11 و 12 و 13 من هذا القانون يمكن أن تتم تعيينات وترقيات على سبيل الاستثناء بموجب مرسوم بناء على اقتراح من مجلس مصف الاستحقاق الوطني...". كما نصت المادة 04 من المرسوم 84-87 على هذا الإجراء بقولها: "يبدئ مجلس مصاف الاستحقاق الوطني رأيه فيما يأتي:- اقتراحات التعيين والترقية في المصف".

#### 2.3.1.2 تعيين وترقية أصحاب الرتب والدرجات في مصف الاستحقاق الوطني

لقد نصت المادة 07 من القانون 84-02 على إجراء التعيين والترقية بقولها: "تصدر التعيينات والترقيات في المصف بموجب مرسوم. ويمكن أن تصدر التعيينات بعد الوفاة. كما نصت المادة 17 من ذات القانون على هذا الإجراء بقولها: "يتم تعيين أعضاء المصف مدى الحياة". وهو ما جعل هذه المواد تثير الملاحظات التالية: **الملاحظة الأولى:** مفادها اقتصار التعيين والترقية في درجات ورتب مصف الاستحقاق الوطني على رئيس الجمهورية، لكون المادة 03 من القانون 84-02 قد جعلته صدر مصف الاستحقاق بقوة القانون بقولها: "يكون رئيس الجمهورية، بقوة القانون، صدر مصف الاستحقاق الوطني".

**الملاحظة الثانية:** مفادها قصور عبارة: تعيين أعضاء المصف مدى الحياة" بسبب إمكانية تعرض الموظف المقلد للرتب للعقوبات التي تجعله يوقف عن حمل الوسام الخاص بدرجته أو رتبته التشريفية، ما جعلنا نقترح صياغة هذه العبارة على الشكل التالي: "تعيين أعضاء المصف مدى الحياة ما لم يتم إسقاط التعيين بسبب العقوبات المنصوص عليها قانوناً".

**الملاحظة الثالثة:** مفادها سكوت المادة 17 من القانون 84-02 على جعل الترقية مدى الحياة، لتنصيب المسبق للمشرع على حق المعني في الترقية على أساس الأقدمية، أو على أساس الأقدمية وفضائل الخدمات الجليلة معا. **الملاحظة الرابعة:** مفادها عدم نص القانون 84-02 على جعل التعيين والترقية في مصف الاستحقاق الوطني رمز شرفي لا يخول الشخص المستفيد من شهادتها وشارات أوسمتها التي تحصل عليها كمكافأة للخدمات الجليلة التي أداها للبلاد في الوظائف المدنية العمومية أية علاوة، ولهذا كان من الجدير بالمشرع النص على هذه المسألة مادام انه قد منع الحاصلين على نياشين مصف الاستحقاق الوطني باعتبارها أعلى و سام وطني في الدولة من أية علاوة كما نصت على ذلك المادة 17 من القانون 84-02، ولهذا فالمنطق كان يفرض على المشرع النص على عدم تخويل الحاصلون على باقي الأوسمة الوطنية، الحق في أية علاوة تذكر.

#### 3.3.1.2 تسليم الأوسمة

يعتبر تسليم الأوسمة آخر إجراء من إجراءات منح درجات ورتب الاستحقاق الوطني، نصت عليه المادة 91 من التعديل الدستوري لعام 2020 بقولها: "يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، بالسلطات والصلاحيات الآتية: (13) يسلم أوسمة الدولة ونياشينها وشهاداتها التشريفية" (تبون، مرسوم رئاسي رقم 02-244، 0202، صفحة 12).

لم ينص القانون 84-02 على تسليم الأوسمة الممنوحة كمكافأة للخدمات الجليلة التي تؤدي للبلاد في الوظائف المدنية العمومية، رغم أنه قد نص في المادة 08 على تولي رئيس الجمهورية تقليد النياشين بقوله: "ويتولي رئيس الجمهورية تقليد النياشين بصرف النظر عن القواعد العادية" (بن جديد، القانون 84-02، 1984، صفحة 08)، وقوله في المادة 17: "تفرض النياشين في كل مكان أو مناسبة توقيرا واحتراما" (بن جديد، القانون 84-02، 1984، صفحة 09)، وهذا ما جعلنا نخلص إلى تسجيل الملاحظات التالية:



**الملاحظة الأولى:** مفادها اختصاص رئيس الجمهورية بتقليد النياشين الخاصة برؤساء الدول والشخصيات الأجنبية، واختصاصه بتسليم أوسمة الدولة الممنوحة كمكافأة للخدمات الجليلة التي تؤدي للبلاد في الوظائف المدنية العمومية احتراماً للموظف المعني واعترافاً بمجهوداته التي بذلها في خدمة الصالح العام، وهذا ما جعل المشرع لا يميز بين مصطلح تسليم الأوسمة أو تقليدها إلا من حيث جنسية الشخص المقلد، ذلك لأن المادة 08 من القانون 84-02 قد ربطت عبارة التقليد بالنياشين التي يتولى رئيس الجمهورية تقليدها لرؤساء الدول والشخصيات المدنية والعسكرية الأجنبية، في مقابل تحويل المادة 91 من التعديل الدستوري لعام 2020 رئيس الجمهورية صلاحية تسليم أوسمة الدولة ونياشينها وشهاداتها التشريفية، الأمر الذي جعلنا نربط تسليم الأوسمة بالخدمات الجليلة التي تؤدي للبلاد في الوظائف المدنية العمومية، وتسليم النياشين بعمليات التقليد التي يحظى بها رؤساء الدول والشخصيات المدنية والعسكرية الأجنبية.

**الملاحظة الثانية:** مفادها أن تسليم الأوسمة هو تحفيز معنوي يفرض على الموظف المقلد بها كما نصت على ذلك المادة 23 من القانون 84-02 ضرورة أن يقوم بحملها علانية، وعدم حمل غيرها من الأوسمة الأجنبية علانية، ما لم يخصص له بذلك مسبقاً.

