



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم العلوم السياسية



الوظيفة العمومية بين التشريع والممارسة: دراسة مقارنة  
للمسار المهني للموظف العام في الجزائر وتونس  
من 2006 الى 2022

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث (LMD)  
تخصص : الإدارة العامة المقارنة

إشراف الأستاذ الدكتور :  
عبد المؤمن مجدوب

إعداد الطالب :  
أحمد كانش

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
أ.د: بوحنيه قوي	استاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
أ.د: عبد المؤمن مجدوب	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
أ.د: مصطفى بلعور	استاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مناقشا
أ.د: اسماعيل بوقنور	استاذ التعليم العالي	جامعة قالم	مناقشا
د. عائشة إيدر	استاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مناقشا
د. خالد بقاص	استاذ محاضر أ	جامعة الوادي	مناقشا

السنة الجامعية

1444 - 1445 هـ / 2022 - 2023 م



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم العلوم السياسية



الوظيفة العمومية بين التشريع والممارسة: دراسة مقارنة  
للمسار المهني للموظف العام في الجزائر وتونس  
من 2006 الى 2022

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث (LMD)  
تخصص : الإدارة العامة المقارنة

إشراف الأستاذ الدكتور :  
عبد المؤمن مجدوب

إعداد الطالب :  
أحمد كانش

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
أ.د: بوحنيه قوي	استاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
أ.د: عبد المؤمن مجدوب	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
أ.د: مصطفى بلعور	استاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مناقشا
أ.د: اسماعيل بوقنور	استاذ التعليم العالي	جامعة قالم	مناقشا
د. عائشة إيدر	استاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مناقشا
د. خالد بقاص	استاذ محاضر أ	جامعة الوادي	مناقشا

السنة الجامعية

1444 - 1445 هـ / 2022 - 2023 م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
فَلْيَاغُثْ لَكُمْ مِنَ الْأَشْرَارِ  
الْحَقُّ وَالْبُرْهُانُ وَاللَّعْنَةُ  
عَلَى الظَّالِمِينَ

المجادلة (11)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

# كَلِمَةُ يَوْمٍ بِكَلِمَةِ الْفَاتِحَةِ

بِقَوْلِ عَمَّاكَ الْكَايِنِ الْإِسْفَانِي - رَكْمَةُ اللَّهِ -

إنِّي رأيتُ أنه لا يكتبُ أحدٌ كتاباً في يومه؛ إلا وقال في غده

لو غير هذا كان أحسن، ولو زيد هذا كان يستحسن، ولو قدم

هذا كان أفضل، ولو ترك هذا كان أجمل، وهذا من أعظم

العبر، وهو دليل على استيلاء النقص على جُملة البشر.

# إلى

إلى روح أبي عليه رحمة الله

إلى الوالدة الكريمة أطال الله في عمرها

إلى زوجتي الغالية وابنائي الأعزاء

إلى كافة الأهل والأقارب

إلى جميع الزملاء وأصدقاء الدراسة

إلى كل الأصدقاء والأحباب

إلى هؤلاء جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع.

# الشكر والعرفان

قال تعالى: ﴿لئن شكرتم لأزيدنكم﴾ سورة إبراهيم، الآية: 7. وقال سيد الخلق ﷺ (( يا عائشة، أفلا أكون عبداً شكوراً)) أخرجه مسلم في كتاب صفة القيامة، باب: إكثار الأعمال والاجتهاد في العبادة. فالحمد والشكر لله رب العالمين.

اتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان الى استاذي الفاضل الدكتور " عبد المومن مجدوب " على ما قدمه لي من تسهيلات ونصح وتوجيه وارشاد خلال اعداد هذه الاطروحة. كما أتقدم بالشكر الجزيل الى الاساتذة أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم تقييم هذا العمل. وأتقدم بالشكر الى كل من قدم يد العون من قريب أو بعيد لإنجاح هذا البحث.

مَقْطَعَاتُ  
مَقْطَعَاتُ





## مقدمة:

أصبحت الدولة الحديثة تضطلع بأدوار متعددة من أجل تحقيق أهدافها، فقد كان دورها يقتصر على أدوار تقليدية تتمثل أساسا في حفظ الأمن والدفاع عن الإقليم وإقامة العدالة بين الأفراد، أما الآن فقد أصبحت الدولة تتحمل أعباء كبيرة وتتدخل في كثير من الوظائف التي كانت متروكة من قبل للأفراد ، سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو ثقافية أو اقتصادية ، وسواء كانت تتعلق بالشأن العام أو بالحياة الخاصة للأفراد، هذه الأدوار والمهام الكبيرة أصبحت الدولة غير قادرة على أدائها وبالكفاءة المطلوبة إلا بالاستعانة بعدة أجهزة ، منها الجهاز الإداري الذي أصبح له أهمية كبيرة في تنفيذ السياسات الحكومية وأصبح له اهتمام كبير في عالمنا المعاصر ، سواء تعلق الأمر بالدول المتقدمة أو بالدول السائرة في طريق النمو، ولعل من أهم المهام الموكلة للجهاز الإداري ترقية المرفق العام وحسن تسييره من أجل إشباع حاجيات المجتمع ، ومن أجل المحافظة على النظام العام ، وذلك من خلال تطوير المنظومة التشريعية التي تنظم مختلف المصالح الإدارية مع بعضها بعضا ، وتنظم من يديرون تلك المرافق وهم الموظفون العموميون، ولذا يعتبر موضوع الوظيفة العمومية من أهم المواضيع التي تساهم في تطوير الإدارة العامة وتحقيق أهدافها، ولعل أهم عنصر من عناصر الوظيفة العمومية هو العنصر البشري والذي يشكل الحجر الأساس ومحور النقاش في كل عملية تطويرية للنهوض بهذا القطاع الحيوي، ولذلك يسعى صانعو السياسات العامة إلى الاهتمام بالموظفين العموميين على اختلاف رتبهم ومسؤولياتهم، من خلال الاهتمام بالمسار المهني للموظفين وحماية مراكزهم القانونية على نحو يضمن لهم الأمن والاستقرار الوظيفي والعمل على رفع مستواهم المادي والفكري ، لأن الاهتمام بالفرد هو استقرار للدولة ومؤسساتها ويعود بالإيجاب على المجتمع.

فبالرغم من أن الالتحاق بالوظيفة العمومية هو حق دستوري يتساوى فيه جميع المواطنين فلا يعني ذلك عدم تدخل المشرع في تنظيم المسار المهني للموظف العمومي بداية من الالتحاق بالوظيفة العمومية إلى غاية الخروج منها مروراً بالترقيات في السلم الإداري، وما يتعرض له الموظف العمومي طول حياته المهنية.

إلا أن تلك التشريعات التي تهتم بتنظيم المسار المهني للموظف العمومي تختلف حسب النظام المعمول به في كل الدولة، فنجد النظام المغلق الذي انتشر في بعض الدول مثل فرنسا وألمانيا وبلجيكا واليابان وغيرها، وبعض الدول العربية مثل الجزائر وتونس ومصر وغيرها، حيث يعتبر هذا النظام أن الوظيفة العمومية خدمة عمومية وليس مهنة حرة وتتميز بالدوام والاستمرارية والاستقرار . ونجد أيضا النظام المفتوح الذي انتشر في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وبعض الدول العربية كالأردن وقطر، وتعتبر الخدمة العامة في هذا النظام مهنة حرة كباقي المهن الخاصة ولا تتمتع بصفة الدوام والاستمرارية وتراعي التخصص في اختيار الموظفين العموميين .



**\* أهمية الموضوع:**

يعتبر الموظف العام أهم عنصر تقوم عليه العلاقة الوظيفية في إطار النظم والقوانين التي تعنى بالوظيفة العامة، وعليه فإن ارتباط أدائه لمهامه الوظيفية مرتبط أساساً بمدى اهتمام تلك النظم الإدارية بالموظف العام، ومرتبطة بحقوقه المادية والمعنوية.

ولذلك تكمن أهمية الموضوع بمدى أهمية المسار المهني للموظف العمومي وانعكاسات ذلك على رفع كفاءته وأيضاً انعكاساته على تحسين الخدمة العمومية التي تعتبر إحدى مخرجات السياسة العامة للدولة مهما كان النظام السائد فيها مغلقاً أو مفتوحاً، فتحسين الخدمة العمومية ينعكس على تطور المرفق العام.

إن تحسين الخدمة العمومية وتطور المرافق العامة يعتبر مؤشر من مؤشرات تطور تلك الدولة، ولعل أهم الجوانب التي يجب الاهتمام بها في تفعيل دور أعوان الوظيفة العمومية من خلال وضع أحسن الطرق والأساليب لاختيار أكفأ الموظفين، وتجسيد برامج للتكوين تتلاءم مع احتياجات الإدارة وتواكب التطورات الحاصلة في المحيط الخارجي وإرساء نظام للترقية مبني على معايير موضوعية حتى تكون الترقية وسيلة للتحفيز لا للتثبيط، و أن تكون الرواتب في الوظيفة العمومية لها قيمة تنافسية مع باقي القطاعات وتضمن للموظف حياة كريمة.

كما أنه من الضروري إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية قصد إعطاء التسيير في الوظيفة العمومية طابع ديمقراطي، هذا بالإضافة إلى وضع آليات معقولة وعادلة لإنهاء خدمة الموظف العمومي تضمن له حياة كريمة بعد انتهاء الخدمة.

وتظهر أهمية الموضوع كذلك من خلال دراسة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس دراسة تحليلية نقدية، ومعرفة أهم الفروق في التشريعات المعمول بها في كلا الدولتين. وكذلك أهم الفروق التي تتميز بها بيئة الإدارة العامة من خلال التطبيق العملي لتلك التشريعات في كلا البلدين.

**\* مبررات اختيار الموضوع:**

إن كل اختيار للموضوع محل الدراسة له مبررات موضوعية وذاتية.

**01- المبررات الذاتية:**

- بحكم وظيفتي كمتصرف للإدارة الإقليمية للجماعات المحلية وبالضبط في البلدية ومحتك بما يعايشه الموظف العمومي من انشغالات واهتمامات ومهتم بكل ما هو جديد يهم مساره المهني ويتربص كل التطورات الجديدة حول التشريعات فيما يخص تنظيم مساره المهني، جعلني أتطرق لهذا الموضوع لعله يفيدني في حياتي المهنية، ويفيد زملائي أعوان الوظيفة العمومية، ويفيد المؤسسة التي أعمل فيها.



- بحكم أنني طالب في العلوم السياسية ارتأيت أن أتطرق لهذا الموضوع ليس من جانب ما جد من تشريعات وقوانين فقط وإنما من حيث مدى تطبيقها على أرض الواقع، ومن خلال العوامل المؤثرة في المسار المهني للموظف العمومي سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو ثقافية أو اقتصادية ، هذه الجوانب تعدّ من صميم التخصص الذي أدرس فيه.

- الاهتمام بالقضايا المغاربية خصوصا ما تعلق بالجزائر بلدي الذي أنتمي إليه، وتونس البلد المجاور الذي أنتقل إليه بكل سهولة وسلاسة بحكم الجوار.

## 2- المبررات الموضوعية:

- أهمية المسار المهني بالنسبة للموظف العمومي له انعكاسات كبيرة على عدة مستويات ؛ أولا بالنسبة للموظف بحد ذاته : فالاهتمام بالمسار المهني للموظف العمومي يحقق الرضا الوظيفي وبالتالي ينعكس على أداءه مما يؤدي إلى فعالية الإدارة وإلى تحسين الخدمة العمومية وتحقيق التنمية. كما أن الاهتمام بالمسار المهني للموظف العمومي ينعكس على الوظيفة العمومية ككل، وبالتالي يصبح لديها صورة حسنة لدى الراغبين في الولوج إليها ، لتصبح بؤرة جذب لا طرد للكفاءات القادرة والمؤهلة لتولي المناصب في مختلف مستويات الإدارة.

- من أهم المبررات الموضوعية هو محاولة لدراسة الموضوع من جوانب متعددة ، ليس فقط من الناحية القانونية ومن الناحية الإجرائية، وإنما من الناحية التطبيقية ومن خلال الدراسة المقارنة بين بلدين شقيقين الجزائر وتونس خصوصا وإن الدراسات من هذه الناحية تعدّ شحيحة.

## \* إشكالية الدراسة:

إن الاهتمام بالموظفين العموميين على اختلاف رتبهم ومستوياتهم وذلك بتنظيم مساهم المهني وحماية مراكزهم القانونية يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي ، ويتم ذلك بتطوير المنظومة التشريعية ومدى ملاءمتها للواقع.

ومن خلال دراسة البيئة التي تؤثر في ذلك والتي تختلف من منطقة إلى أخرى ومن فترة إلى أخرى ، لذا يمكن أن نطرح الإشكالية الآتية:

**كيف تؤثر بيئة الإدارة العامة من خلال تشريعات الوظيفة العمومية في المسار المهني للموظف**

**العام في الجزائر وتونس من سنة 2006 الى سنة 2022؟**

ويمكن أن تندرج تحت هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية:

01 - ما المقصود بالمسار المهني وما انعكاسات الاهتمام به على رفع كفاءة الموظف العام؟

02 - ما هي أهم المراحل التي يمر بها الموظف العام خلال مساره المهني في ظل النظام المغلق في الجزائر و تونس؟

03 - ما هي أهم التشريعات التي تنظم المسار المهني للموظف العام في الجزائر و تونس؟



04- ما مدى تطبيق تلك التشريعات التي تهم المسار المهني للموظف العام في الجزائر و تونس؟

05 - ما هي أهم العوامل المؤثرة في المسار المهني للموظف العام في الجزائر و تونس؟

\* فرضيات الدراسة:

من خلال هذه الدراسة يمكن أن نختبر الفرضيات التالية:

01 - التشريعات التي تنظم المسار المهني للموظف العام جاءت متوافقة مع النظام المغلق في الجزائر و تونس.

02- الاهتمام بتطوير المنظومة التشريعية في مجال الوظيفة العمومية يؤدي إلى ترقية المسار المهني للموظف العمومي.

03- تؤثر الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المسار المهني للموظف العمومي.

\* منهج الدراسة والمقتربات:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة استخدمنا مجموعة من المناهج وهي:

01- المنهج المقارن: استعملنا المنهج المقارن في جميع فصول الدراسة عند مقارنة المسار المهني في

الجزائر و تونس ضمن النظام الإداري السائد ، وهو النظام المغلق وكيفية التطبيق في كلا البلدين لنستخلص الفروق في ذلك سواء من ناحية القوانين السائدة أو من ناحية تطبيقها على أرض الواقع.

02- منهج تحليل المضمون : ونستعمله في تحليل مضمون النصوص القانونية كالمواد الدستورية والقوانين الأساسية العامة للموظف العام والقوانين الأساسية الخاصة لمختلف اسلاك الموظفين.

03- المدخل البيئي المقارن : يعتبر استخدام المدخل البيئي المقارن من أهم السمات الأساسية للإدارة

العامة المقارنة ولذا استخدمنا هذا المدخل في هذه الدراسة من خلال دراسة العوامل البيئية المؤثرة في المسار المهني للموظف العمومي مع التركيز على العامل السياسي باعتباره الحقل الذي يتمحور حوله موضوع الدراسة، وذلك من أجل تشخيص نظام الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس.

04- الاقتراب القانوني : يستخدم هذا الاقتراب لتحليل النظم التي تتعلق بنظام الوظيفة العمومية كنظام

الترقية ونظام الحوافز وغيرها من خلال التشريعات والقوانين التي تنظم قطاع الوظيف العمومي في الجزائر و تونس.

أما بخصوص أدوات البحث فأستعملنا الملاحظة والمقابلة على اساس ان استعمال هذين الاداتين

يعد افيد لنا في مثل هذه المواضيع.

\* حدود الدراسة:

01- الإطار المكاني: تم تحديد مكان الدراسة في الجزائر و تونس ، وذلك بدراسة أهم القوانين التي تنظم

الوظيفة العمومية في كل من الدولتين ، وأهم الفروق في تلك القوانين ، وكذلك في التطبيق لنستخلص النتائج من خلال الدراسة المقارنة.



**02- الإطار الزمني:** سوف نركز في هذه الدراسة على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول، وهو الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006. أما في تونس فنجد النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983. وبالتالي تم تحديد فترة الدراسة من خلال صدور القوانين السارية المفعول إلى يومنا هذا، أو بالأحرى الفترة التي يلتقي فيها كلا القانونين وهي فترة من سنة 2006 إلى سنة 2022 على اعتبار ان هذه الفترة كافية لابرز أهم الاشكاليات التطبيقية في ارض الواقع.

**\* أدبيات الدراسة:**

من خلال بحثنا المتواضع لم نجد دراسات تطرقت لهذا الموضوع بهذه الصفة، وإنما جميع الدراسات التي تناولت الموضوع طغى عليها جانب واحد على حساب الجوانب الأخرى سواء كان في الجزائر أوفي تونس، ولعل أهم الدراسات السابقة في هذا الموضوع نجد:

**01-** كتاب للباحث سعيد مقدم بعنوان : الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، صادر عن ديوان المطبوعات الجامعية سنة 2010 حيث تطرقت هذه الدراسة الى مختلف جوانب الوظيفة العامة من منظور تسيير الموارد البشرية وركزت على القوانين التي تنظم قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر والى مختلف الانظمة القانونية ثم اتبع ذلك بكتاب جديد بعنوان دروس في تسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية وتطبيقاته في الجزائر ر صادر عن ديوان المطبوعات الجامعية سنة 2019 حيث تناولت هذه الدراسة بالشرح والتحليل من المنظورين التاصيلي والتطبيقي لمختلف المسائل المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية وتعتبر هذه الدراسة امتداد للدراسات السابقة للباحث وبالرغم من هذه الدراسة حاولت أن تتطرق إلى موضوع الوظيفة العمومية من الناحية التطبيقية إلا أن ذلك لم يكن واضحا خاصة ما تعلق بالمسار المهني وعناصره الأساسية وعليه يمكن ان نقول ان هذه الدراسات غلب عليها الجانب القانوني على حساب الممارسة.

**02-** كتاب للباحث عمار بوضياف بعنوان الوظيفة العامة في التشريع الجزائري صادر عن مؤسسة جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015. ويعد هذا الكتاب قيم من حيث تحليل مضمون الامر 06-03 وبعض القوانين الاساسية الخاصة ويعتبر من الكتب التي صدرت حديثا، لكن لم يركز هذا الكتاب الا على الجوانب القانونية ولم يتطرق الى الجوانب التطبيقية واشكالياتها المختلفة.

**03-** أطروحة دكتوراه للباحث ياسين ربوح، بعنوان السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية بجامعة الجزائر3، السنة الجامعية 2015 - 2016 والتي تطرقت للموضوع من جانب السياسات العامة للدولة وجمعت اغلب القوانين والمراسيم واللوائح التي تتعلق بالوظيفت العمومي في الجزائر ، لكن لم تتطرق هذه الدراسة إلى الجانب العملي والتطبيقي للموضوع ، ولم تتطرق لبيئة الإدارة العامة في مجال الوظيفة العمومية.



والملاحظ على هذه الدراسات السابقة وغيرها أنها لم تتطرق إلى المسار المهني بشكل منفرد ، وإنما تم التطرق إليها ضمن دراسة الوظيفة العمومية بصفة عامة وركزت على الجوانب القانونية فقط.

أما بالنسبة لأهم الدراسات التي تطرقت للموضوع في تونس الشقيقة نجد:

01- كتاب للباحثين، صلاح الدين الشريف وماهر كمون، وهما أكثر من كتب في هذا الموضوع بعنوان:

سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس مجموعة في سبع أجزاء ، وركزت هذه الدراسة على جميع المراحل التي يمر بها الموظف العام بداية من الالتحاق بالوظيفة العمومية إلى غاية الخروج منها ، مروراً بتنظيم المسار المهني وفقاً لقانون الوظيفة العمومية عدد 112 - 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 وهو موضوع دراستنا من الناحية القانونية، أما من الناحية التطبيقية لم يتطرق الكاتبلين للموضوع إلا نادراً.

02- كتاب للباحث سالم الشيخ بعنوان: المسار المهني للموظف العمومي في القانون التونسي، مركز البحوث والدراسات الإدارية ، المدرسة الوطنية للإدارة تونس 1994، فبالرغم من أن هذه الدراسة ركزت على المسار المهني للموظف العمومي ورغم تطابق عنوان الكتاب ل محتوي الدراسة إلا أن هذه الدراسة تبقى قانونية بحتة ولم تتطرق إلى جانب آخر، سواء تعلق بتحليل تلك القوانين أو نقدها أو مدى ملاءمتها للواقع أو من حيث تأثير وتأثر المسار المهني للموظف العمومي بالبيئة المختلفة.

03- مذكرة لنيل شهادة الماجستير للباحثة سعيدة السكوشي ، بعنوان : الانتداب في الوظيفة العمومية جامعة تونس المنار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية للسنة الجامعية 2006-2007 وقد تناولت هذه الدراسة جزئية مهمة من جزئيات المسار المهني ، وهو موضوع الانتداب في الوظيفة العمومية ويمكن الاعتماد عليها في هذا الجزء ، لكن تبقى هذه الدراسة جزئية ولم تتطرق إلى كامل المراحل التي يمر بها الموظف خلال مساره المهني.

04- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام للباحثة مروى النيفر بعنوان الانتداب في الوظيفة العمومية خلال الفترة الانتقالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة سوسة، السنة الجامعية 2015-2016. حيث تناولت هذه الدراسة موضوع الانتداب في الوظيفة العمومية في المرحلة الانتقالية بعد الأحداث التي عرفتها البلاد التونسية سنة 2011 وهذا الأمر مهم بالنسبة لدراستنا على اعتبار أن موضوعنا يبحث العوامل المؤثرة في عملية التوظيف لا سيما العامل السياسي.