#### **4.1.2 شروط حمل أوسمة مصف الاستحقاق وضوابط ترتيبها**

بعدما نصت المادة 26 من القانون 84-02 على تحديد شروط ترتيب و حمل الأوسمة والنياشين الوطنية بموجب مرسوم، حدد المرسوم 84-308 شروط حمل الأوسمة والنياشين الوطنية (1.4.1.2)، كما حدد ذات المرسوم ضوابط ترتيبها الذي تحمل وفقه (2.4.1.2).

##### **1.4.1.2 شروط حمل أوسمة مصف الاستحقاق الوطني**

في إطار المعالجة القانونية لشروط حمل أوسمة مصف الاستحقاق الوطني، نصت المادة 18 من القانون 84-02 على وجوب حمل الشارات المميزة لترتب و درجات مصف الاستحقاق الوطني قبل غيرها من النياشين الأجنبية والوطنية. كما فرضت المواد 02، 03، 04 و 05 من المرسوم 84-308 على حامل الوسام في الاحتفالات الرسمية التي تنظم في الأعياد الوطنية والدينية في حالة ارتدائه للباس التقليدي الذي تحته سترة، بوجوب أن لا يغطي لباسه التقليدي الوسام الذي يجب عليه أن يحمله معلقاً في شريطه، وسط الصدر، شريطة أن لا يتجاوز الجزء العلوي من الشريط طية الجيب العلوي، ويمر محوره العمودي بمركز هذا الجيب، وفي الحالة التي لم يتأت فيها ارتداء السترة مع اللباس التقليدي بوجوب تثبيت الجزء العلوي من الشريط الذي يعلق فيه الوسام في مستوى النقطة المطابقة لبعد خمسة أصابع من خط وسط الترقوة الوسطى (بن جديد)، المرسوم 84-308، 1984، (صفحة 1821)، وفي حالة تعدد الأوسمة نصت المادتين 03 و 11 من ذات المرسوم على أنه يمكن للحاصلون عليها أن يحملونها مصغرة في سلسلة صغيرة، أو في مشبك صلب، يثبت فيه الجزء العلوي من الشريط الذي يعلق فيه الوسام على مستوى النقطة المطابقة لبعد خمسة أصابع من خط وسط الترقوة الوسطى.

وفي غير الأعياد الوطنية والدينية نصت المادتين 07 و 08 من المرسوم 84-308 على أن تتجسد صفة صاحب الرتبة أو الدرجة في مصف الاستحقاق الوطني، أو صاحب الوسام بعنوان مدني، بواسطة حمل زر ثنية السترة إذا كان الأمر يعني أصحاب الرتب في مصف الاستحقاق الوطني، وشارة ثنية السترة إذا كان الأمر يعني أصحاب الدرجات في مصف الاستحقاق الوطني أو أصحاب الأوسمة، وفي هذه الحالات لا يجوز حمل الأزرار أو الشارات مع ملابس الرياضة أو ملابس العمل والراحة، وأيضاً في المناسبات التي تتنافى والاحترام الذي ينبغي أن يحظى به الوسام أو من يحمله. كما فرضت المادة 09 من المرسوم 84-308 على صاحب الرتبة أو الدرجة في حالة ما إذا أراد ارتداء اللباس التقليدي الذي تحته سترة بوجوب أن لا يغطي هذا اللباس الأزرار وشارات ثنية السترة، كما ألزمه في حالة ما إذا أراد حمل الأزرار والشارات مع اللباس المدني دون اللباس التقليدي بوجوب أن تثبت هذه الأزرار والشارات على النقطة المطابقة للخط الحلمي الوسطي الأيسر، وعلى بعد أربعة أصابع من الإبط.

##### **2.4.1.2 ضوابط ترتيب حمل أوسمة مصف الاستحقاق الوطني**

نصت المادة 12 من المرسوم 84-308 بخصوص حمل أوسمة مصف الاستحقاق الوطني في الأعياد الوطنية والدينية على وجوب وضع شارات الأوسمة المدنية وسط الصدر من جهة العضد الأيسر على مستوى

النقطة المطابقة لبعد خمسة أصابع من خط وسط الترقوة الوسطى، وذلك حسب الترتيب الذي تقدمه شارات الدرجات والرتب في مصف الاستحقاق الوطني، ثم وسامات المصاب الكبير و معطوب حرب التحرير، وأخيرا وسام جيش التحرير الوطني أو وسام المقاوم، وفي غير الأعياد الدينية والوطنية نصت المادة 13 من ذات المرسوم على وضع الأزرار وشارات ثنية السترة حسب الترتيب المذكور في المادة 12 المذكورة، من الأعلى للأسفل، بعد تثبيت هذه الأزرار والشارات على النقطة المطابقة للخط الحلمي الوسطي الأيسر، وعلى بعد أربعة أصابع من الإبط.

### 5.1.2 إسقاط أوسمة مصف الاستحقاق الوطني والتوقيف المؤقت لحملها

رغم أن القانون 84-02 قد نص على تعيين أعضاء مصف الاستحقاق الوطني مدى الحياة، إلا أنه خرج على هذه القاعدة في ثلاثة حالات هي: إدانة الموظف المعني بعقوبات الجنايات والجنح (1.5.1.2)، وإدانته بعقوبات أقل خطورة (2.5.1.2)، وحمله علانية أوسمة أجنبية، دون ترخيص مسبق (3.5.1.2).

#### 1.5.1.2 إدانة الموظف بعقوبات الجنايات والجنح

نصت المادة 20 القانون 84-02 على هذه الحالة بقولها: "تسقط صفة العضوية في مصف الاستحقاق على اثر إدانة ارتكاب جنائية أو على اثر عقوبة حبس لمدة سنة عن الأقل عن ارتكاب أية جنحة".  
إن الصياغة الواردة في المادة 20 أعلاه قد جعلتنا نستبعد عقوبة الإسقاط المنصوص عليها من خاتمة العقوبات المقررة بقوة القانون، لكون المادة 04 من المرسوم 84-87 قد خولت مجلس مصف الاستحقاق الوطني صلاحية البت في حالات الإخلال بالانضباط وتقرير سقوط العضوية عن أعضائه الذين كانوا موضوع إدانة أو حكم تطبيقا لأحكام قانون العقوبات، كما جعلتنا هذه الصياغة تشير إلى ارتباط عقوبة الإسقاط المنصوص عليها بكل الجنايات سواء كانت عقوبتها هي الإعدام أو السجن المؤبد أو السجن المؤقت لمدة تتراوح بين خمس (05) سنوات و عشرون (20) سنة، أو الجنح التي تتجاوز مدة عقوبتها الأصلية الحبس لمدة سنة على الأقل من جهة ثانية كما نصت على ذلك المادة 05 من الأمر 66-156، المعدلة بالقانون 82-04، والمعدلة بالقانون 04-15، والمعدلة بالقانون 06-23 والقانون 14-01 (بوتفليقة، القانون 14-01، 2014، صفحة 04).

#### 2.5.1.2 حالة إدانات الموظف الأقل خطورة

نصت المادة 21 من القانون 84-02 على هذه الحالة بقولها: "فيما يتعلق بالإدانات الأقل خطورة، يجوز للمجلس أن يصدر في حق عضو الحكم إما بالطرده النهائي وإما بالتوقيف لمدة معينة".  
إن الصياغة الواردة في المادتين 20 و 21 أعلاه قد جعلتنا نسجل الملاحظات التالية:  
**الملاحظة الأولى:** مفادها أن المقصود بالإدانات الأقل خطورة هو نوعين من العقوبات، النوع الأول يتمثل في العقوبات الأصلية في مادة المخالفات سواء كانت هذه الأخيرة تتضمن الحبس من يوم واحد على الأقل إلى شهرين على الأكثر، أو الغرامة من 2000 دج إلى 20000 دج. أما النوع الثاني فيتمثل في الجنح التي تتراوح عقوبتها بين شهرين على الأقل وسنة على الأكثر، أو الغرامة التي تتجاوز 20.000 دج.  
**الملاحظة الثانية:** مفادها امتلاك مجلس مصف الاستحقاق الوطني في حالة الإدانات الأقل خطورة صلاحية الطرد النهائي للموظف المعني من عضوية المجلس، أو توقيفه لمدة معينة من حمل النيشان الذي تقلده  
**الملاحظة الثالثة:** تستشف من نص المادة 23 من القانون 84-02 وهي تفضي إلى امتداد آثار التوقيف المؤقت لمدة معينة، نحو إسقاط حق الموظف المعني طيلة تلك المدة في تقلد غيره من الأوسمة والنياشين الأخرى والشارات المميزة.

#### 3.5.1.2 حالة حمل الموظف لوسام أجنبي دون ترخيص مسبق

نصت المادة 22 من القانون رقم 84-02 على هذه الحالة بقولها: "يتعرض للتوقيف من حمل النيشان لمدة معينة، كل مقلد لنيشان يحمل علانية وساما أجنبيا، دون أن يرخص له ذلك مسبقا"، ونصه في المادة 23 من ذات القانون على أن: "يترتب عن التوقيف لمدة معينة وطيلة تلك المدة إسقاط الحق في تقليد وسام وكذا النياشين الأخرى والشارات المميزة".

لم يحدد القانون 84-02 الجهة التي ترخص للمقاد بحمل النياشين الأجنبية، ما جعلنا نعتبر مجلس مصف الاستحقاق الوطني هو الجهة المخولة للقيام بهذه الصلاحية، لكون المادة 07 من المرسوم 84-87 قد نصت على صلاحية المجلس المذكور في البت في جميع المسائل التي تعرض عليه وتكون في فائدة مصف الاستحقاق الوطني.

## 2.2. ميداليات الشجاعة، الاستحقاق، والشهادات الوزارية

بعدما نصت المادتين 112 و 113 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة على تحديد كيفية منح الأوسمة الشرفية والمكافآت عن طريق التنظيم، بعد استشارة اللجنة الخاصة المنشأة لدى السلطة الوزارية المختصة عن طريق التنظيم، أوضح المرسوم التنفيذي رقم 17-323 المحدد لكيفيات منح الأوسمة الشرفية وتشكيله وسير وصلاحيات اللجنة الخاصة بمنحها وكذا المرسوم التنفيذي 16-76 المحدد لكيفيات منح الأوسمة الشرفية لموظفي الحماية المدنية، خصائص و شروط منح ميداليات الشجاعة والاستحقاق والشهادات الوزارية وخصائصها للموظف الذي قدم عمل شجاع مثبت قانونا أو قام بمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة التي يعمل فيها الموظف (سلال، 2016، صفحات 03-04) (1.2.2) وإجراءات هذا المنح (2.2.2) وتعليقه وسحبه (3.2.2).

### 1.2.2 شروط منح الأوسمة الشرفية والمكافآت وخصائصها

تختلف شروط منح الأوسمة الشرفية والمكافآت باختلاف أنواعها سواء كانت هذه الأخيرة تتجلى في ميداليات الشجاعة (1.1.2.2) أو ميداليات الاستحقاق (2.1.2.2) أو في الشهادات الوزارية (3.1.2.2).