ومن خلال ما سبق يمكن أن نؤكد على أن:

هذه الدراسات وغيرها تطرقت للمسار المهني للموظف العمومي من الناحية القانونية بالقدر الكافي ولكن من الناحية التحليلية والتطبيقية ومدى ملاءمة تلك القوانين للواقع تبقى دراسات شحيحة. أما من ناحية بيئة الإدارة العامة والعوامل المؤثرة في المسار المهني للموظف العمومي فتكاد تكون منعدمة. وتعتبر دراستنا هذه محاولة للتطرق لهذا الموضوع من كلتا الزاويتين القانونية والتطبيقية.



\* صعوبات الدراسة:

عند دراستنا للموضوع واجهتنا بعض الصعوبات أهمها:

- نقص المراجع والدراسات التي تطرقت للموضوع من الناحية التطبيقية ومن ناحية بيئة الإدارة العامة المقارنة، فأغلب الدراسات الموجودة تطرقت للموضوع من منظور قانوني وإجرائي بحت ، بل ركزت على القانون الأساسي العام فقط ولم تتطرق لمختلف النصوص الأخرى المنظمة للوظيفة العمومية والتي تبين الاختلالات الموجودة عند التطبيق.

- التحفظ الكبير الذي يبديه الموظفون الحكوميون عند التطرق للموضوع خاصة بصورة نقدية، وخاصة ما تعلق بإشكاليات التطبيق وتدخّل العوامل السياسية بالخصوص مما يضطرنا للذهاب إلى المختصين غير الحكوميين كالنقابيين ونشطاء المجتمع المدني والناشطين السياسيين.

- صعوبة الوصول إلى المعلومة من طرف الإدارة والوزارات المعنية عملاً بمبدأ التحفظ والتخوف المرتبط بطبيعة النظام السياسي والإداري المتبع (المغلق) الذي تلعب فيه التستر على المعلومة سمة من سماته الأساسية خاصة ما تعلق بالإحصائيات المتعلقة بالوظيفة العمومية.

- جائحة كورونا وما ترتب عليها من توقف الحركة والتحفّظ من المقابلات المباشرة من طرف الأفراد المراد مقابلتهم، وكذلك غلق الحدود بين الجزائر وتونس؛ مما أدى إلى التوقف عن البحث لفترة معتبرة.

\* تقسيم الدراسة:

قبل التطرق للخطة يجب أن نفرق بين أمرين اثنين وهما ما تعلق بالموظف بصفة عامة وما يتعلق بالمسار المهني للموظف العام بصفة خاصة ، ولهذا فلنأخذ في دراستنا هذه يجب أن نركز على المسائل المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام . ومن أجل الإلمام بالموضوع، وفي إطار معالجتنا للإشكالية المطروحة قسمنا البحث إلى أربعة فصول:

**01- الفصل الأول :** خصص هذا الفصل للإطار المفاهيمي للموضوع من خلال التطرق للمفاهيم الأساسية التي تتعلق بالمسار المهني للموظف العام، وهي معرفة الإطار العام للوظيفة العمومية وما تعلق بها خاصة فيما له علاقة بالموضوع ؛ وهو أنواع الأنظمة الإدارية المتبعة في العالم ، النظام المغلق (المسار المهني) والنظام المفتوح، وكذلك ما تعلق بالموظف العام من تعريفات وغيرها باعتباره هو المستهدف بأي عملية تطويرية تقوم بها الإدارة، أما العنصر الثالث في هذا الفصل وهو التطرق للمسار المهني للموظف العمومي من الناحية المفاهيمية ومعرفة كل ما تعلق به من معلومات وتعريفات حتى يسهل علينا معرفة التشريعات وتطبيقاتها فيما بعد.

**02- الفصل الثاني :** خصص هذا الفصل لمعرفة أول مرحلة من المراحل التي يمر بها الموظف العمومي خلال مساره المهني وهي: مرحلة الترشح للوظيف العمومي، وتم التطرق في هذا العنصر لأربعة أمور أساسية وهي: معرفة المبادئ الأساسية التي تقوم عليها فلسفة الولوج للوظيفة العمومية ؛ وهما مبدأ





المساواة أي عدم التمييز بين المواطنين على أساس ديني أو عرقي أو سياسي أو جنسي ومبدأ الجدارة ؛ أي الأولوية للكفاءات في الترشح للوظيفة العمومية ، أما الأمر الثاني ويتعلق: بشروط التوظيف، ويوجد شروط عامة وشروط خاصة ، أما الأمر الثالث فيتعلق : بطرق الترشح للوظيفة العمومية من خلال عدة أشكال وصور وضعها المشرع أبرزها: طريقة المسابقة، أما الأمر الرابع وهو التعرف على كيفية التعيين في الوظيفة العمومية وما يليها من عمليات كالترخيص والترسيم.

**03- الفصل الثالث :** حيث تطرقنا فيه إلى دراسة وتحليل الحقوق الأساسية للموظف العام المتعلقة بالمسار المهني، وهي الأجر والترقية، سواء كانت الترقية في الدرجات أو الترقية في الرتب ، أما العنصر الثاني في هذا الفصل فيتعلق : بالتكوين وأثر ذلك على ترقية أداء الموظف العمومي ، حيث يعدّ التكوين من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف الإداري في النظام المغلق (نظام المسار المهني) وكذلك تم التطرق إلى أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها الموظف العام خلال مساره المهني.

**04- الفصل الرابع:** لقد خصص هذا الفصل لدراسة ثلاثة عناصر أساسية بالنسبة للمسار المهني وهي: النظام التأديبي للموظف العام من خلال التطرق للأخطاء التأديبية والعقوبات التأديبية وبعض الأحكام القضائية المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام أما العنصر الثاني فهو متعلق بللوضعيات القانونية الأساسية، وهي وضعيات يمر بإحداها على الأقل كل موظف عمومي خلال مسيرته الوظيفية ، وهي وضعية القيام بالخدمة ووضعية الانتداب ووضعية خارج الإطار ووضعية الإحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية. أما العنصر الثالث في هذا الفصل وهو التطرق لموضوع انتهاء خدمة الموظف العمومي باعتباره آخر مرحلة من مراحل المسار المهني للموظف العام، وفي هذا العنصر نتطرق للأسباب التي حددها المشرع للخروج من الوظيفة العمومية ؛ وتتعلق أساسا بالاستقالة والإحالة على التقاعد وفقدان الحقوق المدنية وفقدان الجنسية والعزل والتسريح، وأخيرا وفاة الموظف العمومي.



الفصل الأول  
الخطوط



الفصل الأول:  
الإطار المفاهيمي للدراسة



### الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

نظرا للمكانة التي تتبوأها الوظيفة العامة في مجال القانون الإداري والادارة العامة ونظرا لتداخلها بعدة مجالات اخرى فانه كان لزاما على جميع الباحثين تبيان تلك الاهمية وتوضيح العلاقة الوطيدة بينها وبين مختلف العلوم الاخرى بهدف تحقيق التنمية الادارية وتطوير الادارة العامة بوظيفة عامة مؤهلة. وبما ان الدولة لا تستطيع ان تقوم بوظيفتها الادارية في مجال الوظيفة العامة الا عن طريق شخص طبيعي يقوم بالتعبير عن ارادتها وهو الموظف العمومي والذي يعتبر وسيلتها الفعالة في تسيير مراقفها العامة بالقدر التي تريد وبالكيفية التي تحتاجها من اجل تلبية حاجيات الجمهور وتحقيق التنمية الشاملة كان لزاما عليها الاهتمام بتطوير مساره المهني وذلك بالاهتمام بما يشغله اثناء اداء مهامه من خلال ما يعرف بتسيير المسار المهني للموظف العام وفق النظام المغلق.

وقبل التطرق إلى المحاور الأساسية للدراسة يجب أن نمهد لذلك من خلال دراسة المفاهيم المتعلقة بالموضوع، وهي أساسا مفهوم الوظيفة العامة والذي يعد الوعاء الذي يحوي كل العمليات التي سوف ندرسها، وكذلك دراسة الموظف العام باعتباره أهم عنصر من عناصر الوظيفة العامة، وإن الهدف من هذه الدراسة هو تطوير الموظف العام وترقيته، أما بالنسبة لموضوع المسار المهني فيعد صميم الدراسة، فدراسة جميع عناصره بالتحليل والتدقيق بغية الوصول إلى نتائج ملموسة يتطلب التطرق إلى المفهوم من الناحية النظرية حتى يسهل علينا معالجة الموضوع معالجة صحيحة، ولهذا سوف نتطرق إلى هذه العناصر التي تم ذكرها وفق ما يلي:

- المبحث الأول: الوظيفة العمومية وأنظمتها القانونية.
- المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام.
- المبحث الثالث: المسار المهني للموظف العام
- خلاصة واستنتاجات



### المبحث الأول: الوظيفة العمومية وأنظمتها القانونية

بالرغم من أن مصطلح الموظف العام يعدّ أقدم من مصطلح الوظيفة العامة إلا أن الوظيفة العامة هي الإطار الذي تمارس فيه مختلف العمليات الإدارية التي تعنى بالموظف العام، ولهذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى الوظيفة العامة من خلال التعريفات المختلفة ومن خلال إبراز أهميتها وأهم أنواع النظم التي تحكمها.

### المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

يعدّ موضوع الوظيفة العمومية موضوعا واسعا ومرتبطا بعدة مواضيع أخرى، ولهذا فإننا نجد له عدة تعريفات متنوعة ومختلفة حسب الزاوية التي ينظر له منها، وحسب طبيعة الموضوع المراد دراسته، إلا أن هذا التنوع في التعاريف لا يمنعنا من إعطاء تعريف شامل نستخلص من خلاله أهم الخصائص والمبادئ التي يقوم عليها هذا المصطلح.

### الفرع الأول: تعريف عام للوظيفة العامة

يختلف تعريف الوظيفة العمومية باختلاف الأنظمة الإدارية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تحكم العالم، ففي حين أن المشرع الفرنسي يستخدم مصطلح الوظيفة العمومية *la fonction publique* نجد نظيره الانجليزي يحبذ مصطلح الخدمة المدنية *the civil service*. وتبع ذلك معظم دول العالم الثالث والدول العربية، فنجد أن بعض الدول العربية تستخدم مصطلح الوظيفة العامة مثل سوريا ولبنان، في حين أن الجزائر وتونس تستخدمان مصطلح الوظيفة العمومية أو الوظيف العمومي وهي دول تستمد أنظمتها من النظام الفرنسي، ويستخدم البعض الآخر مصطلح الخدمة المدنية مثل المملكة الأردنية الهاشمية والسودان والمملكة العربية السعودية وهي بدورها متأثرة بالنظام الانجلوساكسوني السائد في الولايات المتحدة الأمريكية.

ويقصد باصطلاح الوظيفة العمومية بأنه النظام القانوني القائم في إدارة الدولة، أو هي مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محددة ويطلق على شاغل الوظيفة العامة اسم الموظف العام.<sup>1</sup> وتعرف الوظيفة العامة بأنها كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية ويتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية.<sup>2</sup> وهناك من عبر على النظام القانوني للوظيفة العمومية على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تحكم شؤون الموظفين والوظائف.

<sup>1</sup> فوزي حبيش، *الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين*. بيروت: د.د.ن. 1986، ص 07.

<sup>2</sup> عبد بن راشد السندي، *مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مطابع الفرزدق التجارية،

1998، ص 105.



ويعد مصطلح الوظيفة العامة *la fonction publique* من المصطلحات الحديثة، وعادة يستعمل للدلالة على الموظفين وكل ما يمت إليهم بصلة، ويقابل مصطلح الوظيفة العمومية السائد في النظام الفرنسي مصطلح الخدمة المدنية، وقد أشارت بعض الدراسات أن مصطلح الخدمة المدنية أكثر قدماً مقارنة بمصطلح الوظيفة العامة.<sup>1</sup> وهو شائع الاستعمال في كل من الكويت والسعودية والأردن وقطر والبحرين.

ويقصد بالوظيفة العامة من زاوية عضوية أو هيكلية مجموعة من الموظفين يشغلون مهاماً داخل الإدارة العمومية ولها أهمية كبرى بالنظر إليها أنها توفر خدمة عامة، وتوثق العلاقة بين الدولة من جهة وبين الجمهور من جهة أخرى، ولا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب عبء إدارة الخدمة العمومية.<sup>2</sup> وتمثل الوظيفة العامة قسم مهم في مجال القانون الإداري ولها أبعاد سياسية وأخرى اجتماعية لا يمكن إنكارها.<sup>3</sup>

وارتبط مفهوم الوظيفة العمومية في مطلع القرن العشرين، بخدمة المرفق العام إذ لا يمكن تصور وجود وظيفة عمومية في غياب المرفق العام كما يقول الأستاذ جاستون جاز *Gaston Jéze*. وقد كان لقضاء مجلس الدولة الفرنسي الفضل في تكريس هذا المفهوم من خلال إعطاء شرعية على أعمال الموظفين وتكييف وضعيتهم في إطار القانون العام. ومع مرور الوقت أصبح قانون الوظيفة العامة يتبوأ مكانة معتبرة في الترسانة القانونية، وقد حرصت فرنسا الاستعمارية على نشر مبادئها وتوسيع نطاق تطبيق قانونها المتعلق بالوظيفة العمومية خارج حدودها؛ أي مستعمراتها من حيث المكان والزمان ومنها الجزائر وتونس.

<sup>1</sup> عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، دمشق: مطابع مؤسسة الوحدة، 1981، ص 18.

<sup>2</sup> Eliane ayoub. la fonction publique. Masson et c. éditeurs. Paris.1975.p 19.

<sup>3</sup> Jean-Marie Auby et autres. Droit de la fonction publique. 7eme édition. Dalloz.2012. p3.



### الفرع الثاني: المعنى اللغوي للوظيفة العمومية

الوظيفة مصدر وظف، والوظيفة من كل شيء: ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو شراب، وجمعها الوظائف.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: المعنى الشرعي للوظيفة العمومية

لقد اهتم فقهاء الشريعة الإسلامية بالوظيفة العمومية وحددوا له عدة محددات تقوم عليها، وكما جاء بحكم ديوان المظالم بأن نظام الوظيفة العامة في الإسلام يقوم على نظام تصنيف الوظائف وتوصيفها وذلك بتجميعها في فئات تتضمن كل منها الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الواجبات والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة لشغلها مع توصيف هذه الفئات، كما يقوم هذا النظام على أساس موضوعي هو الوظيفة ذاتها وليس على أساس الموظف.<sup>2</sup>

هذا وينفرد فقهاء الشريعة الإسلامية باستعمال مصطلح الولاية العامة بدلا من مصطلح الوظيفة العامة، والتي ذهب كل من الشافعي وابن رجب الحنبلي إلى تعريفها بأنها: (صلاحية أو استحقاق شرعي أسبغه الشارع على كل مكلف من أفراد المسلمين، وان هذا الاستحقاق أو تلك الصلاحية نابعة من تكليف الشارع للمسلمين بإقامة الدين بما تتضمنه من تدبير للمصالح العامة وراجعة إليه).<sup>3</sup> ولذلك يتضح لنا أن الوظيفة العامة في الإسلام تعتبر خدمة عامة تستهدف إشباع حاجات المواطنين لابد أن يتوفر في شاغلها شرطي القوة والأمانة.

كما أن نظام الوظيفة العامة في الإسلام يقوم على عدة مبادئ وأسس نذكر منها:<sup>4</sup>

إن فكرة الوظيفة العامة في الإسلام تقوم على أساس أن الوظيفة العامة واجب ديني وإنها تكليف وليست تشريف، ومن ثم فإن دوام شغل الوظيفة العامة مرهون بمدى دوام صلاحية شاغلها، فمن تزول أو تنتحى عنه الصلاحية لشغلها ينحى عنها.

إن الشريعة الإسلامية تحث دائما على ضرورة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب الذي يعد واجبا شرعيا، وبالتالي ألزم الإسلام ولاية الأمور على اختيار الأصلاح لشغل الوظيفة العامة؛ فالنظام الإسلامي يقوم على أساس الصلاحية.

إن الوظيفة العامة في الإسلام تقوم على مبدأ الاختبار قبل الاختيار؛ حيث إنه لا يتم اختيار أي شخص لشغل وظيفة ما إلا بعد اختبار صلاحيته ومدى توفر الشروط المطلوبة فيه.

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب. المجلد 06، الجزء 54، القاهرة: دار المعارف، دت، ص 4869.

<sup>2</sup> خالد خليل ظاهر الظاهر، النظام الإداري ووسائل النشاط الإداري. الرياض: جامعة محمد بن سعود الإسلامية، ط 01، 2013 ص 25.

<sup>3</sup> عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين). الوادي: مطبعة مزوار، 2011، ص 36.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، الصفحة نفسها.



إن تقدير الأجر يتم على أساس عادل وهو ينطلق من مبدأ: (الأجر على قدر العمل)، وقد اهتم الإسلام بالحوافز والروادع.

إن النظام الإسلامي ينص على التدريب والتوجيه قبل الاستعمال على مصالح المسلمين بحيث يتم تزويد شاغلي الوظائف العامة بالنصائح والإرشادات التي من شأنها أن تنمي معارفهم وقدراتهم. إن النظام الإسلامي يقوم على إعطاء الأجير أجره في الوقت المناسب دون ماطلة وتسويق حيث يقول الرسول ﷺ في الحديث الذي رواه سيدنا عبد الله بن عمر رضي الله عنهما: (أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه).<sup>1</sup>

### الفرع الرابع: المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية

تتشترك معظم دول العالم المعاصر في مدى أهمية الوظيفة العمومية في النظام الإداري للدولة وكذلك في مكانها في التنظيم والنشاط الإداريين للدولة وطبيعة الوظيفة في حد ذاتها، إلا أن هذا المصطلح يحمل كثيرا من المعاني المختلفة كمفهوم لعدة اعتبارات تتمثل أساسا في اختلاف الأنظمة الإدارية والسياسية للدولة وباختلاف الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والتاريخية الخاصة بكل دولة. ولهذا فقد عرفها الأستاذ لوران بلان *lourant blane* : بأنها (مجموعة العاملين في الإدارات العامة أيا كان نظامهم السياسي، وسواء انتموا إلى مصلحة أو دائرة في الدولة أو إلى وحدة تعاونية محلية أو كانوا ينتمون إلى مؤسسة عامة ذات طابع إداري لكنها لا تستطيع أن تضم موظفي صناديق الضمان الاجتماعي وهي مؤسسة خاصة ولا موظفي المشاريع الوطنية والمؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري).<sup>2</sup>

وقد عرفها الدكتور عبد الحميد كمال حشيش: أنها (مجموعة العاملين بالأجهزة الحكومية أيا كانت نظمها أو لوائحها وهم يعملون في خدمة الدولة بوزاراتها ومصالحها وهيئاتها المختلفة ووحدات الإدارة المحلية).<sup>3</sup>

أما الدكتور عمار بوضياف فقد عرف الوظيفة العمومية بأنه: (مجموعة النظم التي أنشأتها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور، ومن هنا جاز اعتبار كل مرافق القضاء والدفاع والتعليم وغيرها من مرافق القطاع العمومي وظيف عمومي، لأنها مؤسسات أنشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور، ويتميز بخضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه وقواعد تسييره وعلاقته بالمنتهين وتبين أقسامه وفروعه ضمن قانون مميز).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ابن ماجة صحيحه، كتاب صحيح ابن ماجة، رقم الحديث 1995.

<sup>2</sup> لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة: انطوان عبدة. بيروت: منشورات عويدات، ط1، 1973، ص12.

<sup>3</sup> عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي. القاهرة: دار النهضة العربية، 1977، ص 04.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري الجزائري. الجزائر: دار الريحانة، 1999، ص 152.



وعموما فإنه مهما اختلف الفقهاء في تحديد معنى الوظيفة العمومية فإنه يقصد به أحد المعنيين: المعنى الموضوعي والمعنى العضوي.

### الفرع الخامس: المعنى الموضوعي للوظيفة العمومية

ويقصد به أن الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في الإدارة مستهدفا الصالح العام.<sup>1</sup>

ويركز هذا المعنى على ما تقوم به الإدارة من أعمال ومهام بواسطة موظفيها دون البحث في أحوال الموظفين ومراكزهم القانونية ودون النظر إلى طبيعة علاقة هؤلاء الموظفين بالإدارة رغم أن تلك الأمور تعد من أهم ما يشغل الباحثين في ميدان الوظيفة العامة، وتمثل الأسس الرئيسية التي يقوم عليها النظام الوظيفي والقواعد المنظمة للوظيفة العامة.<sup>2</sup>

### الفرع السادس: المعنى العضوي للوظيفة العمومية

ويسمى أيضا المعنى الشخصي أو الشكلي وحسبه فإن الوظيفة العمومية هي عبارة عن مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة ويخضعون لنظام قانوني يسيّر حياتهم المهنية منذ دخولهم الخدمة إلى غاية الخروج منها، ولذلك فإنه إذا كان الاتجاه الموضوعي يتسم بالطابع الفني والاتجاه العضوي يتسم بالطابع القانوني فإنه لا يعني أبدا التعارض أو التناقض بين الاتجاهين، ولذلك يفضل الجمع بين الاتجاهين وتعرف حينها الوظيفة العمومية بأنها: (مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية الخاصة بالموظفين العموميين سواء التي تتعلق بمستقبلهم الوظيفي وعلاقتهم بالإدارة أو التي تتصل بأدائهم لمهام الإدارة العامة بإتقان وفاعلية).<sup>3</sup>

ومن خلال ما سبق يمكن أن نصوغ تعريفا شاملا للوظيفة العمومية على أنها: (مجموعة القوانين والنظم التي تحدد العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة وتحديد المسؤوليات والواجبات والحقوق التي يتمتع بها الموظف العمومي بغية أداء مهامه على أحسن وجه من أجل تحقيق خدمة الصالح العام وحسن سير المرفق العام).

ويمكن أن نستخلص من خلال هذا التعريف أهم الخصائص والمبادئ التي يقوم عليها معنى الوظيفة العمومية:

### 01- الوظيفة العمومية مرتبطة بأجهزة الدولة وترمي إلى تحقيق سياساتها

الوظيفة العمومية هي التي تحول واجبات ومهام أجهزة الدولة إلى خدمات ملموسة تقدمها للجمهور وبالتالي فهي الوسيلة الأساسية التي تجسد أنشطة ومشاريع المرافق العامة التي ترمي إلى إشباع حاجيات

<sup>1</sup> محمد انس قاسم، *مذكرات في الوظيفة العامة*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 02، 1989، ص 18.

<sup>2</sup> طلعت حرب محفوظ محمد، "مبدأ المساواة في الوظيفة العامة"، (رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، د ت ن)، ص 47.

<sup>3</sup> عبد الحميد كمال حشيش، مرجع سابق، ص 05.





المواطنين ومن ثم تكون الوظيفة العمومية هي البنية الأساسية التي يقوم عليها التنظيم الإداري لأجهزة الدولة في سائر النظم السياسية والإدارية فهي تمثل التجسيد الحقيقي لمظهر السلطة العامة في المجتمع فأجهزة الدولة لا يمكنها تحقيق أهداف وسياسات الدولة إلا من خلال خلق أداة فعالة تحتوي على أنظمة إدارية تحكم مجموعة الاختصاصات القانونية والنظم العامة التي تخص الموظفين العموميين، بحيث يمكن أن تتحقق وتتجسد هذه الأداة من خلال إيجاد وظيفة عمومية عصرية وناجحة قادرة على التوفيق بين الاستجابة لتطلعات المواطنين والسير بأقل تكلفة والتطور مع محيطها من جهة وتحقيق سياسات الدولة من جهة أخرى.<sup>1</sup>

### 02- الوظيفة العامة تهدف إلى تحقيق الصالح العام

إن ما يميز الوظيفة العمومية على القطاع الخاص هو أن القطاع الخاص يهدف إلى تحقيق الربح المادي مقابل خدمات تقدم إلى الجمهور، أما الوظيفة العمومية فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق المصلحة العامة ورضا الجماهير عن طريق تقديم خدمات مادية محسوسة أو منافع معنوية غير محسوسة، فالوظيفة العامة هي الوسيلة الحقيقية للدولة لتحقيق أهدافها وتحقيق المصلحة العامة وبالتالي فلا يمكن أن تتحول الوسيلة إلى غاية ولا يمكن للوسيلة أن تنفلت أو تنفك عن الغاية التي وجدت من أجل تحقيقها ألا وهي تحقيق المصلحة العامة.

### 03- الوظيفة العامة عمل متخصص

والمقصود بذلك أن الوظيفة العامة هي عمل متخصص لما خصص له من طرف الدولة، فهي تعمل في إطار قوانين وصلاحيات محددة ومنظمة من أجل تحقيق هدف واضح وهو خدمة الجمهور المنتفع بالمرفق العام بغية تحقيق المصلحة العامة. وبالتالي فإن خصوصيات الوظيفة تختلف باختلاف الخصوصيات المرتبطة بمهام كل مرفق عام. فمن جهة ترمي الإدارة إلى تخصيص الصلاحيات والمسؤوليات لكل وظيفة من أجل تغطية نشاط الإدارة العامة، ومن جهة أخرى تخصيص الأشخاص الذين يديرون هذه الوظائف من حيث المؤهلات والشروط الواجب توفرها فيهم مع ما يتناسب وخصوصية الوظيفة.

### 04- الوظيفة العامة تتصف بالديمومة والاستمرار:

تتصف الوظيفة العمومية بصفة الديمومة والاستمرار، ذلك أن هذه الوظيفة ليست مرتبطة بالأشخاص، أي الموظفين الذين ينقطعون عن أداء مهامهم وتنتهي مهامهم بأحد الأسباب المقررة قانوناً سواء بالاستقالة أو العزل أو التقاعد أو الوفاة، وإنما مرتبطة بالوظيفة بحد ذاتها، فإذا غاب شخص حل محله شخص آخر وعين في ذات الوظيفة لضمان استمرارية المرفق العام واستفاد جمهور المنتفعين من الخدمات التي يقدمها المرفق العام. وإن المراتب والأعمال والمهام تكون للوظائف وليست للأشخاص كما

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 37.



أن المرتبات والمكافئات إنما قررت للوظيفة ذاتها بغية تحقيق المصلحة العامة، وهي تتغير وتتبدل بتغير أهمية الوظيفة وليس للموظف دور في إقرار هذه المزايا، وكنتيجة حتمية أن الموظف يتبع الوظيفة وليس العكس، ولهذا فإنه لشغل أي وظيفة إدارية يجب أن تتوفر في هذا الشخص مجموعة من المؤهلات والشروط لشغل تلك الوظيفة وله مجموعة من الأعباء والمسؤوليات التي يجب عليها أن يلتزم بها أثناء أداء وظيفته، لذلك فانه من شروط تعيين الموظف في منصبه هو موافقته الكتابية على تلك المهمة حتى يتحمل مسؤولياته وتبعات تلك المهام الموكلة له وعند الإخلال بتلك الالتزامات يصبح عرضة لتخلي الإدارة عليه، فالموظف في هذه الحالة يتبع وظيفته ويجب عليه أن يؤدي متطلبات تلك الوظيفة. ولهذا فقد وضع المشرع جملة من الاحتياطات اللازمة لاستمرارية المرفق العام من خلال وضع شروط ممارسة حق الإضراب وكذا الاستقالة وكذلك وضع إجراءات تنظيمية خاصة بتنظيم عطل الموظفين خاصة العطل السنوية من أجل استخلاف الموظفين لبعضهم البعض وعدم ترك الوظيفة شاغرة لمدة طويلة التي من شأنها أن تؤثر سلبا على سير المرفق العام وتقديم الخدمة العمومية للمواطنين ويتجلى هذا بوضوح في بعض القطاعات الحيوية كقطاع الأمن وقطاع الصحة العمومية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أهمية الوظيفة العامة

يكتسي موضوع الوظيفة العامة أهمية بالغة في عالمنا المعاصر نظرا لتطور وظائف الدولة التي تحولت من الدولة الراعية أو الحارسة إلى الدولة المتدخلة أو الدولة التنموية والتي تتدخل في عديد النشاطات بهدف خدمة المجتمع حيث أن الدولة لم تعد تكتفي بتوفير الخدمات التقليدية للدولة القديمة وهي خدمات تتعلق أساسا بالأمن والدفاع والقضاء فقط، بل أصبحت تضطلع بتوفير خدمات كثيرة ومتعددة كالصحة والتعليم والنقل والاتصالات وغيرها.

هذا التطور لوظائف الدولة تبعه تطور للوظيفة العامة فشهدت هي الأخرى توسعا وانتشارا وأصبحت بأهمية بمكان مما زاد بالاستعانة بجيش من الخدمات والنشاطات في جميع المجالات، فعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر بعض الخدمات الضرورية اليومية التي يحتاجها المواطن كالتعليم والصحة والنقل وكلها وظائف مرتبطة أساسا بأداء الموظف العمومي، فمن غير الممكن أن تؤدي هذه الوظائف دون الموظف العمومي، ولهذا فإن أداء الإدارة لمهامها مرتبط بالأساس بأداء الإنسان الذي يمثل تلك الإدارة، فمهما توفرت الإمكانيات المادية والهيكل والوسائل تظل لا معنى لها عندما لا نجد موظف كفاء يقوم بأداء وظيفته على أحسن وجه من أجل استغلال تلك الإمكانيات وانعكاسها مباشرة على حسن أداء الخدمات لعامة الجمهور، ولهذا فإن إصلاح الوظيفة العامة مرتبط أساسا بإصلاح الهياكل والوسائل، وكذلك بالاهتمام بالموظف العمومي وتوفير كل المتطلبات الضرورية سواء كانت مادية أو معنوية من أجل تحسين أداءه الوظيفي.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص38.



إن الاهتمام بالوظيفة العمومية من طرف علماء السياسة والإدارة والقانون جاء نتيجة لتضخم دور الدولة والمسؤولية الكبيرة التي أصبحت ترهق الإدارة في أداء مهامها من أجل تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها.<sup>1</sup>

في حقيقة الأمر تبرز أهمية الوظيفة العمومية من خلال الاهتمام المتزايد لأصحاب القرار في الدولة بإعطاء هذا القطاع مكانته اللازمة، فمن ناحية أن هذا القطاع يستوعب يد عاملة هامة ودائمة تؤدي إلى امتصاص كثير من اليد العاملة المؤهلة، ومن ناحية أخرى تشكل عبئا على الدولة من حيث توفير الأجور اللازمة لهذا العدد من الموظفين؛ ويتمثل هذا الاهتمام من طرف الدولة من خلال تكوين الموظفين وتعليمهم وتأهيلهم لشغل وظائف وكذلك وضع كل الطرق من أجل حسن اختيارهم وكذلك ترقيةهم وتدريبهم، ووضع كل الإجراءات والتشريعات اللازمة من أجل تأطيرهم وتقييم أداءهم للقيام بمهامهم على أحسن وجه، هذا كله يتطلب من الدولة ويحتم عليها تخصيص أموال طائلة من ميزانيتها بتغطية تلك المصاريف المترتبة على ذلك.

ويكفي للتدليل على أهمية الوظيفة العامة الاستشهاد بما أقره غالبية الفقه في فرنسا أن مفهوم الوظيفة العامة يترجم مفهوم الدولة في حد ذاتها كأهم أشخاص القانون العام وإن الموظف العام يستمد أهميته من أهمية الوظيفة التي جعلت أساسا لخدمة الجمهور وتحقيق المصلحة العامة.<sup>2</sup>

ويؤكد الدكتور سليمان محمد الطماوي على أنه إذا كان القانون الإداري لا يهتم أساسا إلا بالأشخاص المعنويين، فإن الشخص المعنوي بطبيعته لا يمكن أن يؤدي رسالته إلا عن طريق الموظف العام، لذلك تردد القول وشاع أن الإدارة لا تساوي أكثر مما يساويه الموظف العام.<sup>3</sup>

وتعدّ الوظيفة العامة هي الشريان الحيوي لتحقيق أهداف الدولة في شتى مناحي الحياة، وتبرز أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة وبالتالي الوظيفة العامة في اعتبارها دافعا أساسيا لأي عمل إنمائي، إذ لا تنمية بدون إدارة فعالة ووظيفة عامة مؤهلة تقع على كاهلها مهام جسام ومتنوعة ولا يتسنى لها النهوض بأعبائها الضخمة إلا إذا كان عملها على درجة عالية من الكفاءة والمهارة مع التزامها بكافة قواعد الانضباط وموجبات الالتزام، وأن يتوفر لدى العنصر البشري فيها القناعة الثابتة والشعور الراسخ بأنهم أعوان الدولة وخدام المجتمع؛ لأن جميع المؤسسات في الدولة منبثقة عن إرادة الشعب وهي في خدمته، وأن يعرفوا مسؤولياتهم حيال الشعب، وأن يكونوا مؤمنين بدورهم وفخورين بالانتماء إلى الوظيفة العامة.<sup>4</sup>

ومما سبق يمكن أن نؤكد على أن أهمية الوظيفة العمومية تعود إلى ما يلي:

<sup>1</sup> ياسين ربوح، "السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر". (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3 الموسم الجامعي 2015/2016)، ص5.

<sup>2</sup> Olivier dord. **droit de la fonction publique**. presses universitaire de France. Paris.2012.p1.

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي، **الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة**. القاهرة: جامعة عين شمس، 1984، ص 211.

<sup>4</sup> عبد الله طلبة، **مبادئ القانون الإداري**. الجزء الثاني، دمشق: مطبوعات جامعة دمشق، ط5، 2004، ص 03.



01- إن تقلد المناصب في الدولة عن طريق الوظيفة العمومية هو حق دستوري، تضمن الدولة وضع كل الإجراءات اللازمة من أجل تحقيق هذا الحق، وتكفل حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، حيث نصت المادة 51 من الدستور الجزائري لسنة 1996 على أنه: (يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون). وكذلك ما نص عليه الفصل السادس من الدستور التونسي لسنة 2014 والذي ينص على ما يلي: (كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون)<sup>1</sup>. وكما نصت عليه أيضا المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن: (لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق في تقلد الوظائف العامة في بلده).

02- إن تطور وظائف الدولة الحديثة أدى إلى تطور الاهتمام بالوظيفة العمومية.

03- إن التزايد المستمر للموظفين العموميين أصبح من أهم أولويات إصلاح الوظيفة العمومية.

04- إن استيعاب قطاع الوظيفة العمومية لكثير من اليد العاملة في الدولة يعد عبئا ماليا على ميزانية الدولة خاصة فيما يتعلق بكتلة الأجور والتي تمثل القسم الأكبر من قسم التسيير من ميزانية الدولة.

05- تعد الوظيفة العمومية جزءا مهما من وظائف الدولة يقوم بها نيابة عنهم الموظفون العموميون.

06- إن الخدمات التي يقدمها قطاع الوظيفة العمومية يعد من أهم الحقوق المدنية للفرد والمجتمع ولهذا تسعى الحكومات من أجل تحسينها والسهر على حسن أدائها.

07- إن من أهم وظائف الدولة هو تحقيق التنمية الشاملة ولا يكون ذلك إلا عن طريق الوظيفة العمومية والموظفين العموميين.

### المطلب الثالث: أنظمة الوظيفة العمومية

يسود العالم نظامان للوظيفة العمومية، نظام مغلق، ونظام مفتوح، وهذان النظامان مختلفان، بحيث أن النظام المغلق يعتبر الوظيفة العمومية مهنة في حين يعتبرها النظام المفتوح مصلحة أو خدمة، كما يمكن أن نشير إلى أن بعض الدول حاولت المزج بين النظامين كما سنوضحه فيما يلي:

### الفرع الأول: النظام المغلق

يعد النظام المغلق أحد أهم الأنظمة الإدارية التي تعنى بالوظيفة العامة وله عدة خصائص ومميزات يتميز بها عن نظام الوظيفة العمومية المفتوح ولذا سوف نتطرق لهذا النظام من خلال ما يلي:

<sup>1</sup> الفصل 06 من دستور الجمهورية التونسية، المؤرخ في 31 ديسمبر 2014 والمصادق عليه في 14 جانفي 2014 من طرف المجلس الوطني التأسيسي الرائد الرسمي، عدد 10 الصادر بتاريخ 04 فيفري 2014. ص 316.



### أولاً: تعريف النظام المغلق

النظام المغلق أو ما يعرف بنظام المسار الوظيفي أو المهني، أي إنه يتم انتداب الأعوان ضمن هذا النظام للعمل بالإدارة كامل حياتهم المهنية إلى حد بلوغهم سن التقاعد، ويتم هذا النظام بخاصيتين أساسيتين، فمن جهة أولى يكون الموظف إزاء الإدارة في وضعية نظامية وترتيبية، ومن جهة ثانية يتم تنظيم الإطار البشري للإدارة وفق مبدأ تسلسلية الرتب والخطط وتعني الوضعية النظامية والترتيبية أي أن الوضعية القانونية للموظفين محددة بصفة أحادية ومسبقة من قبل الإدارة، وينتج عن ذلك أن قواعد تنظيم شروط الوظيفة تتم بالتجريد والعمومية وان كل تعديل يطرأ على علاقة الموظف بالدولة يشمل من حيث المبدأ جميع الموظفين المباشرين، كما يكونوا خاضعين لجملة من الواجبات والالتزامات التي تقتضيها مصلحة المرافق.<sup>1</sup>

وبصفة دقيقة يكون الموظف في ظل هذا النظام في وضعية قانونية وتنظيمية يترتب عنها علاقة خاصة بين الموظف والإدارة وآثار مميزة نذكر منها:<sup>2</sup>

- تحديد حقوقه وواجباته بصفة انفرادية بمقتضى نصوص تشريعية وتنظيمية.
  - لا يساهم الموظف في تحديد محتوى مركزه القانوني statut ولا يستطيع أن يحتج بامتيازات أو حقوق مكتسبة بمقتضى نصوص معينة إلا في حالة الإبقاء على سريان هذه النصوص.
  - لا يستطيع الموظف أن يفصم العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة انفرادية، ولا يمكن أن يتأتى هذا الافتراض إلا في حدود ما تسمح به الإجراءات الخاصة بالاستقالة.
  - إن النزاعات المتعلقة بالمواطنين من اختصاص القضاء الإداري.
- وتعد الوظيفة العمومية وفق هذا النظام عمل مستقر يتصف بالدوام والاستقرار، ويخضع لنظام قانوني خاص يحكم العمل في القطاعات الأخرى ويتفق مع الهدف المراد تحقيقه من الوظيفة العمومية ألا وهو تحقيق المصلحة العامة وفي هذا النظام تتصف الوظيفة العمومية بمهنية أكبر يتفرغ لها الموظف ويكرس لها كامل حياته ويتمتع خلالها بضمانات وحقوق ومزايا تختلف عما هو مقرر للوظائف في قطاعات العمل الأخرى.<sup>3</sup>

ويفترض هذا النظام ما يلي:<sup>4</sup>

- مدة عمل تتراوح ما بين سن العشرين إلى سن الستين أو الخمس والستين.

<sup>1</sup> سعيدة السكحي، "الانتداب في الوظيفة العمومية". (مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون عام داخلي، جامعة تونس المنار، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2006-2007)، ص 05.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 14.

<sup>3</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 41.

<sup>4</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 14.



- ضمان استقرار دائم للموظف يجعله في مأمن عن قرارات العزل التي لا تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي يمارسها.
- التمتع بأجرة كافية طوال قيامه بالخدمة ومعاش عند إحالته على التقاعد.
- وفي هذا النظام تكون العلاقة بين الموظف علاقة تنظيمية أساسها القانون والتنظيم وتنشأ بموجب ذلك واجبات على الموظف يجب الوفاء بها، أهمها واجب القيام بالوظيفة وواجب الامتناع عن نشاط مريح وواجب كتمان السر المهني وواجب الطاعة والولاء والحياد والتحفظ، وكذلك تنشأ بموجب هذه العلاقة مجموعة من الحقوق أهمها الحق في الراتب والعلاوات والتعويضات والحق في معاش التقاعد وكذلك ممارسة الحريات العامة مثل حرية التعبير والتفكير وحق ممارسة النشاط النقابي وحق الإضراب، وكذلك حق الموظف في المحافظة على رتبته طيلة حياته المهنية الذي له أهمية خاصة إذ تشكل استقرار الوضعية المهنية للموظفين محور الارتكاز الذي يقوم عليه نظام المسار الوظيفي.
- ويتميز هذا النظام بنوع من الصلابة على الموظف ويفرض قيود على حرية وحركة الموظف أثناء أداء مهامه إلا أنه في السنوات الأخيرة أصبح هناك عدة محاولات من أجل التخفيف من تلك القيود من خلال أحكام قانونية وكذلك الاستفادة من ميدان تسيير الموارد البشرية حتى يكون هناك نوع من المرونة للتخفيف من تلك الصلابة، وتتجلى هذه المحاولات فيما يلي:<sup>1</sup>
- أصبح تنظيم المسار المهني مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بسياسة ترمين الموارد البشرية والإصلاح الإداري.
- إن نظام الحالات le Régime des positions يأخذ بعين الاعتبار مختلف الظروف التي تحيط بحياة الموظف خلال مساره المهني وذلك تحت صور قانونية وأشكال تمكن من التوفيق بين مصالح الإدارة وحاجيات الموظف: إلحاق-استيداع-إعارة-فترات تكوينية....
- إن نظام التنقل mobilité إذ أدرج في إطار عقلاني من شأنه أن يوفق بين مقتضيات تسيير المرافق العمومية والمصالح المشروعة للموظف، التنقل الجغرافي-التنقل المهني...
- إن اشتراك الموظفين في سير مختلف الهيئات المتساوية يساعد على مساهمتهم المباشرة في تسيير وضعياتهم الإدارية وتنمية نوع جديد من العلاقات بينهم وبين الإدارة ومما يشجع هذا الاتجاه القفزة النوعية التي تعرفها الأنظمة الإدارية المعاصرة في ميدان الديمقراطية واللامركزية والحوار الاجتماعي.
- إن التطور الإيجابي الذي عرفته وظيفة تسيير الموارد البشرية في القطاع الخاص من الممكن جداً أن يكون له نفس الأثر داخل قطاع الوظيف العمومي وقد يساعد استعمالها على التحكم في مختلف المراحل التي يتميز بها تطور الموارد البشرية وهي مرحلة التكوين-مرحلة المحافظة-مرحلة التثمين- مرحلة النمو.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 16-17.



- إن التكوين بشقيه المهني والقانوني لم يعد مجرد إنفاق تثقل كاهل الميزانية ولا تمت بصلة إلى تسيير المسار المهني فهو عملية استثمارية تمكن من تحقيق التناسب الضروري بين المناصب والمؤهلات والتخصصات وتندرج بصفة طبيعية في تطور المسار المهني.