#### أ- شروط منح ميدالية الشجاعة وخصائصها

نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17-323 على منح ميدالية الشجاعة للموظف الذي تميز، أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، بعمل شجاع مثبت قانونا، معرض نفسه لخطر حقيقي ووشيك، بهدف إنقاذ حياة، أو ممتلكات عمومية أو خاصة (أويحي، المرسوم التنفيذي 17-323، 2017، ص 16)، وفقا للخصائص التقنية المحددة بموجب قرار اللجنة الوزارية المشتركة الدائمة للمصادقة على البذل غير المستعملة في الجيش الوطني الشعبي (أويحي، المرسوم التنفيذي 17-323، 2017، ص 17) (بوتفليقة، المرسوم الرئاسي 11-248، 2011، صفحات 20-21).

#### ب- شروط منح ميدالية الاستحقاق وخصائصها

نصت المادتين 04 و 08 من المرسوم التنفيذي 17-323 على منح ميدالية الاستحقاق للموظف الذي تميز، أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، بنوعية أعمال أو أشغال استثنائية ساهمت في تحسين أداء مصالح الإدارة العمومية أو خدمة الصالح العام، وفقا للخصائص التقنية المحددة بموجب قرار اللجنة الوزارية المشتركة الدائمة للمصادقة على البذل غير المستعملة في الجيش الوطني الشعبي (أويحي، المرسوم التنفيذي 17-323، 2017، صفحات 16-17).

#### ت- شروط منح الشهادة الوزارية وخصائصها

تمنح الشهادة الوزارية للموظف الذي تميز بخدمات مشرفة مقدمة للإدارة العمومية أو لتفانيه و/ أو سلوكه المثالي المشهود بهما أثناء تأدية مهامه خلال مساره المهني، بموجب قرار اللجنة الوزارية المشتركة الدائمة للمصادقة على البذل غير المستعملة في الجيش الوطني الشعبي.

يجب أن تتضمن الشهادة الوزارية التي ينبغي تدوينها باللغة العربية وعند الاقتضاء بلغة أجنبية المعلومات الآتية: أ- بيانات تتعلق بالانتماء:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،

- وزارة.....،

- اسم الشهادة.....،

- تاريخ التسليم.....،

ب- بيانات تتعلق بالحيثيات:

- تأشيرة الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لا سيما المادتين 112 و 113 منه،
- تأشيرة المرسوم التنفيذي 17-323 المؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد طبيعة وخصائص وكيفيات منح الأوسمة الشرفية و/ أو المكافآت للموظفين، وكذا تشكيلة وسير وصلاحيات اللجنة الخاصة المكلفة بمنحها وسيرها وصلاحياتها،
- تأشيرة القرار رقم... المؤرخ في... والمتضمن تعيين أعضاء اللجنة الخاصة المكلفة بمنح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة...  
ت- البيانات المتعلقة بالمقعد:  
- الاسم واللقب،  
- رتبة أو وظيفة المعني (ة).  
ث- البيانات المتعلقة بالسلطة الموقعة:  
- صفة إمضاء السلطة المعنية،

- الخاتم الرسمي للإدارة (أويحي، المرسوم التنفيذي 17-323، 2017، صفحة 17).

## 2.2.2 إجراءات منح ميداليات الشجاعة والاستحقاق والشهادات الوزارية

تتجلى إجراءات منح ميدالية الشجاعة والاستحقاق والشهادات الوزارية للموظفين المعنيين في تقديم طلب للجنة الخاصة بدراسة وإبداء الرأي في منح الموظفين الميداليات والشهادات المذكورة (1.2.2.2)، وقيام هذه الأخيرة بدراسة الطلبات وإبداء رأيها فيها (2.2.2.2)، وإصدار الوزير المعني بعد ذلك لقرار المنح (3.2.2.2)، وتسليم نسخة من القرار للمقعد (4.2.2.2)، ونشره في النشرة الرسمية للوزارة (5.2.2.2)، ووضع نسخة منه في ملف الموظف (6.2.2.2).

### 1.2.2.2 تقديم طلبات منح الميداليات والشهادات الوزارية للجنة الخاصة المكلفة بذلك

مر الإجراء المتعلق بتقديم طلبات منح ميداليات الشجاعة والاستحقاق والشهادات الوزارية للجنة الخاصة المكلفة بذلك، بخمسة مراحل تشريعية، المرحلة الأولى لم ينص فيها الأمر 03-06 على هذا الإجراء، لكونه قد أشار إلى تحديد كيفيات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت عن طريق التنظيم، أما المرحلة الثانية فقد نصت فيها المادة 08 من المرسوم التنفيذي 16-76 على اقتراح المستخدمين الذين يجمعون 15 سنة على الأقل من الخدمة الفعلية متى توفرت فيهم شروط منح وسام الخدمة (سلال، 2016، صفحة 03، 04)، لكن ما أخذ على هذه المادة هو أنها لم تحدد صراحة الجهة التي تقوم باقتراح الموظف المعني، رغم أنه نصت على منح هذا الوسام كمكافأة للمستخدمين الذين يثبتون 15 سنة من الخدمة الفعلية، على الأقل و تميزوا بكفاءتهم وخدمتهم المستحقة واحترامهم للانضباط ولم يتعرض للعقوبة من الدرجة الثالثة، الأمر الذي جعلنا نخلص إلى أنها كانت تقصد بذلك الهيئة المستخدمة للموظف المعني لكونها هي الجهة التي تقوم بمراقبة مدى كفاءته و احترامه للانضباط.

- **المرحلة الثالثة:** لم ينص فيها المرسوم التنفيذي 17-323 على الجهة التي تقدم طلبات منح ميداليات الشجاعة والاستحقاق والشهادات الوزارية للجنة الخاصة المكلفة بذلك، لكنه قد أشار إلى تحديد سير هذه اللجنة بموجب نظام داخلي يوافق عليه الوزير المعني.

- **المرحلة الرابعة:** نص فيها المادة 03 من النظام الداخلي للجنة الخاصة المكلفة بدراسة وإبداء الرأي في منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل على هذا الإجراء بقوله: "تكلف اللجنة بدراسة طلبات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت وإبداء رأيها فيها" (لوح، النظام الداخلي الملحق بالقرار مؤرخ في 19 ربيع الأول 1440 الموافق 27 نوفمبر 2017، 2019، صفحة 15).