وفي ظل هذا النظام يعد الالتحاق بالوظيفة العمومية التحاقا بمهنة أو بحياة مهنية *carrière professionnelle valable* قابلة للتنوع، لا يرتبط فيها مصير الموظف العام بوظيفة قارة، بل يمكن للإدارة الاستفادة من خدماته في أي وظيفة أخرى بحكم أن علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية قانونية *statutaire et réglementaire* تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة وفق مخطط تسيير يحكم مساره المهني *plan de gestion de carrière*<sup>1</sup>.

ويطبق هذا النظام في معظم الدول الأوروبية وخاصة فرنسا التي تعتبر مهد هذا النظام والذي أنشأت فيه، وكذلك بريطانيا وألمانيا ومعظم الدول العربية ودول آسيا ودول أمريكا اللاتينية ودول إفريقيا الفرنكوفونية.

وبالرغم من أن هذه الدول التي تطبق هذا النظام حتمت عليها التغيرات الذي عرفها العالم في الفترة الأخيرة أن تكون أكثر مرونة في التعاطي مع المستجدات التي عرفتها الإدارة الحديثة، ولعل أهم الظروف والصيغ التي أدت إلى هذا التمشي نجد ما يلي:<sup>2</sup>

- التطور السريع للمهن وعدم إمكانية الإدارة في بعض الأحيان من جلب الخبرات الضرورية لممارسة أنشطة معينة في إطار المسار المهني: (مناصب الدواوين مثلا، الاستخلاف المؤقت للموظف...).

- الطابع الظرفي لبعض مهام الإدارة الذي لا يبرر فحسب توظيف أعوان دائمين ولكنه يقتضي تدخل خبراء ذوي الكفاءات العالية لا يرضون دائما بالالتحاق بالوظيفة العمومية.

- ضرورة الاستعانة الخارجية على مستوى سوق العمل كثيرا ما تشكل الوسيلة الوحيدة للقيام ببعض الأعمال وفقا لما يعرف بإدارة المهام والإدارة الاستشرافية: *administrations de missions avancé* ولهذا فان التعاقد لمدة محددة هي الصيغة الأكثر تناسبا للتكيف مع هذه الظروف كما يرى أصحاب هذا الاتجاه.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، *الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 63.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 20.





### ثانيا: خصائص النظام المغلق

للنظام المغلق عدة خصائص تميزه عن النظام المفتوح أهمها:

- تمارس المهنة في ظل هذا النظام لفائدة المصلحة العامة باسم ولحساب المواطنين، ولذلك فهي تشترط في المرشحين لها وفي شاغليها تأهيلا تقنيا وقدرات معنوية تمنح الوظيفة العمومية نوعيتها بالمقارنة بغيرها من الحرف أو المهن الأخرى.<sup>1</sup>
- تتميز الوظيفة العمومية بالاستقرار والدوام فالموظف يبدأ وظيفته منذ التحاقه بالإدارة إلى غاية تقاعده أو خروجه بإحدى الحالات القانونية كالاستقالة أو التسريح، حيث يمنع على الموظف الانفتاح على باقي النشاطات الأخرى إلا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العمومية.<sup>2</sup>
- لا يشترط فيمن يتقدم لشغل الوظيفة العامة أن يكون ممن يتوفرون على المؤهلات والاختصاصات الدقيقة وإنما يكفي بالتخصص العام كشرط لشغل الوظيفة العمومية. بحيث لا يتم الالتحاق بالوظائف العامة إلا بعد إجراء امتحان أو اختبار يكشف عن مستواهم الثقافي والعلمي ومدى استعدادهم لتقلد الوظيفة على أن توفر لهم التدريب الكافي والمتخصص بعد التحاقهم بالأعمال التي أوكلت إليهم قصد اكتسابهم المهارات المطلوبة، وعلى هذا الأساس فان تعيين الموظفين الجدد يكون على حاجة الإدارة ولسد النقص الذي قد تتعرض له بسبب شغور الوظائف العامة أو بسبب التوسع في الخدمات التي تقدمها المرافق العامة السابقة أو لإنشاء مرافق عامة جديدة.<sup>3</sup>
- يتم نقل الموظف من وظيفة لأخرى وفق مراعاة أمرين اثنين أولا مراعاة سير المرفق العام والثاني الظروف الشخصية للموظف.
- ارتباط الموظف بالإدارة وليس بالوظيفة فهو موظف لدى الدولة حتى ولو تم إلغاء الوظيفة فإن الموظف لا يفصل من عمله.
- يخضع الموظفون العموميون إلى قانون أساسي ينظم مراكزهم القانونية ويحدد حقوقهم وواجباتهم ويحدد مسؤولياتهم.
- تتسم وضعية الموظف في النظام المغلق بالتطور فلا يبقى في نفس الوضعية طيلة حياته المهنية، فالموظف يترقى سواء في الدرجة أو في الرتبة ويستفيد معها من زيادة في الراتب ويمكن أن يشغل مناصب ووظائف عليا، ويكون محل نقل وتحويل وفي وظائف مختلفة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 63.

<sup>2</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 22.

<sup>3</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 42-43.

<sup>4</sup> Jean-Marie Auby et autre. **Droit de la fonction publique Paris Dalloz.6eme édition**. 2009. p12.





- لا يستطيع الموظف في نظام الوظيفة العمومية المغلق أن ينهي العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة انفرادية.<sup>1</sup>

- لا يوجد ارتباط بين الراتب والعمل وإنما يتم تحديد الراتب بطريقة تحكمية، حيث يقوم المشرع عادة في هذا النظام بتقسيم الكادر الوظيفي إلى عدة أصناف مالية ويحدد لكل صنف مرتبا يتقاضاه كل من يشغل صنف من أصناف هذا الكادر.<sup>2</sup>

### ثالثا: مزايا وسلبيات النظام المغلق

لكل نظام عيوب ومزايا، نتطرق أولا لأهم المزايا التي تميز هذا النظام ثم فيما بعد نتطرق لأهم عيوبه

#### 01-المزايا:

إن من أهم محاسن هذا النظام هو أنه يضمن نوع من الاستقرار والثبات الوظيفي مما يشعر معه الموظف بالأمان ويجعله في راحة نفسية بمنأى عن المخاوف التي يتعرض لها غيره في القطاع الخاص.<sup>3</sup> كما انه يقلل من تكاليف دوران العمل.

- إن هذا النظام يعطي اهتماما كبيرا للموظف وما يحمله من مؤهلات وأقدمية في الخدمة ومركزه في السلم الإداري دون أن يعير أي اهتمام للعمل الذي أنيط به ومدى صعوبته ومسؤوليته.<sup>4</sup>

- إن هذا النظام يؤدي إلى تزويد الإدارات العمومية بأشخاص أكثر تكيفا وإحساسا بمهمة وأعباء هذه الإدارة ويصبح هؤلاء عند الموظفين شعورا وإحساسا بضرورة المنفعة العامة التي تنأى مبدئيا عن الربح المادي.

- في هذا النظام تتحمل الإدارة مسؤولية تطوير وتنمية وتكوين الموظفين.

- يكرس معنى المواطنة من خلال شعور الموظف بالانتماء للدولة.

- من إيجابيات هذا النظام أيضا أن الإدارة تكون أكثر استقلالية من ضغوط جماعات الضغط المختلفة وضغوط الأحزاب السياسية وهو ما يكون مناسباً خاصة في دول العالم الثالث التي هي في مرحلة تأسيس الدولة حتى لا يبقى الجهاز الإداري أسير تلك الجماعات.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص14.

<sup>2</sup> طلعت حرب محفوظ، مرجع سابق، ص101.

<sup>3</sup> عامر الكبيسي، إدارة شؤون الموظفين في الخدمة المدنية، بيروت دار النهضة، ط1، 1980، صص23.24.

<sup>4</sup> محمد الصالح فنيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2010.2011، ص11.



### 02-السلبيات:

- من أهم المساوي التي يؤاخذ عليها هذا النظام ما يلي:
- كونه نظام يلزم الإدارة بتنظيم إطار مهني دقيق ومعقد يكون فيه التوفيق بين رغبات الموظفين وتلبية حاجيات الإدارة شبه مستحيلة.
  - في هذا النظام الدولة تتكفل بكل مستلزمات الوظيفة العامة من حيث الرواتب والمكافآت والترقيات والتقاعد ومصاريف التكوين وغيرها مما يكلف غالبا ميزانية الدولة.
  - مما يعاب على هذا النظام أنه يمتاز بكثرة الأعباء والإجراءات الإدارية - إجراءات التعيين والترقية والنقل والإعارة والسجلات وغيرها.
  - إن شعور الموظفين في هذا النظام في مأمّن وظيفي بمجرد دخولهم للوظيفة العامة مما يؤثر على المردودية.
  - إن الترقية في هذا النظام لا تمثل إلا زيادة في مرتب الموظف فقط ولا يؤدي إلى زيادة أعباء العمل أو حتى تغيير طبيعة المهام في الوظيفة الأدنى التي كان يشغلها.
  - تشترك عدة عوامل في فتح المناصب المالية مما يؤدي إلى الدخول للوظيفة العمومية عناصر غير مؤهلة وتؤدي بدورها إلى ما يعرف بالتضخم الوظيفي.
  - إن معايير التقييم في النظام المغلق غير عادلة وغير دقيقة بحيث نجد أن نفس الموظفين يقومون بنفس الأعمال الإدارية ولكنهم لا يتقاضون نفس الراتب.
  - عدم إمكانية الاستغناء بسهولة عن الأعوان الذين أصبحوا بمرور الزمن لا يستجيبون بما فيه الكفاية لمتطلبات الوظيف وهو ما يعوق سير المصالح الإدارية ويزيد من كلفة الخدمات الإدارية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: النظام المفتوح

بعدما تطرقنا للنظام المغلق سوف نتطرق في هذا الفرع إلى النظام المفتوح حتى تبرز لنا أهم الفروق بين النظامين وسلبيات وإيجابيات كل نظام، ولذا يمكن أن ندرس هذا العنصر من خلال ما يلي:

### أولاً: تعريف النظام المفتوح

إن أسلوب الانتداب في هذا النظام يشبه الأسلوب المتبع عند الانتداب في القطاع الخاص ويقوم هذا النظام على قاعدة أساسية وهي انتداب الأعوان للقيام بوظائف معينة خلال فترة زمنية محددة.<sup>2</sup> دون توفر

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، الجزء الثاني المسار المهني للموظف العمومي. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006، ص05.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المرجع نفسه، ص08



ضمانة ديمومة الارتباط بين الموظف والدولة، إضافة إلى ذلك فإن مرونة هذا النظام تسمح بانتقال الأعدان دوريا بين القطاعين العام والخاص دون حواجز تتعلق بالسن أو بمستوى المسؤولية.<sup>1</sup>

وقد ظهر هذا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية ومر بمرحلتين:

\* مرحلة أولى أرسى خلالها نظام يدعى بنظام السلب *systeme de depouilles* وهو نظام يمكن الأحزاب من انتداب الأعدان حسب انتماءاتهم السياسية، حيث كان يعتبر إسناد الوظائف مقابلا ومجازاة للمساندة والخدمات التي حصل عليها الرجل السياسي.<sup>2</sup> وقد تم العمل بهذا النظام إلى حد تاريخ

1883/01/10 وهو تاريخ صدور قانون الوظيفة العمومية المعروف بقانون: باندليتون.<sup>3</sup>

\* ومرحلة ثانية أرسى خلالها نظام الكفاءة *systeme de merite* وهو نظام يمكن الإدارة من انتداب الأعدان بالاعتماد على كفاءتهم المهنية ودون اعتبار مبدئيا لانتماءاتهم السياسية.<sup>4</sup>

ويعتبر هذا النظام الوظيفة العامة كمهنة عادية لا تتميز عن المهن الأخرى، فالإدارة العمومية

مؤسسة كسائر المؤسسات توظف أعوانها وتسير وضعياتهم الشخصية والجماعية تحت طائلة الشروط والإجراءات المعمول بها في عالم الشغل.<sup>5</sup>

وارتبط هذا النظام بالبلدان الانجلوساكسونية وخاصة منها الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وهذا

الارتباط مرهون بطبيعة الدولة ومفهوم الإدارة ودورها في نظر هذه الدول، ولذا فإن هذا النظام المفتوح أقرب في تصوره إلى مبادئ الليبرالية وتنظيم المؤسسة الخاصة فهو يتضمن من الناحية العملية ما يلي:<sup>6</sup>

- وجود سوق شغل أو عمل تتمتع بالسيولة الضرورية لتنقل اليد العاملة من قطاع إلى آخر.
- وجود تخصصا مرتفعا للأعمال وتفترض وجود سوق للتكوين تستجيب للحاجيات المتطورة للمجتمع.
- وجود قدرات تسييرية مناخيرية متمكنة من تشخيص الحاجيات وتحديد طرق الاستجابة لها، سواء تعلق الأمر بالمؤهلات أو بالأجور.

- وفي هذا النظام لا تحظى الوظيفة العامة بأي نظام خاص بها يختلف عن النظام الذي يحكم قطاعات العمل الأخرى، بل هي مهنة لا تكاد تختلف عن العمل في القطاعات الخاصة التي تحتوي على مجموعة من التصرفات يباشرها الموظفون، ولا تختلف في طبيعتها وخصائصها عن الأعمال الخاصة، فالموظف في هذا النظام يخضع لنفس النظام القانوني الذي يخضع له جميع العاملين وليس له من الحقوق إلا ما

<sup>1</sup> سعيدة السكوكي، مرجع سابق، ص 03.

<sup>2</sup> حافظ بن صالح، "خواطر حول حياد الموظف العمومي في تونس"، مجلة الاندماج عدد 02 بتاريخ 15 جوان 1981 ص 07.

<sup>3</sup> سعيدة السكوكي، مرجع سابق، ص 04.

<sup>4</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، الجزء الثاني المسار المهني للموظف العمومي،

مرجع سابق، ص 06.

<sup>5</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 17.

<sup>6</sup> المرجع نفسه، ص 19.



يستمد من الدستور مباشرة أو قوانين العمل، فالوظيفة في هذا النظام لا تعتبر عملاً مستقراً ودائماً وإنما هي عمل مؤقت متخصص له مميزات محددة ترتبط بوظيفة بعينها تحتاج في ممارستها إلى شخص فني متخصص له خبرة ودراية بالعمل الذي سيتولى أعباءه ومسؤولياته.<sup>1</sup>

ولهذا فإن مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة مرتبط بمضمون الوظيفة الإدارية بحد ذاتها، فهو مشروع لا يسير بالضرورة من طرف الدولة ويمكن أن يكون مستقلاً وخصوصاً، يستخدم أعواناً يتميزون بالكفاءة والالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها، فمناصب العمل محددة سلفاً وفق مواصفات وظيفية يقتضيها التنظيم الإداري الساري المفعول، مقابل حقوق وحوافز مادية ومعنوية يستفيد منها الموظفون، مقابل خضوعهم لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال، وطبيعة الوظيفة المشغولة، والقول بأنها مفتوحة يعني قابليتها للتدفق المستمر والتحول بين باقي فروع قطاعات الشغل الأخرى، كما يعني المرونة في تسيير المستخدمين وفي التبسيط في طبيعة العلاقات وفي المردودية والانتقاء الأفضل للكفاءات واستعمالها.<sup>2</sup>

إن الموظف في نظام الوظيفة العمومية المفتوح يتفاوض مع الإدارة حول راتبه والامتيازات الممنوحة له لشغل هذه الوظيفة، ويوظف عن طريق التعاقد لذلك فهو مهدد بالعزل في أي وقت، ذلك أن استمرار الموظف في منصبه الذي اسند إليه يتعلق بدرجة الانسجام المتحقق بينه وبين الإدارة، فإذا قدرت الإدارة أن الموظف لا يقوم بشكل جيد بأعباء وظيفته، أو أنه لم يعد أهلاً لشغل هذا المنصب، أو أن سلوكه الشخصي لا ينسجم مع منصبه فإن لها الحق أن تعزله، كما يحق للإدارة إذا ما غيرت هيكلها التنظيمي ولم تعد بحاجة للوظيفة التي يشغلها موظف ما أن تفصله من عمله.<sup>3</sup>

وفي مقابل ذلك يمكن للموظف أن ينهي علاقة العمل بإرادته المنفردة لأسباب يعتبرها كافية لتبرير ذلك كالأجر المنخفض، أو لمجرد الرغبة في تغيير الوظيفة بعد مرور فترة على توظيفه، غير أن الطرفان يظلان ملزمان في جميع الحالات باحترام شرط ما يعرف بمهلة الإخطار *preavis* حفاظاً على عدم تعطيل السير الحسن للمرفق العام شأنه في ذلك شأن الموظف الدائم في نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة.<sup>4</sup>

وخلافاً لما هو عليه النظام المغلق بضرورة تنظيم وتسيير المسار المهني للموظف ووضع قانون ينظم الحياة المهنية للموظف فإنه في النظام المفتوح الإدارة غير ملزمة بذلك وإنما يتم ذلك وفق قانون الشغل.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 43.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 52-53.

<sup>3</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 25.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 60.



وبالرغم من الطبيعة المفتوحة لهذا النظام إلا أنها لا تكتسي بعدا مطلقا فهناك عدة ميزات قد تقربه من نظام المسار المهني بدون أن تضفي عليه كل أوصافه خاصة ما تعلق بضرورة الحفاظ على السيورة الحسنة للمرفق العام من خلال حصر ممارسة حق الإضراب وإلحاق النزاعات التي تكون الإدارة طرفا فيها بمحاكم خاصة والامتنال لشروط العمل الخاصة بالموظفين.<sup>1</sup>

كما ينبغي الإشارة إليه أيضا أن نظام التوظيف التعاقدى لا يعني الامتنال المطلق إلى قواعد التوظيف في القطاع الخاص إذ يتعلق الأمر بوظيفة عمومية مهنية *fonction publique de métier* أكثر ما هنالك أنها معفاة من الحدود التي يتضمنها النظام المغلق للوظيفة العمومية، وكثيرة هي النصوص التي تميز هذه الفئة من الأعوان بالنسبة لعمال القطاع الخاص، كضرورة السر المهني، وكذلك ممارسة بعض الحقوق.

ومن المهام الأساسية للإدارة العامة في ظل نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة نذكر ما

يلي:

- الإدارة العامة هي التي تقوم بتحديد المناصب والوظائف طبقا للهيكل التنظيمية.
- تحديد المواصفات المطلوبة في المرشحين للمناصب الشاغرة.
- ضبط كفاءات التوظيف، أو ما يعرف بطرق الانتقاء، ومنها تلك المتعلقة بإخضاع المترشحين المقبولين لفترة تجريبية تتراوح ما بين 06 ستة أشهر إلى سنة واحدة قبل تعيينهم بصفة نهائية في المناصب المحددة لشغلها.<sup>2</sup>

ويطبق هذا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا والبرازيل وسويسرا وهولندا والنرويج وفلندا وبعض الدول العربية كالعربية السعودية وقطر والإمارات العربية المتحدة وغيرها.

### ثانيا: خصائص النظام المفتوح

- ترتكز العلاقة بين الإدارة والموظف في النظام المفتوح على المصلحة المشتركة بين الطرفين.
- تعتمد الحركة الوظيفية في ظل النظام المفتوح على قانون العرض والطلب والرغبة في التطور المتواصل لذلك فإن هذا النظام يرفض إدماج الموظفين في هياكل هرمية دائمة تماشيا ومنطق محاربة تكوين قوى ضاغطة تتمتع بامتيازات داخل المجتمع الأمريكي.<sup>3</sup>
- إن الموظف وفق هذا النظام يشغل وظيفة محددة ولمدة معينة تدخل في نطاق تخصصه الدقيق فهي بذلك تحتاج إلى شخص تمكنه من أداء أعباءه الوظيفية على أحسن وجه، بمعنى آخر أن الوظيفة لا تعتبر مهنة دائمة وإنما تكون عملا عارضا لا تختلف عن الأعمال في المشروعات الخاصة بحيث يرتبط

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 18.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 60.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 62.



- الموظف بالوظيفة التي يشغلها وعند إلغائها يفصل الموظف في خدمته وليس له الحق في الاحتجاج على الإدارة هذا من ناحية، كما أن الترقية خلال الحياة المهنية تأخذ دائما حكم التعيين من جديد في وظيفة أعلى ووفق شروط أفضل فالترقية مرتبطة بالصلاحية والجدارة فقط دون أي اعتبارات أخرى.<sup>1</sup>
- ترجع مهمة تحديد الوظائف القائمة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة المستخدمة ثم تضع لكل منها وصفا وظيفيا، وبعد ذلك يتم اختيار وتعيين المتقدمين لشغل الوظائف حسب جدارتهم وكفاءتهم.
- إن علاقة الموظف بالإدارة تكون علاقة تعاقدية لا يتمتع فيها بالامتيازات التي تمنح للموظفين في ظل العلاقة القانونية التنظيمية الموجودة في النظام المغلق كما يتوقف بقاء الموظف في وظيفته حسب كفاءته واستمرار عطائه وفعاليته، وللموظف الحق في ترك الوظيفة حسب المدة المتفق عليها.
- يعين الموظف في الوظيفة على أساس توافر شروط موضوعية لديه تتفق مع مطالب التأهيل لشغل الوظيفة وليس الاعتماد على الشهادات والمؤهلات الدراسية، أي لا يشغل الموظف وظيفة معينة لمجرد أنه حاصل على مؤهل دراسي معين يحيز له التعيين في هذه الوظيفة بل يجب توافر شروط أخرى بالإضافة إلى المؤهل الدراسي.<sup>2</sup>
- من حق الموظف أن يبحث عن المكان الذي يعطيه امتيازات أفضل وهو مسؤول مسؤولية كاملة عن تطوير نفسه إذا ما أراد البقاء في المؤسسة.
- لا يقدم هذا النظام أي ميزة أو خصوصية للموظف فهو يقوم على فكرة المرونة في تسيير المستخدمين وفي التبسيط في طبيعة العلاقات وفي المردودية *la rentabilité* بالانتقاء والاستعمال الأفضل للكفاءات التي توجد في علاقة حرة مع الإدارة المستخدمة لهم.<sup>3</sup>
- لا تلتزم المؤسسة المستخدمة بترقية الموظف أو ترفيعه وفقا لمبدأ الأقدمية بل انه يشترط في الترقية أن تتغير مسؤوليات الوظيفة وواجباتها ومستوى صعوبتها بحيث تأخذ شكل التعيين الجديد الذي يتطلب توافر شروط معينة.<sup>4</sup>
- ليس هناك نظام للتقاعد في نظام الوظيفة العمومية المفتوح كما أن الإدارة في ظل النظام المفتوح غير ملزمة بتكوين وإعداد وتحسين الموظفين، فالتكوين والتدريب المهني شأن خاص بالموظفين أنفسهم، وليس التزام على الدولة، لان شغلهم للوظيفة يكون بصفة عرضية وليس دائمة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص44.

<sup>2</sup> طلعت حرب محفوظ، مرجع سابق، ص109.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص62.

<sup>4</sup> طلعت حرب محفوظ، مرجع سابق، ص110.

<sup>5</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص28.



### ثالثاً: مزايا وسلبيات النظام المفتوح

لكل نظام مزايا وعيوب ولعل أهمها ما يلي:

#### 01-المزايا:

- يتميز نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة بالبساطة حيث انه يقع على عاتق الإدارة تصنيف الوظائف والمناصب التي يوفرها الهيكل التنظيمي، ومن ثم تحديد المواصفات والمؤهلات اللازمة لكل منها، وتحديد معدل عام للأجور يتناسب مع العمل وعروض القطاع الخاص، بحيث تستطيع أن تؤمن سير جميع المرافق العامة بشكل حسن ومنتظم، وتبعاً لذلك لا يقع على كاهل الإدارة العمومية وضع أنظمة خاصة بالترقيات والإجازات والتكوين والتقاعد.<sup>1</sup>
- يعد نظام الوظيفة العمومية المفتوح نظام يمتاز بالمرونة فالإدارة لا توظف من أجل التوظيف وحاجيات الإدارة كما وكيفا وبالتالي يتلاءم ومقتضيات الإنتاجية ولكنها تفعل ذلك من أجل سد حاجيات نوعية معينة.<sup>2</sup>
- إن من أهم اجابيات هذا النظام انه يوجد هناك تناسب في الأجر مع متطلبات الوظيفة من خلال العلاقة المنطقية بين العناصر الأساسية للوظيفة العمومية وهي:<sup>3</sup>
- واجبات الوظيفة ومسئولياتها.
- المؤهلات اللازم توافرها لأداء الواجبات وممارسة المسؤوليات.
- الأجر الذي يتقاضاه الموظف والذي يتناسب ومستوى صعوبة ومسؤولية الوظيفة من جهة، ومستوى المؤهلات اللازمة لشغلها من جهة أخرى.
- يعد هذا النظام أداة صالحة لانخراط الإدارة داخل الأمة إذ انه لا يخولها أي امتياز يجعلها أعلى درجة من غيرها، فالموظف لا يعنيه إلحاقه بجهة إدارية معينة مثلما يعنيه الربح الذي يجنيه بفعل المهنة التي تعتبر مكسباً له.
- يعد نظام إداري غير مكلف من الناحية الاقتصادية، كما انه نظام إداري لا مركزي يقوم على تعدد النظم للعمل والخدمة.
- يجسد مبدأ العدالة والمساواة بين الموظفين وينمي روح المنافسة ويشجع على التجديد والابتكار.

<sup>1</sup> طارق المجذوب، الإدارة العامة، العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري. بيروت: الدار الجامعية، 1998، ص 223.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 22.

<sup>3</sup> محمد الصالح فنيش، مرجع سابق، ص ص 10-11.



### 02- السلبيات:

- يعتبر هذا النظام نظام مادي يقوم على الصراع والتنافس وعدم الاستقرار وإقامة علاقات على أساس المصلحة، كما أنه نظام استقراري واستغلالي فهو يبقي العاملين في حالة قلق مستمر وتحت رحمة صاحب المشروع فردا كان أو جماعة أو دولة.<sup>1</sup>
- لا يمكن تطبيق هذا النظام في كل مكان وزمان فالإدارة العامة ليست مجال عمل للمتخصصين فقط، فهي تتضمن مناصب عمل لا يمكن شغلها إلا بعد اكتساب خبرة طويلة في ممارسة الوظيفة والمسؤولية الإدارية.<sup>2</sup>
- إن هذا النظام لا يولي أهمية للموظف فالأولوية للعمل والإنتاجية وليس للعامل ولذلك تعفى الإدارة من عمليات التكوين وتحسين مستوى موظفيها، لأنه نظام يفترض وجود جامعات ومعاهد ومراكز تكوين بتخصصات دقيقة ومتنوعة كما أن الترقية لا تعتبر حق مكتسب للموظف وإنما تعتبر كتعيين جديد وبشروط جديدة مع عدم إلزامية وجود نظام للتقاعد.<sup>3</sup>
- إن هذا النظام يعطي الأولوية للاستجابة ولا يأخذ بعين الاعتبار الأهداف الأساسية الأخرى التي تعمل من أجلها الإدارة والتي تتمثل في تحقيق الصالح العام.
- إن تكرار عملية الاختيار والتعيين في هذا النظام بسبب دوران العمل السريع يؤدي إلى اهتزاز ثقة الجمهور بالمؤسسة.

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 30.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 23.

<sup>3</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 30.





### المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام

إن أغلب التعريفات التي اهتمت بالموظف العام أعطت المواصفات والملاح التي يمكن أن تنطبق على الموظف العام وتحديد فئات الموظفين الذين يخضعون للقانون وتحديد مجال تطبيقه، وإنما تركت الأمر للفقهاء والقضاء لإعطاء تعريف محدد لهذا المصطلح دون أن تغفل الاختلافات الموجودة لدى المشرعين من دولة إلى أخرى، وعليه يمكن أن نحاول أن نتطرق لتعريف الموظف العام من وجهاته المتعددة.

### المطلب الأول: تعريف عام للموظف العام

من الصعب جدا وضع تعريف موحد وشامل لمفهوم الموظف العام وذلك لعدة اعتبارات منها ما يلي:

- تعريف الموظف العام ظل دائما محاطا بالتعقيد والاقتضاب نتيجة طبيعته الفنية.
- اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية التي تسود العالم.
- اختلاف التعريف حتى في الدولة الواحدة من تشريع إلى آخر تبعا لتوجهات السلطة الحاكمة وتبعا للظروف التي تعيشها الدول من فترة إلى أخرى.
- ارتباط هذا المفهوم بالتطور الذي عرفته الإدارة العامة والتي تميزت بالمرونة والتسارع وفقا للمستجدات والظروف المتغيرة التي تعرفها بيئة الإدارة العامة.
- اكتفاء أغلب المشرعين بتحديد فئات الموظفين الخاضعين لأحكام القانون الإداري وعدم الاهتمام بوضع تعريف شامل لمفهوم الموظف العام.

فبالرغم من كثرة التشريعات التي تناولت الموظف العام إلا أن جلها لم تضع تعريفا جامعاً مانعاً يتحدد بموجبه المقصود بالموظف العام حيث يقتصر كل تشريع على تحديد الموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط تاركا أمر وضع التعريف للفقهاء والقضاء.

وقبل التطرق لتعريف الموظف العمومي يجب الإشارة إلى أن لهذا المصطلح مفهومين أولهما واسع وثانيهما ضيق.

فالمعنى الواسع للموظف العمومي أن الموظف العمومي هو: (كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة بصرف النظر عن العلاقة التي تربطه بالإدارة وبصرف النظر كذلك عن كون الوظيفة أو المهمة دائمة أو مؤقتة)، هذا المفهوم هو مفهوم لغوي أصلا، ولكن يؤخذ به في القانون المدني والجنائي في حالات أهمها:<sup>1</sup>

- تحديد مسؤولية المتبوع عن أفعال التابع.

<sup>1</sup> محمد الصالح فنيش، مرجع سابق، ص 03.



- تقرير المسؤولية الجنائية للموظف وذلك لجملة من الاعتبارات في مقدمتها حماية المواطنين من التصرفات التعسفية والأخطاء التي يرتكبها الموظف وحماية الموظفين من تجاوزات الغير وحماية المال العام من النهب والضياع.

كما أن التعريف الواسع للموظف العمومي لا يعتمد على المركز القانوني للأعوان ولكن يعتمد على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري، وهو تعريف وظيفي يدخل ضمن كل الأعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى وطرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له.<sup>1</sup>

أما الموظف العمومي بمفهومه الضيق فيقصد به ليس كل من يتولى وظيفة تابعة للدولة وإنما هو شخص متميز عن بقية الأعوان الآخرين من حيث صفته وطبيعة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها وطبيعة العلاقة التي تربطه بها.<sup>2</sup>

وقد حاول بعض فقهاء القانون العام إعطاء تعريف عام للموظف العام من بينهم الدكتور فؤاد العطار الذي يقول بأن: (العامل أو الموظف العام تعبير اصطلاح على إطلاقه على الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره إحدى أشخاص القانون العام). أما الدكتور محمد فؤاد مهنا فقد ذهب إلى القول بأن: (الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية ويشغلون وظيفة داخلية في النظام الإداري للمرفق الذي يعملون فيه).<sup>3</sup>

ويعرفه الأستاذ كريستيان شووامون Christien chouamon في مؤلفه عن الموظفين والوظيفة العامة، أن مفهوم الموظف العام كان أسبق في الظهور من مفهوم الوظيفة العامة على خلاف ما كان يجب أن يكون؛ لأن الوظيفة العامة في حقيقة الأمر تصور في الذهن معنى الدولة بأسرها، تلك التي يتكفل بنشاطها العام والخاص طائفة الموظفين: خدام الدولة commis de l'état إلى حد يمكن معه القول بان الوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة، وان خلودها من خلود الدولة صاحبة السيادة.<sup>4</sup>

### المطلب الثاني: تعريف الموظف العام في الجزائر

يختلف تعريف الموظف العام من بلد إلى آخر حسب نظرة المشرعين والفقهاء في ذلك البلد وعليه يمكن أن نطرق إلى تعريف الموظف العام وفق ما ذهب إليه المشرع الجزائري والفقهاء الجزائري فيما يلي:

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 91.

<sup>2</sup> محمد الصالح فنيش، مرجع سابق، ص 03.

<sup>3</sup> شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة. القاهرة: دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 2008-2009، ص ص 12.11.

<sup>4</sup> رشيد حبان، دليل الموظف والوظيفة العمومية. الجزائر: دار النجاح للكتاب، 2012، ص 15.



### الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

عرفت القوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة العمومية الموظف العام التي عرفت الجزائر منذ الاستقلال من خلال التطرق إلى المواصفات والشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف حتى يكون موظفا عموميا وهو ما أكدته الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمبين في المادة 04 منه بأنه: (يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري). وأشار المشرع قبل ذلك في المادة الثانية منه لمجال تطبيق هذا القانون معتمدا على المعيار العضوي فنصت المادة المذكورة أن الموظف يمارس نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية ثم أوردت المادة ذاتها المقصود بالإدارات العمومية إنها المؤسسات والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها الجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع التكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

وقد استثنى المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدموا البرلمان من مجال تطبيقه. ومن خلال المادة 04 والمادة 02 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نستنتج انه حتى يكون الموظف موظفا يجب عليه توافر الشروط التالية:

- أن يصدر قرارا بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية، فاكتساب صفة الموظف العمومي مرهون بصدور قرار التعيين.

- أن يصدر قرارا بترسيم العون العمومي في أحد درجات التسلسل الوظيفي.
- أن يتعلق التعيين والترسيم بإدارة مركزية أو بأحد المصالح الخارجية للوزارات وكذلك المديرية التنفيذية على مستوى الولايات وكذلك بالنسبة للإدارة المحلية ممثلة في الولاية والبلدية وكذلك الأمر بالنسبة للمؤسسات ذات الطابع الإداري والثقافي والعلمي والمهني.

ويعتبر هذا الموقف بالنسبة للمشرع الجزائري في تحديد مفهوم الموظف العمومي هو موقف محمود حيث ركز على تحديد المواصفات التي يجب توافرها في الشخص حتى يكون موظفا وترك التعريف الدقيق للفقهاء والقضاء لما يراه مناسبا، كما حصر وحدد نطاق وتعداد المرافق العمومية مع فتح المجال لوجود مرافق أخرى تخضع له مما لا يدع مجالا لاختلاف الأحكام القضائية في صفة الموظف في تلك المرافق.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 03.



### الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه الجزائري

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام حيث يقول الأستاذ احمد محيو: (إن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي والذي يتميز بأنه قابل للتبديل بقانون جديد يطبق عليهم آليا دون أن يخول لهم التمسك بالحقوق المكتسبة كما ميز بين الموظف العمومي وغيره من الأعوان العموميين أو الأعوان المتعاقدين).<sup>1</sup>

في حين عرف الأستاذ عبد الرحمان الرميلى الموظفين العموميين بأنهم: (الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني أعدته الإدارة لأجلهم ووحدت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعداده).<sup>2</sup>

ويمكن أن نعطي تعريفا فقها للموظف العمومي على أنه: (شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام).<sup>3</sup> ومن خلال هذه التعاريف يمكن أن نحدد المعايير التي يجب أن نراعيها حتى نكون بصدد تعريف الموظف العام وهي:

- ديمومة الوظيفة العامة.

- أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة.

هذا بالنسبة للتشريع والفقه الجزائري أما القضاء الجزائري فلم يتطرق لهذا الموضوع نتيجة لحدثة

التجربة الجزائرية التي أخذت بازديادية القضاء بدليل أن مجلس الدولة لم ينشأ إلا بصدور القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 والمتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه.

وبعد التطرق لتعريف الموظف العمومي في الجزائر من خلال التشريع والفقه نتناول بالشرح العناصر

الأساسية التي يجب توافرها في الموظف العمومي وفق المنظور الجزائري.

### 01-مشروعية الالتحاق بالوظيفة العمومية

ويقصد بهذا العنصر أن يكون تعيين الموظف العمومي تعيينا سليما ومطابقا للتشريع والتنظيم

المعمول به في مجال الالتحاق بالوظائف العمومية، وذلك بان يصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة مستوفيا لكافة الشروط والإجراءات وسليما من جميع العيوب والمخالفات.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ahmed Mahiou. **Cours Dinstitutions Administratives Algerie**. Opu.1976.P329.

<sup>2</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في التنظيم المقارن وفي التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص35.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص22.

<sup>4</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص80.



## 02- شغل وظيفة عمومية دائمة

ويقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون استعانتها به عارضة إذ يعتبر شرط شغل الوظيفة بصفة دائمة هو شرط ضروري وهام لإضفاء صفة الموظف العمومي على شاغلها كما نصت عليه المادة الرابعة السالفة الذكر من الامر 03-06: (يعتبر موظفا عموميا كل عون عين في وظيفة دائمة).<sup>1</sup>

والديمومة تتعلق بالوظيفة بحد ذاتها أي أن يكون داخلا في نشاط المرفق العام بحيث لا تكون هذه الوظيفة عرضية أو مؤقتة، وكذلك تتعلق بالموظف العام بحيث يجب على الموظف أن يشغل الوظيفة التي عين فيها بصفة دائمة ومستمرة أي لان لا يكون تعيينه بشكل مؤقت وللقيام بمهمة محددة.

### 03- الترسيم في رتبة من رتب السلم الإداري:

وهو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته كما ورد في الفقرة الثانية من المادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على ما يلي: (الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته).<sup>2</sup>

ويعني ذلك أن الموظف يمر بمرحلة قبل ترسيمه وهي مرحلة التربص كما أشارت إليه المادة 83 من الامر 03-06 والتي جاء فيها: (يعين كل مرشح تم توظيفه في رتبته للوظيفة العمومية بصفة متربص).<sup>3</sup> ولذا لا يكتسب العون المتربص صفة الموظف إلا بعد ترسيمه عقب تربص مجد مدته سنة باستثناء بعض الرتب التي يمكن ترسيم شاغليها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تربص.

## 04- الخدمة في مرفق عام:

أي شغل وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية التي تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمحددة حصرا في المادة 02 من الفصل الأول (مجال التطبيق) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>4</sup>

أما بالنسبة للقضاء الإداري فإنه لم يحدد تعريف للموظف العمومي وإنما اقتصر التعريف على اجتهادات الفقه وما نصت عليه التشريعات.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة الرابعة من الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 04.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، المادة 83.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، المادة 02.



**المطلب الثالث: تعريف الموظف العام في تونس**

**الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريع التونسي:**

لا يختلف تعريف الموظف العام وفق التشريع التونسي على ما هو عليه الحال بالنسبة للتشريع الجزائري حيث عرف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1993 وفق الفصل 27 على انه: (يعتبر موظفا مرسما من وقع تعيينه في خطة دائمة وتم ترسيمه في رتبة دائمة منصوص عليها بإطارات الإدارة التي يرجع إليها بالنظر) .

**الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي التونسي:**

بالرجوع إلى جل القرارات التعقيبية في هذا المجال نجدها تكتفي بالتذكير بما نص عليه الفصل 82 من المجلة الجنائية حيث تنص على ما يلي: ( يعتبر موظفا عموميا في نظر القانون كل فرد من أفراد الشعب الذي بأي تسمية وبأي وسيلة كانت، تولى ولو مؤقتا خطة أو نيابة القيام بها مرتبط بمصلحة من النظام العام سواء كان ذلك باجر أو مجانا يكون بهذه الصفة شاركا في خدمة الدولة والإدارات العمومية البلدية وغيرها مما فيه مصلحة عمومية من الإدارات التي للدولة حق المراقبة عليها، ويشبه بالموظفين العموميين الأشخاص الذين ينتخبهم الناس أو تتوبهم بصفة عرفاء أو محكمين أو مترجمين).<sup>1</sup>

ويتضح من هذا أن المفهوم القضائي يتلاقى مع ما نصت عليه المجلة الجنائية. كما يتضح من هذا التعريف انه أعطى مفهوما واسعا للموظف العمومي على خلاف ما جاء به القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نستنتج أن صفة الموظف في القانون الجزائري تؤسس على المهمة التي يقوم بها في حين أن القانون الإداري يعتمد على الرابطة بين العون والشخصية العمومية التي توظفه.<sup>2</sup>

**المطلب الرابع: التعريف الشامل للموظف العام**

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن التعاريف السابقة للموظف العمومي لم تعطي تعريفا موحدا وشاملا ودقيقا وإنما حددت ما هي أهم المواصفات التي تتوفر فيهم شروط الموظف العمومي وأهمها:

- أن تكون الوظيفة دائمة.

- أن تكون في خدمة الصالح العام وفي مرفق عام.

ولكنها افتقرت إلى عنصر شرعية تولي منصب العمل وهذا العنصر الذي أكد عليه اغلب فقهاء القانون الإداري.

وبالرغم من الصعوبة في تحديد مفهوم الموظف العام نتيجة اختلاف سير المرافق العامة في الدول مما يترتب عليه اختلاف في أنظمة الوظيفة العمومية وكذلك اختلاف في الأنظمة الإدارية والسياسية

<sup>1</sup> قرار تعقيبي جزائي عدد 3925 مؤرخ في 04 جوان 1965 م. ق. ت. 1965 ص. 756.

<sup>2</sup> فريدة التليبي، "الحماية الجزائرية للموظف العمومي". (مذكرة للاحراز على شهادة الدراسات المعمقة في العلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تونس03)، ص 17.



والاجتماعية والاقتصادية لكل دولة من دول العالم، ومع ذلك ومن خلال ما اتفق عليه الفقه والقضاء الإداري في تحديد العناصر الواجب توفرها في الموظف يمكن أن يعطي تعريفا شاملا وهو: (كل شخص يشغل وظيفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام تم تعيينه بطريقة مشروعة وثبتت بذات الوظيفة).

ومن خلال هذا التعريف يمكن أن نستنج عدة عناصر لازمة لتعريف الموظف العمومي وهي:

### 01- شغل وظيفة عمومية دائمة:

ويقصد بهذا العنصر أن يكون منصب العمل أو الوظيفة التي يشغلها الموظف هي في حد ذاتها منصب عمل دائم وضروري لسير المرفق العام بانتظام على نحو تكون هذه الوظيفة مقررة بصفة دائمة غير مقيدة بمدة مؤقتة.<sup>1</sup>

ولهذا فان كثير من المهام التي يقوم بها أشخاص تكتسي الطابع العمومي وتهدف إلى تحقيق الصالح العام ولكنها لا تتصف بصفة الديمومة أي مؤقتة ففي هذه الحالة لا يتصف بمن يقومون بها بصفة الموظف، مثال على ذلك من يقومون بعمليات الإحصاء العام للسكان أو الأساتذة المتعاقدين للتدريس في الجامعات أو في مؤسسات التكوين المهني.