- **المرحلة الخامسة:** نص فيها القرار المحدد لشروط وإجراءات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل على اقتراح الموظف المرشح لنيل الوسام الشرفي أو المكافأة المذكورين في هذا القرار بناء على تقرير يعده مسؤوله المباشر إلى المسؤول المكلف بتسيير الموظفين، مرفقا بملف يتضمن كل الوثائق الثبوتية ذات الصلة، لكي يودعه على مستوى أمانة اللجنة الخاصة، لكي تدرسه بعد ذلك اللجنة الخاصة وتبدي

رأيها فيه في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ الإيداع (لوح، قرار مؤرخ في 19 ربيع الأول 1440 الموافق 27 نوفمبر 2017، 2019، صفحة 16).

### 2.2.2.2 دراسة اللجنة الخاصة للطلبات وإبداء رأيها في منح الميداليات والشهادات الوزارية

بخصوص دراسة طلبات منح الميداليات والشهادات الوزارية للموظف العمومي نصت المواد 10، 11 و 13 من المرسوم التنفيذي 323-17 على أن تنشأ لدى كل وزارة لجنة خاصة تتكون من الوزير أو ممثل عنه وأربعة أعضاء يعينهم الوزير بموجب قرار من ضمن شاغلي الوظائف العليا، برتبة مدير بالإدارة المركزية، وأي شخص آخر يمكن لرئيس اللجنة أن يستعين به عند الاقتضاء لكي يساعده في أشغاله، لدراسة وإبداء رأيها في منح الموظفين المعنيتين ميداليات الشجاعة أو الاستحقاق أو الشهادات الوزارية الأخرى، بعدما تحدد هذه اللجنة لنظامها الداخلي بموجب نظام داخلي يوافق عليه الوزير (أويحي، المرسوم التنفيذي 323-17، 2017، صفحة 17).

لم يحظ الأجراء المتعلق بدراسة طلبات منح الأوسمة الشرفية وإبداء الرأي فيها من قبل اللجنة الخاصة بمعالجة قانونية مضبوطة من المشرع الجزائري، لأن القرار المحدد لشروط وإجراءات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل قد نص في المادة 08 منه على رفع اللجنة الخاصة بالموظفين التابعين لوزارة العدل- التي تم تعيين أعضائها بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 18 مارس 2008 (لوح، قرار مؤرخ 18 مارس 2018، 2018، صفحة 11، 12)- للملف إلى وزير العدل حافظ الأختام مشفوعا برأيها للبت فيه، رغم أن المواد 10، 11 و 12 من المرسوم التنفيذي 323-17 قد حولت اللجنة الخاصة التي تنشأ لدى كل وزارة، والتي يرأسها الوزير المعني، أو ممثل عنه، صلاحية دراسة الملف وإبداء رأيها فيه، و تسجيل مداولاتها في محاضر، و تدوينها في سجل خاص.

### 3.2.2.2 إصدار قرارات منح ميداليات الشجاعة والاستحقاق والشهادات الوزارية

لقد نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي 16-76 على منح الأوسمة الشرفية للحماية المدنية بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية بناء على اقتراح المدير العام للحماية المدنية، كما نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي 323-17 على تسليم ميداليات الشجاعة أو الاستحقاق وكذا الشهادات الوزارية بموجب قرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة. كما نصت المادة 08 من القرار المحدد لشروط وإجراءات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل على الإجراء المذكور في هذه الفقرة بقوله: "ترفع اللجنة الخاصة الملف إلى وزير العدل، حافظ الأختام، مشفوعا برأيها للبت فيه، الأمر الذي جعل هذا القرار يشير إلى اعتبار وزير العدل هو الجهة المختصة بإصدار قرار منح الوسام أو الميدالية أو الشهادة الخاصة بتشريف الموظف المعني الذي قدم خدمات مشرفة للإدارة العمومية.

### 4.2.2.2 تسليم نسخة من قرار المنح للمقلد

لقد نصت المادتين 03 و 06 من المرسوم التنفيذي 16-76 على هذا إجراء تسليم قرار منح ميداليات الشجاعة والاستحقاق والشهادات الوزارية للموظف المقلد بقوله: "يتم الإشعار بالقرار المتضمن منح الوسام في شكل شهادة، تسلم للحاصل عليه خلال احتفاء رسمي"، تقام حفلات تقليده بمناسبة العيدين الوطنيين وخلال اليوم العالمي للحماية المدنية، ليأخذ خلالها الموظف المعني وسام الخدمة أو وسام الشجاعة مرفقا بشهادة وزارية و مكملا بمشابك (سلال، 2016، صفحة 03، 04)، كما نال ذلك العريف الأول للحماية المدنية عبد القادر سحنون حينما قام وزير الداخلية والجماعات المحلية بتشريفه بوسام الشجاعة يوم 08 جوان 2019 بعدما قيام بإيقاد مواطنين من هلاك محقق جراء تعرض بناية ذات طابقين بمدينة وهران لحريق مهول (وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة الإقليمية، 2019).

علاوة على ما سبق، نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي 323-17 على إجراء التقليد المذكور بقوله: "تسلم نسخة من قرار منح ميدالية أو شهادة وزارية للمقلد بمناسبة الاحتفال بالأعياد الرسمية الوطنية أو بالأيام الوطنية أو العالمية الموافقة لنشاطات القطاع المعني. كما نصت المادة 09 من القرار المحدد لشروط وإجراءات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل على هذا الإجراء بقوله: يتم تسليم الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين مرفقة بنسخة من قرار المنح...".