### 02- العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام بصفة مباشرة:

يجب أن يكون العمل الذي يقوم به الشخص لكي يكون موظفا عاما داخل في التنظيم الإداري للموظف العام، ويشترط أن يدار هذا المرفق بالطريق المباشر من قبل الدولة أو أحد أجهزتها، ومن ثم إذ كان طريق إدارة المرفق بالطريق المباشر ففي هذه الحالة لا يكتسب الشخص وصف الموظف العام.<sup>2</sup>

### 03- شرعية تولي منصب العمل أو الالتحاق بالوظيفة:

ويعني أن الطريقة التي تتم الدخول بها إلى الوظيفة طريقة صحيحة وفق القوانين المعمول بها في تلك الدولة ووفق الأساليب والإجراءات التي وضعتها تلك الدولة في تولي الوظائف العامة ويشترط كذلك لكي يتصف الشخص بصفة الموظف العام أن يصدر قرارا بتعيينه من السلطة المختصة، إلا انه في بعض الحالات الاستثنائية كحالات الحرب والكوارث الطبيعية أجاز القضاء الإداري المقارن في كل من فرنسا ومصر ولبنان أن تكون الأعمال التي يباشرها الشخص الذي صدر قرار تعيينه مشوبا بعيب من عيوب المشروعية أو لم يتم تعيينه إطلاقا تحقيقا لضمان سير المرفق العام بانتظام، ووفق مبدأ حسن النية فان حكم بإلغاء تعيين الموظف الذي تولى الوظيفة العامة بطريقة غير شرعية فان ذلك يكون بأثر رجعي وكأنه لم يعين أصلا وانه من المفروض أن الأعمال التي قام بها قبل صدور قرار بإلغاء تعيينه باطلة،

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص14.

<sup>2</sup> احمد عبد الحسيب، مرجع سابق، ص16.



ولكن اعتبارا لمبدأ حسن النية فان القضاء الإداري الفرنسي حماية لمصلحة الأفراد الذين اعتقدوا أنهم يتعاملون بصفة شرعية أضفى عليها شيئا من الشرعية.<sup>1</sup>

### 04- أن يخضع الشخص في علاقته بالمرفق العام للقوانين والنظم السائدة في الدولة:

ومعنى ذلك أن يخضع الموظف إلى القوانين والتشريعات واللوائح التي تنظم قطاع الوظيفة العامة في تلك الدولة وهنا يتضح العلاقة بين الموظف والدولة فهي علاقة تنظيمية لائحية وليست علاقة تعاقدية فيجوز للدولة أن تغيرها أو تعدلها متى شاءت ومن طرف واحد دون الاتفاق مع الموظف وبالتالي فان جميع الوضعيات التي يمكن أن يتواجد فيها هذا الأخير مصحوبة بقرار إداري يخضع للطعن بالإلغاء أمام القضاء الإداري في حالة مخالفته لقواعد المشروعية، بحيث لا تنقطع علاقة الموظف بالدولة بمجرد تقديم الاستقالة وإنما تظل العلاقة قائمة إلى أن يتم قبولها من السلطة الإدارية المختصة.<sup>2</sup>

### 05- التثبيت في إحدى وظائف السلم الإداري:

وهو الرأي الذي ذهب إليه الفقهاء الفرنسيين المعاصرين الذين اتفقوا في مجملهم على أن من أهم العناصر التي يجب أن تتوافر في الشخص حتى يصبح موظفا هو التثبيت في إحدى درجات السلم الإداري بالإضافة إلى أن يشغل وظيفة دائمة وان يشغل لدى مرفق عام إداري والمقصود بهذا العنصر هو أن الشخص الذي تم تعيينه في منصب معين يمر بفترة تربص وبعد اجتياز مرحلة التربص يتثبت في وظيفته وإذا ثبت أن هذا الشخص غير مؤهل لشغل هذه الوظيفة لا يثبت بها ويتم تسريحه وتنقطع بذلك العلاقة الوظيفية التي كانت تربطه بالمرفق العام.

وخلاصة القول يمكن أن نقول بان الموظف لا يعتبر موظفا إلا إذا تم تثبيته وترسيمه في إحدى

درجات السلم الإداري.

<sup>1</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، 2003، ص324.

<sup>2</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص17.





### المبحث الثالث: المسار المهني للموظف العام

نتطرق في هذا المبحث إلى المسار المهني للموظف العمومي من خلال توضيح أهميته وتعريفه وأهم خصائصه وأهدافه وذلك نظرا للأهمية البالغة التي يتمتع بها هذا الموضوع بالنسبة لجميع العاملين في الإدارات العمومية بل يعتبر شغلهم الشاغل نتيجة التطورات الحاصلة في بيئة العمل وأثر ذلك على مردودية العامل وعلى تحسين ظروف العمل.

### المطلب الأول: تعريف المسار المهني

هناك عدة تعريفات للمسار المهني وتختلف تلك التعريفات باختلاف الزاوية التي ينظر منها لمصطلح المسار المهني فنجد من يعتقد أن المسار المهني له تعريف واسع يكاد يشمل كل ما يتعلق بالموظف العمومي خلال حياته المهنية حيث يؤكد هذا الاتجاه على أن المسار المهني للموظف العمومي هو كل الوظائف التي يشغلها الموظف العمومي على امتداد عمره الوظيفي بدءا بالدخول للوظيفة العمومية إلى غاية الخروج منها وهذه الفترة التي يمر بها الموظف تتأثر طبعاً باتجاهاته وآماله ومشاعره وانطباعاته داخل المنظمة.<sup>1</sup>

ولهذا فإن المسار المهني يتكون من مجموعة المناصب المرتبطة والتي تخطط مسبقاً ويتم تعيين العامل فيها تدريجياً والتي تمتد طوال حياته المهنية، وتتأثر هذه الوظائف باتجاهات الفرد وطموحاته وآماله ومشاعره، حيث أنه لطموح الفرد دور في تحديد وتخطيط مساره المهني ويتطور في هذا المسار حسب طموحاته وقدراته بحيث مثلاً يوظف الفرد كعون إداري في منظمة ما ولكن باستطاعته أن يصل في نهاية مساره المهني إلى مدير هذه المنظمة، كما ينظر إلى المسار المهني على أنه مسار للحراك داخل المنظمة أو تراكم مجموعة فريدة ومميزة من المراكز والخبرات خلال شغله لوظائف معينة.<sup>2</sup>

وبالتالي فإن المسار المهني من هذه الزاوية يتضمن أبعاداً تفوق بكثير ما تتضمنه الوظيفة المهنية أو الحرفة، فالمسار المهني هو نمط العمل والنشاطات المرتبطة به الذي يتطور طول فترة حياة الإنسان فهو يشمل الوظيفة أو سلسلة الوظائف التي تولاها الشخص إلى أن يحين موعد تقاعده فهناك العديد من أنواع المسارات المهنية بقدر ما هناك من أفراد وهي تتفاوت كثيراً فيما يتعلق بنوع العمل المتضمن والكيفية التي تؤثر بها على حياة الشخص المعني.

كما يعتبر البعض أن المسار المهني هو تاريخ الشخص المهني أي جميع الوظائف التي شغلها الفرد خلال حياته المهنية منذ دخوله الخدمة إلى غاية الخروج منها.

أما الاتجاه الثاني فينظر للمسار المهني من زاوية ضيقة حيث ينظر لمصطلح المسار المهني من زاوية التطور والترقي داخل المنظمة، ولهذا فإن المسار المهني يعتبر المسلك الذي يوضح مجموعة

<sup>1</sup> جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية. القاهرة: الدار الجامعية، 2003، ص373.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، الصفحة نفسها.



الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الموظف أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي وذلك إما عموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته وتسمى هذه الحركة بالترقية أو أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي.

ومن خلال هاذين الاتجاهين أي الاتجاه الضيق والاتجاه الواسع لمفهوم المسار المهني ظهر أخيرا وفي التوجهات المعاصرة في رسم المسارات المهنية مفهوم جديد للمسار المهني حيث لم يعد يقتصر مفهوم المسار المهني على عدد الوظائف الرأسية التي ينتقل إليها الفرد عن طريق الترقية عبر الهيكل التنظيمي ولم يعد مفضلا للشخص الذي يحصر نفسه في مجال تخصصي واحد وينتقل ضمنه من وظيفة أدنى لوظيفة أعلى فقط، فالمطلوب الآن شغل الفرد لوظائف متعددة ومتنوعة راسيا وأفقيا، فهذا التنوع يكسبه مسارات متعددة ومختلفة فتنوع الخبرة هي السمة الأساسية المطلوبة في الموظفين في الوقت الحاضر.

وانطلاقا مما سبق يمكننا تعريف المسار المهني بأنه: (نموذج الخبرات المرتبطة بالعمل والذي يمتد عبر حياة إنسان ما). لذلك من الضروري بالنسبة للمديرين أن يتفهموا عملية تطوير المسار المهني والاختلافات في احتياجات واهتمامات العاملين في كل مرحلة من المراحل حتى تتحقق لجهودهم الفعالية.<sup>1</sup>

وتشمل الخبرات الوظيفية كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعيات المهام وهناك بعض الباحثين الذين أضافوا السلوك والاتجاهات المرتبطة بالعمل، وينطبق هذا التعريف على العامل البسيط المبتدئ كما ينطبق على الطبيب أو المحاسب وعلى أي نوع من العمل، إضافة إلى هذا فان تعريف المسار المهني يمكن أن يشمل العمل التعليمي والمراحل الدراسية وغيرها علاوة على ذلك فان قياس نجاح المسار المهني لا يستند إلى معايير موضوعية فقط مثل الترقية ولكنه يستند إلى معايير شخصية مثل الرضا الوظيفي.<sup>2</sup> ويمكن أن نعرف المسار الوظيفي على انه تحقيق التوافق الفعال بين إمكانيات وقدرات الفرد واحتياجات المؤسسة وذلك من خلال مجموعة من القرارات والإجراءات التنظيمية التي تهيئ كفرص العمل المناسبة والمفيدة للفرد والمؤسسة على مدى حياة الفرد.

### المطلب الثاني: خصائص المسار المهني

من خلال تعريف المسار المهني يمكن أن نستخلص الخصائص التالية:<sup>3</sup>

- يقع على عاتق الفرد أن يرسم المسار المهني الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي شريطة أن يكون ذلك مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك.

<sup>1</sup> جمال الدين محمد المرسي، مرجع سابق، ص 276.

<sup>2</sup> راوية حسن، مدخل استراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2001-2002. ص 305.

<sup>3</sup> مصطفى محمود ابوبكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. مرجع سابق، ص 212.



- يقع على الفرد قدر من مسؤولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها.
- أن المسار المهني يقوم على أساس مسؤولية المؤسسة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته وصفاته وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من مهارات.
- تساهم المسارات المهنية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الفرد والمؤسسة.
- لوضع المسار المهني يستلزم أن تمارس المنظمة من الممارسات التنظيمية والإدارية في مجالات الاختيار والتعيين والتأويل والإدخال إلى العمل والتدريب والترقية والنقل وإنهاء الخدمة وكذلك قرارات الإشراف والانداب وغيرها من مجالات حركة التوظيف بما يتفق والمسار المهني لكل فرد بناء على قدراته وكفاءته.<sup>1</sup>
- تحقيق مصالح الأفراد في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادها للتقدم بنجاح في مراحلها المختلفة.<sup>2</sup>
- كما يجب أن يكون هناك ترابط موضوعي بين المسار المهني للفرد وخطط المنظمة في تشغيل العمالة.
- إن وضع مسار مهني فعال يؤدي إلى وضوح العلاقة بين المنفعة الذاتية للمؤسسة والمصلحة الذاتية للفرد (المصلحة الفردية والمصلحة المتبادلة).
- التحديد الدقيق للأدوار والمهام داخل المنظمة يؤدي إلى توزيع الأعباء والمسؤولية بين أفراد المؤسسة مما يؤدي إلى إبراز القدرات والطاقات الكامنة لدى الفرد واستثمارها لصالح تطوير المؤسسة.

### المطلب الثالث: أهمية المسار المهني

تتوزع أهمية المسار المهني بين الفرد والمؤسسة على النحو التالي:

#### الفرع الأول: أهمية المسار المهني بالنسبة للفرد

- تكمن هذه الأهمية بالنسبة للعامل في عملية التوجيه الملائم والتحفيز في الحياة المهنية إذ أن لكل عامل طموحات واحتياجات ورغبات يطمح لإشباعها وينعكس نجاح المسارات المهنية على الفرد مباشرة وذلك من خلال ما يلي:
- توفير الفرص للترقية والتقدم الوظيفي.
- تحقيق مصالح الأفراد في اختيار الحياة المهنية الملائمة وإعدادها للتقدم بنجاح في مراحلها.
- توفير فرص تطور وظيفي عادلة للرجال والنساء.
- توفير برامج التطوير والتدريب تمكن العملة من تحمل مسؤولياتهم.
- زيادة مستوى الرضا الوظيفي.

<sup>1</sup> مصطفى محمود ابوبكر، مرجع سابق، ص213.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص214.



- تلبية حاجيات وطموحات العامل من خلال إدراج عمليات التوجيه والتحفيز في مخططات المسارات المهنية.

### الفرع الثاني: أهمية المسار المهني بالنسبة للمنظمة

أما على مستوى المنظمة فتهدف إلى تحقيق رضا الفرد في عمله كوسيلة تمكنها من تحقيق أهدافها بفعالية ومسايرة التطورات السريعة في البيئة بإدخال حركية في تسيير مساراتها الوظيفية وتحتاج إلى التوافق بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة.<sup>1</sup>

- زيادة الانتماء والولاء للمؤسسة.

- تحسين سمعة المنظمة في عملية جذب العمالة الماهرة وأصحاب المواهب.

- إيجاد الحافز لتحسين أداء المؤسسة وزيادة الإنتاجية.

- الوصول إلى درجة مناسبة من الرضا والترابط والاندماج الوظيفي من خلال وجود نظام يضمن التمكين العادل للوظائف الشاغرة.

- تعمل المسارات المهنية على تأهيل عمال المؤسسة عندما يكون وضع الفرد في المؤسسة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله مما يؤدي إلى إحباطه نتيجة عدم وجود فرص نحوه فيصبح الفرد عبئا والتزاما على المؤسسة وهذا من خلال أدائه الضعيف لذلك فانه من مصلحة المؤسسة أن تساعد أفرادها على إدارة مساراتهم الوظيفية.<sup>2</sup>

- تخفيض تكاليف اليد العاملة نتيجة اهتمام العامل بعمله الحالي وأمله الفسيح في منصب أعلى منه.

- تأمين احتياجات المنظمة لشغل المناصب الشاغرة.

- التلازم والتأقلم مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

- جذب أكفا العمالة.

### المطلب الرابع: أنواع المسار المهني

يمكن تحديد ثلاث أنواع للمسارات الوظيفية وهي:

### الفرع الأول: المسار الوظيفي التقليدي

يمثل هذا المسار حركة انتقال الموظف العمودية من وظائف أدنى إلى وظائف أعلى عن طريق الترقية على أن تكون الوظيفة التي سبق إليها ذات علاقة بالوظيفة القديمة من حيث طبيعتها، بمعنى أن الوظيفة السابقة هي بمثابة إعداد وتهيئة للموظف لكي يرقى للوظيفة الجديدة وعليه يمكن القول أن المسار الوظيفي التقليدي يمثل عدد ونوعية الوظائف التي يمكن أن يرقى أو ينقل إليها الموظف من بداية تعيينه حتى إحالته على التقاعد، ويفهم من ذلك أن الوظائف الواقعة على المسار التقليدي تكون من نوعية واحدة

<sup>1</sup> نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الأمة، 2016، ص159.

<sup>2</sup> راوية حسن، مرجع سابق، ص 340.

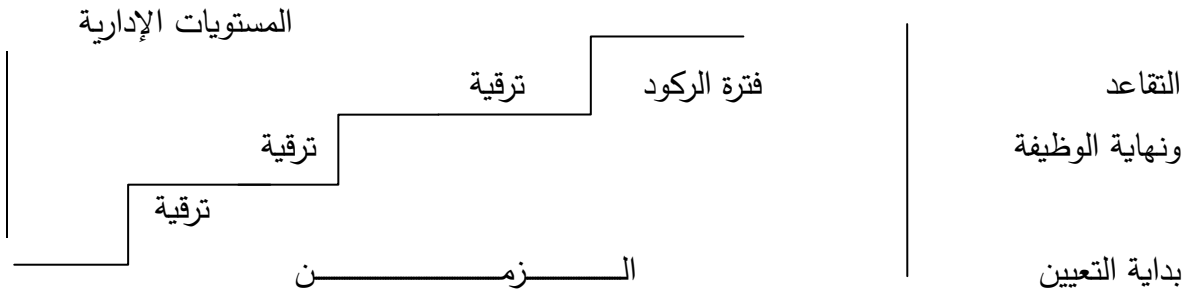


وتخصص واحد، وذلك من أجل تحقيق الترابط بين الوظائف الواقعة عليه، من هنا نجد أن الموظف ينتقل خطوة بخطوة عبر المسار التقليدي حتى يمكنه الانتقال للوظيفة الجديدة إلا بعد تقضيته فترة زمنية في الوظيفة السابقة.<sup>1</sup>

ويفتقد هذا النوع إلى المرونة ويجعل بدائل الترقية والانتقال الوظيفي عليه معدومة مما يصاحب ذلك نقص في فرص الترقية المتاحة.

ومن جهة أخرى يبين بوضوح تام وبدقة عالية الوظائف التي يمكن أن ينتقل إليها الموظف عبر مسيرة حياته الوظيفية في المؤسسة كما يتميز هذا المسار بان الفرد لا يمكث فترة طويلة من الزمن في آخر وظيفة واقعة عليه لحين إحالته على التقاعد وهذه الفترة تدعى فترة الركود التي إذا كانت طويلة يشعر بالملل وعدم الاهتمام أحيانا لأنه خلالها لا توجد زيادات على الراتب ولا يوجد تدريب وغالبا يخفض حجم المهام والمسؤوليات عليه بسبب كبر سنه وفيما يلي شكل يوضح المسار التقليدي وفترة الركود الواقع عليه.

### مخطط يوضح المسار الوظيفي التقليدي وفترة ركود الموظف



وبالرغم من ذلك أن الموظف من خلال هذا النوع يبقى في المؤسسة لحين بلوغه سن التقاعد وانه سيصل إلى نهاية المسار مصمم على أن يبقى كل موظف في كل وظيفة فترة محددة من الزمن وفي هذه الحالة سوف نجد أن المسار التقليدي طويل من حيث الزمن لكن لا يعني ذلك بالضرورة أن يصاحب هذا الطول كثرة الوظائف عليه والتي سيرقى إليها الموظف.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: المسار المهني الشبكي

يعتمد هذا المسار على حركة انتقال الموظف العمودية والأفقية في آن واحد في الهيكل التنظيمي عبر حياته الوظيفية بمعنى أن المسار لا يحقق فقط الانتقال لوظيفة في المستوى الإداري الأعلى بل يعمل على نقله في عدة وظائف في المستوى الإداري الواحد على مدى فترة من الزمن وهذا يعني أن

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان الأردن: دار وائل، 2005، ص550.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، الصفحة نفسها.



بقاءه في المستوى الإداري الأعلى لا يقتصر على وظيفة واحدة وهي التي رقي إليها، بل ينتقل بين عدة وظائف في نفس المستوى الإداري وهذا لغاية اكتساب مهارات وخبرات متعددة في نفس المستوى الإداري الواحد مما يتيح له الترقى بعد فترة زمنية محددة إلى أكثر من وظيفة في المستوى الإداري الأعلى. ومنه فإن المسار الشبكي يتصف بالمرونة ولا يعتمد على التخصص الضيق بل يعتمد على توسيع نطاق تخصص الموظفين لتوفير فرص وبدائل ترقية متنوعة أكثر تساهم في تحقيق طموحاتهم المستقبلية بسهولة ومرونة أكثر من المسار التقليدي.

### الفرع الثالث: مسار الانجاز

يعتمد هذا النوع على الانجازات التي يحققها الفرد في عمله بحيث انه ليس شرطا أن ينتظر فترة محددة من الزمن ليرقى وينتقل إلى وظيفة أخرى وهذا بغض النظر عن المدة الزمنية التي قضاها في الوظيفة. وبالتالي فإنه كلما زادت نجاحات الفرد في المؤسسة زادت سرعة ترقيته في الوظيفة وبالتالي سرعة وصوله إلى نهاية المسار ومن هذا الباب يمكن أن نجد احتمال بلوغ نهاية المسارات في سن مبكرة نسبيا من قبل أصحاب الانجازات والنجاحات وعلى درجة عالية جدا وهنا تبرز مشكلة وهي أن بلوغ هؤلاء نهاية المسارات بسرعة سيجعل فترة ركودهم أو مكوثهم في الوظيفة الأخيرة الواقعة على المسار لحين بلوغ سن التقاعد طويلة مما يحدث لدى الموظف الملل بسبب عدم التغيير في عمله وهذا يخفض من دافعية العمل.<sup>1</sup>

### المطلب الخامس: متطلبات التخطيط الفعال للمسار المهني

#### الفرع الأول: على مستوى الفرد

- تقييم الفرد لطموحاته وأهدافه.
- مراجعة وتقدير الفرد لقدراته وإمكانياته بصور موضوعية.
- معرفة وتفهم الفرد لمستقبله الوظيفي.
- تعرف الفرد على الوسائل المتاحة والممكنة لتحقيق أهدافه.
- تحديد الفرد للممارسات البديلة لحياته الوظيفية في ضوء الموازنة بين طموحاته وأهدافه من ناحية وقدراته وإمكانياته من ناحية أخرى.

#### الفرع الثاني: على مستوى المؤسسة

- تحديد وإتباع الأساليب الفنية وتطبيق الممارسات الإدارية لتوفير الأماكن المناسبة للأفراد المؤهلين لذلك.
- توفير مناخ تنظيمي يحقق أعلى درجات الرضا عن العمل والانتماء للمؤسسة.

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 252.



- وضع وتنفيذ حزمة متكاملة من القرارات المرتبطة بالقوى العاملة من تعيين وتدريب وترقية وغيرها بما يحقق التوافق بين المسارات الوظيفية للأفراد المؤهلين ومتطلبات المؤسسة.