بترتب على تقليد الموظف بالأوسمة الشرفية والمكافآت في الأعياد والمناسبات الوطنية والعالمية الموافقة لنشاطات قطاعه، أثرين متلازمين، الأول منهما يتمثل في جعل التشريعات المذكورة مناسبة ملائمة لتحفيز الموظف المعني وغيره من الموظفين الآخرين على بذل المزيد من الجهود، أما الأثر الثاني فيتمثل في ضرورة حمل الموظف المعني للأوسمة التي تقلدها، لأن حمل الأوسمة يعتبر حق مرتبط بالشخص الذي تم تقليده إياها، والحكمة في ذلك تكمن أيضا في تحفيز باقي الموظفين على العمل بجدية وإخلاص بغية الحصول على أوسمة مماثلة.

#### **5.2.2.2 نشر قرارات المنح في النشرة الرسمية للوزارة المعنية**

لم ينص المرسوم التنفيذي 16-76 على نشر قرارات منح الأوسمة الشرفية للموظفي الحماية المدنية في النشرة الرسمية لوزارة الداخلية والجماعات المحلية لكون الوزير الأول ووزير الداخلية والجماعات المحلية لم يصدرها القرار الوزاري المشترك المتضمن إحداث نشرة رسمية لوزارة الداخلية والجماعات المحلية تطبيقا لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 95-132، لكن مع إصدار هذا القرار في 07 ماي 2018 (بدوي، راوية، و بوشمال، 2018، صفحة 13، 14)، صار من اللازم على الوزير الأول تعديل المرسوم التنفيذي 16-76 بإضافة فقرة أو مادة تتعلق بنشر القرارات المتعلقة بمنح أوسمة موظفي الحماية المدنية في النشرة الرسمية المذكورة، لتشجيع بقية موظفي الحماية المدنية على التقاني والإخلاص وإظهار خصال الشجاعة في الظروف الخطرة، خصوصا وأن المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-323 قد نص على ضرورة نشر القرارات المتضمنة منح الأوسمة الشرفية والمكافآت، وكذا قائمة المقلدين في النشرة الرسمية للوزارة المعنية. كما نصت المادة 10 من القرار المحدد لشروط وإجراءات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل على نشر القرار المتضمن منح الأوسمة الشرفية والمكافآت في النشرة الرسمية لوزارة العدل.

#### **6.2.2.2 وضع نسخة من قرار التشريف في الملف الإداري للمقلد**

يعد قرار تشريف الموظف العمومي بالأوسمة والمكافآت من أهم القرارات التي يحصل عليها الموظف في مساره المهني، لذلك نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-323 على وضع نسخة منه في الملف الإداري للمقلد بقولها: توضع نسخة من القرار المنصوص عليه أعلاه، في الملف الإداري للمقلد"، كما نصت المادة 09 من القرار المحدد لشروط وإجراءات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل على هذا الإجراء بقوله "وتحفظ نسخة منه في الملف الإداري للمقلد".

#### **3.2.2 تعليق وسحب أوسمة الموظف العمومي ومكافآته**

لقد خرج المشرع الجزائري عن القاعدة التي تجعل حمل الأوسمة الشرفية حق مرتبط بالشخص الذي تقلدها، في حالتين: الأولى منهما تتعلق بالتعليق أو التوقيف المؤقت للوسام الشرفي أو المكافأة (1.3.2.2)، والحالة الثانية هي السحب أو التجريد أو التوقيف الدائم للوسام الشرفي أو المكافأة (2.3.2.2).

#### **1.3.2.2 تعليق أوسمة الموظف العمومي الشرفية ومكافآته**

تعليق أوسمة الموظف العمومي هي الحالة التي يتم يمنع فيها الوزير المعني بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة، بموجب قرار، الموظف المقلد من التمتع بحقه في حمل الوسام الشرفي أو المكافأة التي تم تشريفه بها، بصفة مؤقتة، بسبب ارتكابه أفعالا معيبة أو منافية لطبيعة الأوسمة التي تقلدها أثناء أو بمناسبة تأدية مهامهم، كما نصت على ذلك المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-76 بقولها: "ويوقف هذا الحق خلال مدة الحبس كلها عندما يكون صاحب الحق محكوما عليه بعقوبة مخلة بالشرف".

#### **2.3.2.2 سحب أوسمة الموظف العمومي الشرفية ومكافآته**

سحب الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظف العمومي هي حالة يمنع فيها الوزير المعني بعد أخذ رأي اللجنة الخاصة، بموجب قرار، الموظف من التمتع بحقه في حمل الأوسمة الشرفية والمكافآت التي تشريفه بها، بصفة دائمة، بسبب ارتكابه أفعالا معيبة أو منافية لطبيعة الأوسمة التي تقلدها أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، كما نصت على ذلك المادة 05 من المرسوم التنفيذي 17-76 بقولها: "ويجرد المعني من هذا الحق نهائيا في حالة حرمانه من الحقوق المدنية".

## خاتمة:

- من خلال هذه الورقة البحثية تم التوصل إلى النتائج التالية:
- تحفيز الموظف العمومي هو كل الوسائل والعوامل التي تقوم بها الدولة أو الإدارة العمومية صاحبة سلطة التعيين من أجل تشجيع الموظفين العاملين لديها على بذل أكبر جهد وعناية في أداء مهامهم الوظيفية، بغية تقديم الخدمات العمومية التي تضطلع بها المؤسسات العمومية على أحسن وجه.
  - عدم تعريف المشرع لمفهوم التحفيز واقتضاره على تقنين مختلف الحوافز المادية الايجابية كالراتب والترقية والتكوين والتقاعد، والحوافز المادية السلبية كالحكم من الراتب و مختلف العقوبات التأديبية.
  - اقتضار الحوافز المعنوية للموظف العمومي في الجزائر على النياشين والأوسمة الشرفية والمكافآت والشارات المميزة التي تمنح للموظفين بعد تعريض أنفسهم للخطر أثناء تأدية مهامهم، أو بعد تقديمهم أعمال نوعية من شأنها خدمة الصالح العام، أو بعد تفانيهم في تأدية مهامهم أثناء مسارهم المهني.
  - عدم تخويل الأوسمة والمكافآت للموظف العمومي المستفيد منها الحق في أية علاوة زائدة عن الراتب الرئيسي وغيره من المنح والعلاوات الأخرى.
  - اعتبار الحوافز المعنوية للموظف العمومي اعتراف بالجهود التي بذلها هذا الأخير إذا كان قد استفاد منها وهو حي، كما يمكن اعتبارها تحفيز لغيرهم من الموظفين إذا كانوا قد حصل عليها بعد وفاته.
- من خلال ما تم التوصل إليه في هذه الورقة البحثية فإننا نقدم الاقتراحات التالية:
- تعديل الفصل السابع من الباب الرابع من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بطريقة تجعله لا يقتصر على الأوسمة الشرفية والمكافآت فحسب، بل يمتد ليشمل كذلك مصف الاستحقاق الوطني باعتباره مكافأة جليلة للخدمات التي تؤدي للبلاد في الوظائف المدنية العمومي. وفي هذا الإطار نقتراح أن يكون عنوان الفصل هو "التشريعات والأوسمة الشرفية والمكافآت".
  - إضافة مادة في الفصل السابع من الباب الرابع من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بطريقة تجعلها تحيل كفاءات تشريف الموظف العمومي الذي قدم خدمات جليلة للبلاد لأحكام القانون 84-02 وغيره من النصوص التنظيمية ذات الصلة. وفي هذا الإطار نقتراح أن تكون صياغة المادة كالتالي: يمكن أن يشرف الموظفون بنياشين وأوسمة كمكافأة جليلة للخدمات الجليلة التي قدموها للبلاد في إطار الوظائف والمهام التي يباشرونها في إداراتهم أو المؤسسات العمومية المنصوص عليها في أحكام المادة 02 من هذا الأمر".

## قائمة المراجع:

### أولاً: الكتب

- أبو النصر، محمد مدحت. (2007). إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.  
حجازي، محمد حافظ. (2009). إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: دار الوفاء للدنيا.  
عبد الرحمن، إيمان. (2005). المختصر في الإدارة، شعاع للنشر والعلوم ط 01. حلب: شعاع للنشر والعلوم.

### ثانياً: المقالات

- زكريا، صديق. (2019). أثر تحفيز العاملين من قبل القائد الإداري على أداء مؤسسات أوريدو بالجنوب الغربي الجزائري. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية. المجلد 05. العدد 14، الصفحات 92-113.  
بوري، شوقي، وبلقايد، ابراهيم. (السداسي الثاني، 2017). علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين- دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد 17، الصفحات 255-270.

### ثالثاً: الأطاريح الجامعية

- بوطبة، مراد. (2017). نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06. أطروحة دكتوراه. الجزائر: جامعة الجزائر.

طق، سليم و عبيد، علي. (2016). دور الحوافز في تفعيل الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية. مذكرة ماستر. تبسة: قسم علوم التسيير، جامعة العربي التبسي.

#### رابعاً: النصوص القانونية

##### 1- القوانين والأوامر

بن جديد، الشادلي. (03 جانفي، 1984). القانون رقم 84-02 المؤرخ في 12 ربيع الأول 1404 الموافق 02 جانفي 1984 المتضمن إنشاء مصف الاستحقاق الوطني. جريدة رسمية رقم 01. شارع عبد القادر بن مبارك، الجزائر، الجزائر: المطبعة الرسمية.

بوتليقة، عبد العزيز. (16 يوليو، 2006). أمر 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. جريدة رسمية رقم 46. الأمانة العامة للحكومة.

بوتليقة، عبد العزيز. (16 فيفري، 2014). القانون 01-14 مؤرخ في 04 ربيع الثاني 1435 الموافق 04 فيفري 2014 يعدل ويتم الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات. جريدة رسمية رقم 07. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

##### 2- المراسيم

بن جديد، الشادلي. (24 أبريل، 1984). المرسوم 84-87 مؤرخ في 19 رجب 1404 الموافق 21 أبريل 1984 المتضمن تنظيم مجلس مصف الاستحقاق الوطني وعمله، ج ر 17، 24 أبريل 1984، ص 566-567. جريدة رسمية رقم 17. الجزائر، الجزائر: المطبعة الرسمية.

بن جديد، الشادلي. (28 أكتوبر، 1984). المرسوم 84-308 مؤرخ في 30 محرم 1405 الموافق 25 أكتوبر 1984 يحدد شروط حمل الأوسمة والنياشين الوطنية وكذلك الترتيب الذي يجب أن تحمل وفقه. جريدة رسمية رقم 52. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

بن جديد، الشادلي. (28 أكتوبر، 1984). المرسوم 84-309 مؤرخ في 20 محرم 1405 الموافق 25 أكتوبر 1984 يحدد مواصفات الشارات المميزة لرتب مصف الاستحقاق الوطني ودرجاته. جريدة رسمية رقم 52. الجزائر، الجزائر: المطبعة الرسمية.