### الفرع الثالث: من يقوم بهذه الوظيفة

يقول الدكتور احمد ماهر في هذا الصدد: (إن تخطيط وتنمية المسار المهني يهتم المنظمة بنفس القدر الذي يهتم كل فرد على حدا وكلاهما يهتم في سعيه وسلوكه إلى تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة ويزداد الاهتمام من كل منهما إلى الدرجة التي يمكن القول أن هناك مدخلا فرديا لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، ومدخلا تنظيميا لتخطيط المسار الوظيفي).<sup>1</sup>

وعليه فإنه يوجد عدة أطراف تتداخل في تخطيط المسار المهني فالفرد هو الأقدر على معرفة آماله وقدراته والربط بينهما ومعرفة الطريق المناسب إلى تحقيق هذه الآمال أما المنظمة ممثلة في مدير الموارد البشرية فهي مسؤولة عن اكتشاف ما إذا كان هناك توافق بين الفرد والوظيفة، ويتم ذلك من خلال ممارسات يتم التخطيط لها وتنفيذها أما المدير التنفيذي فله دور مهم في ملاحظته أي إختلالات في التوافق بين الفرد والوظيفة والتوصية لمدير الموارد البشرية بإجراء ما أو نصح الفرد في اتجاه محدد.

### المطلب السادس: خطوات تخطيط المسار المهني

هناك العديد من الخطوات التي يجب على مدير الموارد البشرية إتباعها عند تخطيط المسار المهني للفرد العامل ومنها:<sup>2</sup>

- تحديد الأهداف المهنية.
- تحديد المستقبل الوظيفي أي ما يجب الفرد العامل وما يكره وتحديد آماله وطموحاته وتطلعاته.
- دراسة خصائص الفرد ومواصفاته المهنية كالقرارات والكفاءات ونقاط القوة والضعف.
- استخراج الفروق بين ما يأمل الوصول إليه وإمكانياته وقدراته مع اقتراح حلول ومعالجة الإختلالات أو الفروقات.

- كما انه هناك عدة مسارات يمكن أن يحقق الفرد تقدمه مهنيا منها: المسار التقليدي وهو التقدم في السلم الوظيفي من خلال الترقية بصورة تدريجية من منصب إلى آخر كما انه هناك شبكة المسارات أي تقدم الفرد في الوظيفة بصورة عمودية أو أفقية عبر شبكة من المواقع المختلفة وأخيرا يمكن للفرد الاحتفاظ بمهنتين الأولى تكمل الثانية وبعد الاختيار النهائي يحدد البرنامج لتسيير مساره ويبدأ بالتنفيذ وهذا البرنامج يتم وصفه من طرف الجهة المعنية بالتصميم أي الإدارة العامة للمنظمة وكذا مشاركة العمال المعنيين.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> احمد ماهر، السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003، ص 59.

<sup>2</sup> نور الدين حاروش، مرجع سابق. ص 161.

<sup>3</sup> حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية. قالمة الجزائر: مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004، ص 117.



**المطلب السابع: نماذج تحديد المسار المهني:**

هناك عدة نماذج علمية لتحديد المسار المهني أهمها ما يلي:<sup>1</sup>

**الفرع الأول: نموذج ميلر وفروم 1951 miller a from:**

قسم هذا النموذج المسار الوظيفي إلى خمسة مراحل

- 01- الإعداد واكتشاف العمل حتى 15 سنة.
- 02- البدايات في العمل حتى سن 18 سنة.
- 03- محاولة إثبات الذات حتى سن 30.
- 04- الثبات والاستقرار حتى 65 سنة.
- 05- نهاية المسار الوظيفي والتوجيه إلى المعاش (التقاعد) بداية من 65 سنة.

**الفرع الثاني: نموذج تشيني 1978 shein:**

- 01- مرحلة الأحلام والاستكشاف حتى سنة 25 سنة.
- 02- مرحلة الدخول في مجال العمل من 16-25 سنة.
- 03- مرحلة التدريب التأهيلي 16-25 سنة.
- 04- مرحلة العضوية المنظمية الأولى 17-35 سنة
- 05- مرحلة العضوية المنظمية المتوسطة في سن 25.
- 06- مرحلة الاجتهاد في العضوية المتوسطة من 35-45 سنة.
- 07- مرحلة العضوية المنظمية المتأخرة في سن 40.
- 08- مرحلة التوجه نحو الانحدار من سنة 40.
- 09- مرحلة التوجه نحو المعاش بعد 45 سنة.

**الفرع الثالث: نموذج جرين هوز وكالانان 1994 green hiuse a callanan:**

- 01- **الإعداد للعمل:** يصل حتى 25 سنة، حيث يكون الفرد صورة ذهنية عن نفسه وعن عمله (تحديد نوع التعليم الذي يوافقه)، وهي قابلة للتغيير كلما تغيرت صورة الفرد عن نفسه من خلال التجربة الشخصية.
- 02- **التوظيف:** تستغرق هذه المرحلة 25 سنة الأولى من عمر الإنسان الذي يبحث بها عن وظيفة يعتقد أنها تشبع رغباته وميولاته.
- 03- **التأسيس:** من 25 إلى 40 سنة يتعلم فيها الفرد النواحي الوظيفية الفنية والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية حتى يلقي القبول كعنصر له مكانة لائقة وأثبتت الذات الوظيفية.

<sup>1</sup> نور الدين حاروش، مرجع سابق، ص ص 162-163.





**04- المتوسطة:** من سن 40 إلى 55 سنة وهي مرحلة مشبعة بالنضج والرشد الحياتي والوظيفي معا، لذلك يعيد فيها الفرد تقييم حياته الوظيفية ومدى ما وصل إليه من أهداف سبق وان خطط لها، ثم إجراء تفكير واقعي دقيق مع المتغيرات السائدة ويحدد بدائله المستقبلية المتاحة.

**05- المتأخرة:** عندما يدخل الفرد في سن 55 يحاول البقاء في المنظمة كفرد منتج يمتلك الكثير من الخبرات الوظيفية التي يمكن الاعتماد عليها ويحاول أن يحقق إشباعا تقدير الذات تمهيدا لتحقيق ذاته بالوصول إلى الأهداف التي كان يصبوا إليها في حياته الأولى ثم يعيد نفسه لمرحلة ما بعد التقاعد حتى يكون بحالة طيبة وفي صلح مع الذات.<sup>1</sup>

وكملاحظة عامة على هذه النماذج التي تحدد المسار الوظيفي للموظف العمومي أنها تلتقي في بعض الجوانب مع بعضها البعض وتختلف في بعض الجوانب الأخرى وهذا باختلاف البيئة والمجتمع والعادات والثقافة السائدة وغيرها من الأمور التي جعلت المفكرين والمنظرين يجتهدون في وضع النماذج الملائمة لكل بيئة.

وكنظرة عامة على هذه النماذج نلاحظ أيضا أن بعضها يتوافق مع بيئتنا بينما الآخر عكس ذلك، فعلى سبيل المثال يعتبر النموذج الأول نموذج ميلر وفروم أقرب إلى بيئتنا حيث أن التقييمات التي وضعها هذا النموذج تتوافق تقريبا مع وضعنا سوى كان في الجزائر أو في تونس.

ف نجد أن البدايات الأولى للعمل تكون في حدود السن 18 سنة لمن لا يواصل دراسته العليا وتكون في حدود 24 سنة لمن تابع دراسته الجامعية وسن 30-34 هو فعلا مرحلة إثبات الذات وعموما مبتدأ مرحلة الانحدار في سنة 55 سنة خاصة مع الأنظمة القانونية التي تعمل بعدد سنوات العمل وليس بالسن القانونية للتقاعد الذي هو في حدود 60 سنة تقريبا بالنسبة لدول العالم.

وعلى هذا الأساس نحاول أن نضع تصور لمسار وظيفي بالنسبة للفرد الجزائري.<sup>2</sup>

### الفرع الرابع: النموذج الجزائري نور الدين حاروش

**01- مرحلة الآمال والأحلام:** تمتد هذه المرحلة حتى سن 15 سنة وهي نهاية مرحلة الدراسة المتوسطة وحينها يكبر حلم الأسرة والطفل بوظائف مرموقة في المجتمع وهذا تأثرا بأفراد الأسرة أو الأقارب الذين بلغو مستويات عليا سواء في الدراسة أو الوظائف، طبيب، طيار....

**02- مرحلة العذاب والأرق:** تمتد هذه المرحلة من سن 16 إلى 25 سنة، وهي فترة المرحلة الثانوية وفيها يزداد الحلم والأمل في الحصول على شهادة البكالوريا وبمعدل عال يمكن للالتحاق بأحسن التخصصات الجامعية والتي تحتل الصدارة في السلم الاجتماعي الجزائري فإذا كان له ذلك يكمل دراسته الجامعية وهو

<sup>1</sup> محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2005، ص381.

<sup>2</sup> هذا النموذج هو عبارة عن خلاصة جمعها الأستاذ نور الدين حاروش من التجارب العالمية والمحلية.



راض عما حققه، أما إذا لم يتحصل على معدل عالي فيواصل دراسته بواقعية وإذا كان الرسوب فالتوجه إلى الحياة المهنية من خلال مراكز التكوين المهني أو ممارسة التجارة أو الأعمال الحرة أو البطالة.

**03- المرحلة الثالثة:** الوسطة تزداد حدتها في حدود 30 سنة عندما يعجز الفرد في إيجاد عمل لنفسه بنفسه فيبحث عن يمكنه من التوظيف بشتى الطرق وتكثر الأساليب المتبعة في ذلك فمن الاعتماد على أهل الجاه والنفوذ من أفراد العائلة الكبيرة والأهل والأقارب والجيران وتصل في بعض الأحيان إلى دفع الرشوة من أجل الظفر بمنصب عمل.

**04- مرحلة الضمان والاستقرار :** بين 25-40 سنة حيث يطمئن الفرد على وظيفته ويبدأ في تنمية قدراته ويتعرف على أنظمة العمل وقوانينه والثقافة التنظيمية ومحاولة إثبات نفسه وإعطاء أهمية لشخصه في محيط العمل، وهنا يزداد طموحة نتيجة الاستقرار فيبحث من جهة أخرى على دراسة أو تخصص آخر يدعم به مركزه الوظيفي والاجتماعي، وهناك من يبحث عن عمل مواز يواجه به متاعب الحياة.

**05- مرحلة التقييم:** من 40 إلى 55 سنة وهنا يقيم الفرد نفسه وماذا حقق من أهداف وما هي مزاياه وعيوبه ومنها يستخلص النتائج فهي مرحلة النضج والوعي الوظيفي.

**06- مرحلة التوجه نحو التقاعد:** وهذا بداية من سن 55 في حالة التقاعد المبكر.

**07- مرحلة ما بعد التقاعد:** الفرد هنا وضع حدا لمساره الوظيفي، لكن في الجزائر ربما يبدأ في رسم مسار وظيفي آخر لما بعد التقاعد وهو البحث عن عمل آخر كسائق أو حارس ليلي كمتقاعد وغيرها... من هنا يتضح أن المسار الوظيفي بأنه ذلك الخط المرسوم والمحدد الذي يتم السير عبره منذ بداية شغل الوظيفة حتى نهايتها، ويستهدف المسار الوظيفي تخطيط وتحديد مسار المستقبل الوظيفي التوافق والانسجام المرن بين الفرد والوظيفة، وتتمثل العملية التخطيطية هنا في تحديد مسارات واضحة زمنيا ومكانيا ومدعمة بالوسائل والأفراد اللازمين حتى يصل الفرد إلى هدفه الوظيفي النهائي وهو التوافق والانسجام المرن بين الفرد والوظيفة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> نورد الدين حاروش، مرجع سابق، ص ص 164-165.



### خلاصة واستنتاجات:

- تناولنا في هذا الفصل المفاهيم المتعلقة بالدراسة وهي أساسا الوظيفة العمومية والموظف العام والمسار المهني للموظف العام حيث بعد دراسة هذه العناصر يمكن أن نستنتج ما يلي:
- يختلف تعريف الوظيفة العمومية باختلاف الأنظمة الإدارية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تسود العالم كما تختلف في الدولة الواحدة باختلاف النظام السائد ومن فترة إلى أخرى.
  - للوظيفة العامة معنيين معنى موضوعي يركز على الاختصاصات ومعنى عضوي شكلي يركز على النظام القانوني.
  - تبرز أهمية الوظيفة العمومية من خلال علاقتها الوطيدة بمختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ودورها المحوري في ذلك وكذلك من خلال دورها الهام بالنسبة لمختلف أجهزة الدولة.
  - من أهم ما يميز الوظيفة العامة على القطاع الخاص هو أنها تهدف إلى تحقيق خدمة عمومية وتتصف بالديمومة والاستمرارية.
  - تكمن أهمية الوظيفة العامة بالنسبة للنظام السياسي في أنها أداة لتنفيذ سياساتها العامة واستيعاب يد عاملة كفؤة من ناحية، كما أنها من ناحية أخرى تشكل عبء كبيرا عليها من خلال توفير الأجور اللازمة لهذا العدد من الموظفين وتوفير الأغلفة المالية لتكوينهم وترقيتهم والتجهيزات اللازمة لحسن أداء عملهم.
  - يمكن أن نميز بين نوعين من الأنظمة القانونية السائدة في العالم في مجال الوظيفة العمومية وهما النظام المغلق والنظام المفتوح حيث أن النظام المفتوح يتمحور حول فكرة الوظيفة العمومية باعتبارها عمل متخصص وهذا النظام سائدا في عدة دول منها الولايات المتحدة الأمريكية ودول الخليج العربي وغيرها من الدول. أما الوظيفة العامة بمفهومها المغلق تعد مسارا مهنيا، وساد هذا النظام في عدة دول أوروبية على رأسها فرنسا وكثير من الدول الإفريقية من بينها الجزائر وتونس والمغرب ومصر وغيرها من دول العالم.
  - إن علاقة الموظف بالدولة وفق النظام المغلق علاقة قانونية تنظيمية لائحية تحكمها القوانين السارية المفعول بينما في النظام المفتوح علاقة الموظف بالادارة علاقة تعاقدية.
  - إن للموظف العمومي مفهومين، مفهوم واسع ومفهوم ضيق ، فالمفهوم الواسع هو كل موظف يشتغل لدى الدولة مهما كان مركزه القانوني ومهما كان مستوى وطريقة توظيفه ومهما كان نظام الأجور الذي يطبق عليه، بينما المفهوم الضيق للموظف العمومي هو الموظف الذي تم تعيينه وترسيمه في إحدى رتب الوظيفة العامة.
  - لقد أخذ المشرع الجزائري والمشرع التونسي بالنظرية التنظيمية اللائحية والمستمدة أساسا من النظام القانوني المغلق.



- تكمن أهمية المسارات المهنية في أنها تحقق رغبات وطموحات واحتياجات الموظف بصفة مباشرة من خلال توفير فرص الترقية والتطور الوظيفي بصفة عادلة بين جميع الموظفين ، وتوفير برامج التطوير والتكوين مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. أما بالنسبة للمنظمة فتهدف دراسة المسارات المهنية إلى تحقيق أهدافها بأكثر فعالية ومسايرة للتطورات السريعة وذلك من خلال التوافق بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة ويتضح ذلك من خلال تأمين حاجيات المنظمة لشغل المناصب الشاغرة وتخفيض تكاليف اليد العاملة.

- يمكن أن نقول بأن المسار المهني لا يبدأ من بداية التعيين في الوظيفة العمومية وإنما تتشكل ملامح المسار المهني للموظف العام ابتداء من الرغبة في اختيار التخصص العلمي في المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية دون أن نغفل مرحلة البحث عن العمل والتي يتم تحديدها وفق ثلاثة معايير أساسية وهي الرغبة والتخصص والفرصة المتاحة.

# الفصل الثاني



## الفصل الثاني: التوظيف في الجزائر وتونس



### الفصل الثاني: التوظيف في الجزائر وتونس

إن من أهم أسباب نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها هو حسن اختيار الموظفين وتعيينهم في الوظيفة التي تتلاءم ومؤهلاتهم العلمية واستعداداتهم النفسية وبالتالي وضع الموظف المناسب في المكان المناسب وهذا ما كرسته الدساتير وأكدته عليه القوانين التي اهتمت بتنظيم قطاع الوظيفة العمومية ويعتبر حق التوظيف هو حق دستوري بالدرجة الأولى وتتم ممارسة هذا الحق دون تمييز حسب ما نصت عليه الدساتير والقوانين التي تعنى بالوظيفة العمومية في الجزائر و تونس.

وعليه سوف نتناول هذا الفصل من خلال ما يلي:

- المبحث الأول: مبادئ التوظيف في الجزائر وتونس.
- المبحث الثاني: شروط التوظيف في الجزائر وتونس.
- المبحث الثالث: طرق التوظيف في الجزائر وتونس.
- المبحث الرابع: التعيين والترسيم في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.
- خلاصة واستنتاجات



### المبحث الأول: مبادئ التوظيف في الجزائر وتونس

يحق مبدئياً لكل مواطن أن يلتحق بالوظيفة العمومية وتتم ممارسة هذا الحق دون تمييز حسب ما نص عليه الدستور ووفقاً لشروط وإجراءات ضبطها القانون الخاص بالوظيفة العمومية.

ويمكن أن نعرف التوظيف لغة على أنه : (اسم من فعل يوظف توظيفاً ويراد به استخدام شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه).<sup>1</sup>

أما التعريف اصطلاحاً فيمكن أن نعرف ذلك بأنه : (مجموعة من العمليات والإجراءات التي تتخذها المنظمة لاقتناء الموارد البشرية اللازمة التي يتوفر فيها شروط الكفاءة والقدرة اللازمة لتولي منصب شاغر).

أما فيما يتعلق بأهمية التوظيف فتظهر من خلال ما يلي:

- تكمن أهمية حسن اختيار الموظفين من خلال حسن أداء الموظفين للمهام المنوطة بهم حيث يكون هناك انعكاسات على المنظمة أو الهيئة المستخدمة بغية تحقيق أهدافها بشيء من الكفاءة والقدرة كما أن عملية التوظيف تؤدي إلى سد الشغور بالمؤسسات وتلبية حاجات المؤسسة من الموارد البشرية.
- كما أن حسن اختيار الموظفين يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحاً من المستوى المطلوب.

وللتطرق للتوظيف من جميع جوانبه يجب علينا التطرق للمبادئ الأساسية التي تحكم عملية التوظيف ولعل أهمها مبدأي المساواة والجدارة بالإضافة إلى مبادئ أخرى سوف نتطرق إليها في صلب الموضوع مثل مبدأ استمرارية المرفق العام ومبدأ المرونة وغيرها من المبادئ التي تحكم قطاع الوظيفة العمومية.

### المطلب الأول: مبدأ المساواة في الجزائر وتونس

والمقصود بمبدأ المساواة أن يتاح لجميع المرشحين نفس الشروط والظروف للترشح للوظيفة العمومية دون تمييز. وعليه يمكن ان نتطرق لمبدأ المساواة وفق ما يلي:

#### الفرع الأول: على مستوى التشريعات

ففي الجزائر نصت دساتير الجزائر المستقلة على المساواة بين الجميع في تولي الوظائف العمومية حيث نصت المادة 67 من دستور 2020 على ما يلي : (يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والامن الوطنيين).

وكرس هذا المبدأ في القوانين الأساسية المنظمة للقطاع من خلال القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 تحت رقم : 03/06 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 والذي ينص في مادته 27 على ما يلي: (لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من

<sup>1</sup> معلوف لويس، المنجد في اللغة والإعلام، بيروت: دار المشرق، ط 24، 1973. ص 265.





ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية ) ، وكذلك المادة 74 التي تنص على ما يلي: ( يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة).

واعتبر المشرع الجزائري مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية من المبادئ الكبرى التي تحكم النظام القانوني للوظيفة العمومية الجزائرية ولم يستثنى إلا من كان ماضيه غير مشرف اتجاه الثورة الجزائرية.<sup>1</sup>

وفي الأصل أن الجنسين متساوون في تقلد الوظائف العامة إلا ما تم استثنائه بنص قانوني أو تنظيمي حيث أن هناك بعض المناصب لخصوصيتها سواء الدينية أو الأخلاقية أو طبيعة المهام المنوطة بها تكون حكرا على جنس معين دون غيره مثال ذلك رتبة قابلة أو مرشدة دينية التي هي حكرا على النساء أو رتبة إمام هي حكرا على الرجال.<sup>2</sup>

إن التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظفين في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا لأحكام المادة 122 منه هو من اختصاص البرلمان.<sup>3</sup>

**أما في تونس** فيستند مبدأ المساواة بين كل المواطنين للترشح إلى الوظيفة العمومية على ما جاء به الفصل السادس من الدستور التونسي لسنة 2014 الذي نص على ما يلي: (كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون)<sup>4</sup>، وكذلك من الفصل العاشر من قانون الوظيفة العمومية الفقرة الأخيرة الذي ينص على ما يلي: (ولا يمكن بأي حال أن يتضمن الملف الشخصي إلى ما يشير للأفكار السياسية أو الفلسفية أو الدينية للمعني بالأمر)<sup>5</sup>.

وعلى هذا الأساس يمنع على الإدارة التمييز بين المواطنين على أساس جنسهم أو انتماءهم العقائدي أو أفكارهم السياسية وفقا لما يلي:

**01- تحجير التمييز العنصري:** يمنع منعاً باتاً على الإدارة منع المواطنين من الترشح للوظيفة العمومية اعتباراً لجنسهم أو لفتنهم الاجتماعية أو للون بشرتهم أو لأي عنصر آخر من هذا القبيل.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 192.