##### 3- المراسيم الرئاسية

بوتليقة، عبد العزيز. (04 يوليو، 1999). المرسوم الرئاسي 99-135 مؤرخ في 20 ربيع الأول 1420 الموافق 04 يوليو 1999 يتضمن منح وسام برتبة صدر من مصف الاستحقاق الوطني دفعة هواري بومدين. جريدة رسمية رقم 43. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

بوتليقة، عبد العزيز. (02 أكتوبر، 2002). المرسوم الرئاسي 02-308 مؤرخ في 25 رجب 1435 الموافق 02 أكتوبر 2002 يتضمن منح وسام برتبة أثير من مصف الاستحقاق الوطني. جريدة رسمية رقم 65. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

بوتليقة، عبد العزيز. (20 يوليو، 2011). المرسوم الرئاسي 11-248 مؤرخ في 08 شعبان 1432 الموافق 10 يوليو 2011 يتضمن إنشاء لجنة وزارية دائمة للمصادقة على البذل وخصائصها غير تلك المستعملة في الجيش الوطني الشعبي. جريدة رسمية رقم 40. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

تبون، عبد المجيد. (25 ديسمبر، 2019). المرسوم الرئاسي 19-365 مؤرخ في 22 ربيع الثاني 1441 الموافق 19 ديسمبر 2019 يتضمن منح وسام برتبة صدر من مصف الاستحقاق. جريدة رسمية رقم 80. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

تبون، عبد المجيد. (25 ديسمبر، 2019). المرسوم الرئاسي 19-366 مؤرخ في 22 ربيع الثاني 1441 الموافق 19 ديسمبر 2019 يتضمن منح وسام برتبة صدر من مصف الاستحقاق. جريدة رسمية رقم 80. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

تبون، عبد المجيد. (18 يوليو، 2020). المرسوم الرئاسي 20-140 مؤرخ في 10 شوال 1441 الموافق 02 يونيو 2020 يتضمن منح وسام بدرجة عشير من مصف الاستحقاق الوطني "بعد الوفاة". جريدة رسمية رقم 40. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

تبون، عبد المجيد. (02 فيفري، 2020). المرسوم رئاسي 20-38 مؤرخ في 08 جمادى الثانية 1441 الموافق 02 فيفري 2020 يتضمن منح وسام برتبة أثير من مصف الاستحقاق الوطني. جريدة رسمية رقم 06. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.



تبون، عبد المجيد. ( 30 ديسمبر، 2020). مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. جريدة رسمية رقم 82. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

كافي، علي. (29 يوليو، 1992). المرسوم الرئاسي 92-313 مؤرخ في 21 محرم 1413 الموافق 22 يوليو 1992 يتضمن منح وسام بدرجة أثير من مصف الاستحقاق الوطني بعد الوفاة. جريدة رسمية 58. الجزائر: المطبعة الرسمية.

#### 4- المراسيم التنفيذية

أويحي، أحمد. (12 نوفمبر، 2017). المرسوم التنفيذي 17-321 مؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 02 نوفمبر 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب. جريدة رسمية رقم 66. الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

أويحي، أحمد. (12 نوفمبر، 2017). المرسوم التنفيذي 17-323 مؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 02 نوفمبر 2017 يحدد طبيعة وخصائص وكفاءات منح الأوسمة الشرفية و/ أو المكافآت للموظفين، وكذا تشكيلة وسير وصلحيات اللجنة الخاصة المكلفة بمنحها. جريدة رسمية رقم 66. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

جراد، عبد العزيز. (28 يوليو، 2020). المرسوم التنفيذي 20-194 مؤرخ في 04 ذي الحجة 1441 الموافق 25 يوليو 2020 يتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية. جريدة رسمية رقم 43. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

سلال، عبد المالك. ( 28 فيفري، 2016). المرسوم التنفيذي 16-76 مؤرخ في 15 جمادى الأولى 1437 الموافق 24 فيفري 2016 يحدد طبيعة الأوسمة الشرفية والمكافآت وخصائصها وكيفية منحها لموظفي الحماية المدنية. جريدة رسمية رقم 12. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

#### 5- الأنظمة الداخلية والقرارات

بابا أحمد، عبد اللطيف و بوشمال بلقاسم. (25 يونيو، 2014). قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13 محرم 1435 الموافق 17 نوفمبر 2013 يحدد كفاءات تنظيم التكوين المتخصص لالتحاق بربتي مقتصد ونائب مقصد ومحتوى برامجه، ج ر 39، 25 يونيو 2014. جريدة رسمية رقم 39. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

بدوي، نور الدين، و راوية، عبد الرحمن، و بوشمال، بلقاسم. (16 ماي، 2018). قرار وزاري مشترك مؤرخ في 21 شعبان 1439 الموافق 07 ماي 2018 المتضمن إحداث نشرة رسمية لوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة الإقليمية. جريدة رسمية رقم 28. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

لوح، الطيب. (18 أبريل، 2018). قرار مؤرخ في 30 جمادى الثانية 1439 الموافق 18 مارس 2018 يتضمن تعيين أعضاء اللجنة الخاصة المكلفة بدراسة وإبداء الرأي في منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل. جريدة رسمية رقم 22. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

لوح، الطيب. (06 جانفي، 2019). النظام الداخلي الملحق بالقرار مؤرخ في 19 ربيع الأول 1440 الموافق 27 نوفمبر 2017، يتضمن الموافقة على النظام الداخلي للجنة الخاصة المكلفة بدراسة وإبداء الرأي في منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل. جريدة رسمية رقم 01. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

لوح، الطيب. ( 06 جانفي، 2019). قرار مؤرخ في 19 ربيع الأول 1440 الموافق 27 نوفمبر 2017، يحدد شروط وإجراءات منح الأوسمة الشرفية والمكافآت للموظفين التابعين لوزارة العدل، ج ر 01، 06 جانفي 2019، ص 16. جريدة رسمية رقم 01. الجزائر، الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.

#### خامسا: المواقع الإلكترونية

خبراء الغرفة التجارية الصناعية بالرياض. (بلا تاريخ). تحفيز الموظفين ومكافآتهم دليل المتدرب. تاريخ الاسترداد 11 أوت، 2020، من <https://www.academia.edu/22682326>.

وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة الإقليمية. (08 جوان، 2019). وزير الداخلية يشرف على تكريم عريف الحماية المدنية السيد عبد القادر سحنون. تاريخ الاسترداد 14 أوت، 2020، من موقع وزارة داخلية وجماعات محلية والتهيئة العمرانية: <https://www.interieur.gov.dz/index.php/ar/80>