<sup>2</sup> عبد الحكيم سواكر، رئيس مفتشية التوظيف العمومي لولاية غليزان مقابلة اجريت يوم 2020/08/08 على الساعة 16:00 بالوادي.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، مرجع سابق، ص 03.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 06 من دستور الجمهورية التونسية، المؤرخ في 14 جانفي 2014. مرجع سابق. ص 316.

<sup>5</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 10 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية. الرائد الرسمي، عدد 82 بتاريخ 16 ديسمبر 1983، ص 4328.

<sup>6</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس. الجزء الأول: الالتحاق بالوظيفة العمومية. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006، ص 06.



**02- تحجير التمييز العقائدي:** نص الفصل الخامس من الدستور على أن: (الجمهورية التونسية تضمن

حرية الفرد وحرية المعتقد وتحمي حرية القيام بالشعائر الدينية ما لم تخل بالأمن العام).<sup>1</sup>

وضمامنا لهذه الحرية جاء الفصل العاشر من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية أنه (:

لا يمكن بأي حال أن يتضمن الملف الشخصي ما يشير إلى الأفكار الدينية للمعني بالأمر).<sup>2</sup>

لذا فإنه لا يمكن التمييز بين أعوان الوظيفة العمومية على أساس أفكارهم الدينية، لكن تجدر الإشارة

إلى أن الدين الإسلامي هو دين الدولة التونسية ودين رئيسها وذلك طبقا لما نص عليه الدستور بما ييسر

إقامة الشعائر الدينية ويصون القيم الروحية ويدراً أخطار الانغلاق والتطرف ويحفظ مقومات الشخصية

الحضارية التونسية ويزكي التعلق بها ولهذا الغرض تتولى وزارة الشؤون الدينية خاصة:<sup>3</sup>

- تنسيق الأعمال والنشاطات المتعلقة بالشؤون الدينية بالتعاون مع سائر الدوائر المعنية.

- تيسير القيام بشعائر الدين.

- العناية ببيوت الله وسائر المعالم الدينية.

- الإشراف على إيطارات التفقد والإرشاد الديني والمكلفين بالإمامة والمؤذنين والقائمين بشؤون بيوت الله.

ويلاحظ انه استثناء لمبدأ المساواة بين المواطنين في الترشح إلى الخطط العمومية لا يمكن بطبيعة

الحال إسناد بعض المهام إلى غير المسلمين من ذلك مثلا خطة مفتي الجمهورية أو واعظ ديني.<sup>4</sup>

لكنه يلاحظ انه تم في السنوات الأولى للاستقلال تكليف مواطنين غير مسلمين بوظائف سياسية

هامية وذلك لأسباب ظرفية، كما يلاحظ بان مجلس المستشارين ضم من بين أعضائه غير مسلم

تم تعيينه من قبل رئيس الجمهورية سنة 2005، هذا وقد تم تسمية روني طرابلسي كوزير للسياحة في

حكومة يوسف الشاهد سنة 2017 وهو يدين بالديانة اليهودية.

وفي الإسلام هناك صنفان من الوزراء وزراء التفويض الذين كانت لهم صلاحيات مطلقة في

التصرف ووزراء التنفيذ الذين لم يكونوا مؤهلين إلا لتنفيذ الأوامر الصادرة عن الخليفة وكان في ذلك العهد

بالإمكان تعيين وزراء التنفيذ من بين أهل الذمة في حين أن ذلك لم يكن ممكنا بالنسبة إلى وزراء

التفويض.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 05 من دستور الجمهورية التونسية، المؤرخ في 14 جانفي 2014، مرجع سابق. ص 316.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، الفصل 06.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 597 لسنة 1994 المؤرخ في 22 مارس 1994 المتعلق بضبط مشمولات وزارة الشؤون الدينية،

**الجريدة الرسمية**، عدد 25 الصادرة بتاريخ 01 افريل 1994، ص 533.

<sup>4</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، **قانون الوظيفة العمومية، الجزء الأول: الحياة المهنية لأعوان الوظيفة العمومية**. تونس:

المدرسة القومية للإدارة مركز البحوث والدراسات الإدارية، 2010، ص19.

<sup>5</sup> القاضي أبي يعلى محمد بن الحسين الفراء الحنبلي، **الأحكام السلطانية**. القاهرة: مكتبة ومطبعة مصطفى الحلبي وأولاده، ص16.



**03- تحجير التمييز السياسي :** يمنع من حيث المبدأ على الإدارة أن تميز بين الأعوان أو بين المرشحين للتوظيفة العمومية على أساس انتماءاتهم أو أفكارهم السياسية، غير أن حرية الفكر السياسي لا تعني أنه بإمكان المرشحين أو الأعوان المجاهرة بأفكارهم إلى حد التشكيك في حيادهم أو الإخلال بكرامة وظيفتهم أو بسلطة الدولة.<sup>1</sup>

**04- عدم التمييز بين الجنسين :** لا يمكن للسلطة الإدارية أن تميز بين الذكور والإناث عند انتداب الأعوان أو من خلال مسارهم المهني، وقد نص الفصل 11 من القانون الأساسي للتوظيفة العمومية على أنه ( ليس هناك أي ميز بين الجنسين في تطبيق هذا المبدأ باستثناء الأحكام الخاصة التي تحتتمها طبيعة الوظائف والتي قد تتخذ في هذا الصدد).<sup>2</sup>

ويتبين من خلال ما تم ذكره أن كلا البلدين أقر مبدأ المساواة كمبدأ أساسي للالتحاق بالتوظيفة العمومية في التشريعات المعمول بها في الجزائر و تونس ولكن الاختلاف فقط في أن المشرع الجزائري أقر هذا المبدأ في أم القوانين صراحة وهو الدستور لا سيما في المادة 67 من دستور 2020 والتي تنص على ما يلي: (يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والامن الوطنيين)، وتبع ذلك في كل القوانين الأساسية التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال والتي تكرس هذا المبدأ الدستوري ولعل أهمها وآخرها قانون التوظيفة العمومية رقم: 03/06 لسنة 2006 المؤرخ في: 15 جويلية 2006 والذي ينص في مادته 27 على ما يلي: (لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية ) ، وكذلك المادة 74 التي تنص على ما يلي: (يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة).

**أما في تونس** فقد اكتفى المشرع التونسي بالتطرق لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الأساسية ولم ينص على ذلك صراحة في الدستور وإنما ذكر هذا بصفة عامة وهو ما نص عليه الفصل السادس من الدستور التونسي لسنة 2014 حيث نص هذا الفصل على ما يلي: (كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات وهم سواء أمام القانون).

حيث ركز المشرع التونسي على تكريس هذا المبدأ في القوانين الأساسية التي تعنى بالتوظيفة العمومية لا سيما القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 1983/12/12 والذي ينص في مادته العاشرة والحادي عشر على التوالي على ما يلي:(ولا يمكن بأي حال أن يتضمن الملف الشخصي إلى ما يشير للأفكار السياسية أو الفلسفية أو الدينية للمعني بالأمر)، وكذلك المادة الحادي عشر والتي تنص

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون التوظيفة العمومية في تونس الجزء الأول الالتحاق بالتوظيفة العمومية . مرجع سابق، ص08.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 11 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.



على ما يلي: (ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون باستثناء الأحكام الخاصة التي تحتتمها طبيعة الوظائف والتي تتخذ في هذا الصدد).

وبالرغم من أن كلا البلدين أقر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة إلا أنه لكل قاعدة استثناء فقد

تم استثناء بعض الفئات من هذا المبدأ وذلك من خلال ما نصت عليه القوانين المعمول بها في كلا البلدين ونذكر بالخصوص أن بعض المناصب يمكن أن تكون من نصيب فئة معينة على حساب بعض الفئات الأخرى ونذكر في هذا الشأن عدة حالات منها:

- منصب رئيس الجمهورية والذي ينص الدستور صراحة سواء كان في الجزائر أو في تونس على أن من يريد الترشح لمنصب رئيس الجمهورية يجب أن يكون من الديانة الإسلامية بالرغم من أن القوانين تنص على أنه لا يمكن التمييز بين المواطنين على أساس ديني في تولي الوظائف العامة وفي هذا الإطار تتدخل العوامل الثقافية والدينية للمجتمع وتأثيرها على صياغة القوانين التي تعنى بالشأن العام، هذا بالإضافة إلى بعض الشروط الأخرى وتختلف من الجزائر إلى تونس ونذكر منها ما يلي:

- منصب مفتي الجمهورية أو وزير الأوقاف فمن الطبيعي أن يكون من ذوي الديانة الإسلامية.

ونلاحظ في هذا الشرط أي شرط الديانة الإسلامية من الناحية التطبيقية أن هذا الأمر مطروح في

تونس أكثر من الجزائر لان الجزائر لا توجد بها أقليات دينية مثلما هو في تونس حيث تسعى هذه الأقليات لتمثيل نفسها خاصة في الوظائف العليا وكان لها ذلك في عدة مناسبات من خلال وصول بعض أصحاب الديانة اليهودية إلى مناصب سيادية مثل الوزارة وغيرها<sup>1</sup>. كما نلاحظ أيضا فيما يخص المساواة بين الجنسين أن بعض الوظائف العامة عادة ما تكون حكرا على جنس معين وبالقانون مثال ذلك:

- التجنيد في الجيش خاص بالرجال بصفة إلزامية على خلاف النساء بصفة اختيارية وهذا الأمر في الجزائر وتونس وما له من أثر مباشر على فرص التوظيف بين الرجال والنساء.

- منصب قابلة يكون حكرا على النساء دون الرجال ومنصب إمام يكون حكرا على الرجال دون النساء.

هذا من الناحية القانونية أما من الناحية العملية فهناك مناصب تكون حكرا على النساء دون غيرهم من الرجال وبعض المناصب تكون حكرا على الرجال دون غيرهم من النساء ويكون ذلك نتيجة تأثيرات

اجتماعية وثقافية معينة مثال ذلك أن توكل للمرأة في سلك الشرطة أو الديوانة بمهام تقتض لا يمكن

للرجال التي يقومون بها. كما أن بعض المهام عرفت باحتكارها للرجال مثل موظفي المؤسسات العقابية (إعادة التربية) ومنصب سائق ومختلف الرتب في الجيش والمناصب السيادية مثل منصب رئيس

الجمهورية أو رئيس البرلمان.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فحفي العيوني، رئيس بلدية الكرم. مقابلة أجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة 12:00 بتونس العاصمة.

<sup>2</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة، أجريت يوم 2020/08/08 على الساعة 16:00 بالوادي.



### الفرع الثاني: على مستوى الممارسات

بالرغم من أن مبدأ المساواة مبدأ دستوري وقانوني إلا أنه من الناحية التطبيقية نجد كثير من الممارسات لا تتوافق وما أراد له المشرع سواء كان ذلك في الجزائر وتونس وذلك لعدة اعتبارات و على عدة مستويات:

**01- على مستوى التمييز العنصري:** بالرغم من أن القانون يجرم ذلك ففي تونس تصل العقوبة إلى 03 سنوات سجن وفي الجزائر كذلك يعاقب على التمييز العنصري بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات بالإضافة إلى غرامة مالية تقدر من 50000.00 دج إلى 150000.00 دج<sup>1</sup> إلا أنه على مستوى الممارسات نجد بعض التصرفات تكرر ذلك وخاصة على مستوى الوظائف العليا فبالنسبة للتمييز على مستوى لون البشرة في تولي الوظائف نجد أن بعض الوظائف بقيت حكرا على أصحاب البشرة البيضاء لاعتبارات معينة حيث أنه لا نكاد نجد مسؤولين كبار في الدولة من ذوي البشرة السمراء إلا نادرا ، إلا أن هذا الأمر بدأ في التناقص بمرور الوقت.

**02- على مستوى التمييز العرقي:** أما مشكل العرق فمطروح في الجزائر أكثر من تونس لاعتبارات تاريخية ما بين المواطنين من أصول عربية ومواطنين من أصول أمازيغية بمختلف فصائلهم(القبائل- الشاوية -التوارق-بني ميزاب) وانعكس ذلك في تولي الوظائف العامة وبالرغم من أن الدستور وقوانين الجمهورية لا تعترف بهذه التصنيفات وبالرغم من أن قيادات الثورة التحريرية عملت على محاربة هذه العنصريات إلا أنه في واقع الأمر بقيت بعض الرواسب وبعض الممارسات متواجدة في المجتمع الجزائري نتيجة لأسباب متعددة حيث بقيت بعض الوظائف حكرا على عرق معين مثل بعض المناصب في الجيش كانت حكرا على أبناء الشاوية في مرحلة تاريخية معينة وكان ذلك بعد الاستقلال مباشرة نتيجة لاعتبارات تاريخية بحتة باعتبار أن أهم فصيل(عرقي) كان داعما للثورة خاصة في بداية الثورة هم أبناء الشاوية دون إغفال دور المناطق الأخرى. كما أن بعض المناصب الإدارية كانت في وقت ما محسوبة على أبناء القبائل دون غيرهم مثل التوظيف في شركة سونطراك وشركة الخطوط الجوية الجزائرية والمؤسسات البنكية بالرغم من أن هذه المؤسسات تعتبر مؤسسات اقتصادية ولا تتبع قطاع الوظيفة العمومية إلا أنها تعطي لنا فكرة عن طبيعة الشخصية الجزائرية.<sup>2</sup> وفي هذا الصدد وبالرغم من وجود بعض التصرفات من هذا النوع إلا أنه على العموم بقيت محدودة ولم ترقى إلى أن تهدد النسيج الاجتماعي أو الوحدة الوطنية على اعتبار أن ما يجمع الجزائريين أكثر مما يفرقهم وان عامل الدين والوطنية هما صمام الأمان للبلاد من هذه التصرفات.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 20/05 المؤرخ في 28 افريل 2020 والمتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها. الجريدة الرسمية، عدد 25 الصادرة بتاريخ 29 افريل 2020. ص 04.

<sup>2</sup> محمد بوخطة، ناشط سياسي ونقابي سابق، مقابلة اجريت يوم: 2021/04/05 على الساعة 15:00 بالجزائر العاصمة.



أما مشكل العرق بالنسبة لتونس فليس مطروح بشكل كبير مقارنة بالجزائر حيث أن الشعب التونسي بغض النظر عن أصوله العرقية تاريخيا إلا أن الشعب التونسي حاليا يعتبر أكثر انسجاما من هذه الناحية دون أن نغفل دور السلطة السياسية بعد الاستقلال والتي حاربت القبيلية والتعصب العرقي.

**03- على مستوى التمييز الجهوي:** وبالنسبة لمشكل الجهويات فهو مطروح سواء كان ذلك في الجزائر أو في تونس ففي تونس يوجد تمييز بين مدن الساحل مثل مدن المهدية والمنستير وسوسة ونابل وتونس وبنزرت وبين المناطق الداخلية في الوسط والجنوب والشمال الغربي. فتونس المستقلة عرفت نظاما رئاسيا مركزي متشدد يتمثل في سيطرة مؤسسة الرئاسة على جميع الصلاحيات بما في ذلك مؤسسة الجيش وبما أن كلا الرئيسين الذين حكما تونس بعد الاستقلال وهما الحبيب بورقيبة وزين العابدين بن علي منحدرين من مدن ساحلية (بورقيبة من المنستير) و(بن علي من سوسة) مما اثر على التوازن الجهوي بين الجهات بل اعتبرت تلك المناطق مهدا للمعارضات التي عرفتها تونس سواء المعارضة اليسارية أو القومية أو الإسلامية وأصبحت مناطق كاملة محرومة من التنمية مما انعكس ذلك الحرمان على تولي المناصب العامة في الدولة.<sup>1</sup> حيث أن معظم المعارضات التي حاولت الإطاحة بنظام بورقيبة كانت من الجنوب منها ما تعلق بمحاولة الانقلاب الفاشلة على بورقيبة سنة 1963 وحادثة قفصة سنة 1980 (بالرغم من أن لها بعد إقليمي إلا أن مسرح أحداثها كانت في الجنوب). وبالرغم من الثروات الموجودة في الحوض المنجمي في قفصة وضواحيها إلا أن ذلك لم يشفع لها من الانتقاع بحصتها في التنمية بل طغى على ذلك العامل السياسي وكذلك الأمر بالنسبة لولاية تطاوين حيث يوجد على ترابها اغلب الثروات الباطنية مثل البترول والغاز والجبس وغيرها إلا أن حظ تلك المنطقة في التنمية والتشغيل يكاد يكون منعدما مما اضطر أصحاب تلك المناطق إلى البحث عن العمل في الساحل وكذلك الهجرة إلى خارج الوطن حيث تعتبر ولاية تطاوين من أكثر الولايات التي لها عمالة في الخارج وبها أكبر نسبة من البطالة على المستوى الوطني تصل إلى 28 %.

وبالرغم من أن دستور "الثورة" (دستور 14 جانفي 2014) حاول أن يستدرك هذا الأمر وافر مبدأ التوازن الجهوي ومبدأ التمييز الايجابي إلا انه في التطبيق واجهت هذا التوجه عدة إشكاليات تتعلق أساسا بضعف موارد الدولة وبحجم الهوة التي تركها النظام السابق بين المناطق الساحلية والمناطق الداخلية بالإضافة إلى وجود بعض الذهنيات التي مازالت تحن إلى العهد السابق والتي لها نفوذ في الدولة والتي تسعى إلى عرقلة هذا التمشي وكذلك ذهنية المطالبة التي برزت بعد "الثورة" وسقف الطموحات المرتفع بعد "الثورة".

<sup>1</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة، اجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة 12:00 بتونس العاصمة.



وفي الجزائر أيضا مشكل الجهويات مطروح خاصة بين الشمال والجنوب وبين الشرق والغرب ويعود ذلك إلى عدة أسباب تاريخية وسياسية وثقافية حيث أن هذا المشكل له جذور تاريخية ظهرت بعد الثورة حيث أن اغلب قيادات الثورة من الشرق و اغلب القيادات السياسية التي حكمت الجزائر المستقلة من الشرق أيضا (الهوري بومدين ، قالمة- الشاذلي بن جديد ، الطارف- اليامين زروال ، باتنة- محمد بوضياف ، المسيلة، علي كافي ، سكيكدة... ) باستثناء احمد بن بلة من مغنية ولاية تلمسان وهي فترة قصيرة لا نستطيع أن نحكم عليها مما انعكس بشكل واضح على تولي الوظائف العامة خاصة المناصب القيادية في الدولة بعد الاستقلال وهذا بدوره ينعكس على عدة مجالات منها قطاع الوظيفة العمومية خاصة في الوظائف السامية في الدولة إلا انه في الآونة الأخيرة انتقلت القيادة من الشرق إلى الغرب وانعكس ذلك على تركيبة الحكومات المتعاقبة في عهد الرئيس عبد العزيز بوتفليقة مما انعكس مباشرة على التعيينات في مختلف المستويات في الدولة.

أما بالنسبة للشمال والجنوب فبالرغم أن معظم موارد الدولة من الجنوب وذلك نظرا لطبيعة النظام الاقتصادي الجزائري الريعي والذي يعتمد بالدرجة الأولى على الصناعة الاستخراجية إلا أن الجنوب لم يحظى بالقدر الكافي من التنمية خاصة في السنوات الأولى للاستقلال حيث لا نكاد نجد مسؤولين كبار في الدولة من ولايات الجنوب مما انعكس على ذلك حرمان تلك المناطق من التعيينات على جميع المستويات، وبالرغم من أنه في الآونة الأخيرة هناك محاولات لسد هذه الفجوة بين الشمال والجنوب إلا انه لم ترقى للمستوى الذي يطمح له سكان الجنوب.<sup>1</sup>

ويمكن أن نشير في هذا الإطار أن علاقة التنمية بقطاع الوظيفة العمومية علاقة وطيدة من حيث فتح المناصب المالية حيث انه عندما تكون أنشطة اقتصادية ومشاريع تنموية في منطقة معينة تؤدي حتما إلى فتح مناصب مالية في الوظيفة العمومية لتغطية متطلبات تلك الأنشطة.<sup>2</sup>

**04- على مستوى الجنس:** أما الحديث عن المرأة فنجد هناك تشابه كبير بين الجزائر وتونس على العموم سواء من ناحية التشريعات التي تدعم مكانة المرأة وتمنع أي تجاوز يستهدفها والحط من مكانها أو من طغيان الجنس الآخر عليها حيث نص الفصل 46 من دستور 14 جانفي 2014 على تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين من خلال ما يلي: (تلتزم الدولة بحماية الحقوق المكتسبة للمرأة وتعمل على دعمها وتطويرها، تضمن الدولة تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمل مختلف المسؤوليات وفي جميع المجالات).

وكذلك بالنسبة للجزائر حيث شهدت بعد الاستقلال عدة دساتير كرست في معظمها مفهوم تمكين المرأة في جميع مجالات الحياة وتكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في تولي الوظائف والمهام داخل

<sup>1</sup> محمد بوخطة، مقابلة سابقة، اجريت يوم: 2021/04/05 على الساعة 15:00 بالجزائر العاصمة.

<sup>2</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة، اجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة 12:00 بتونس العاصمة.





الدولة، ويظهر ذلك جليا من خلال مختلف دساتير الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ومختلف القوانين المنظمة لقطاع الوظيفة العمومية في الجزائر.

وبخصوص الاحصائيات الرسمية لنسبة تواجد المرأة في الوظيفة العمومية في الجزائر ف يبلغ تعداد العنصر النسوي في الوظيفة العمومية 880.245 عون أي بنسبة 40.74 % من التعداد الإجمالي حسب الإحصائيات لسنة 2019،<sup>1</sup> بينما في تونس يبلغ تعداد العنصر النسوي في الوظيفة العمومية 233.500 عون أي بنسبة 36 % من التعداد الإجمالي حسب الإحصائيات الرسمية لسنة 2017.<sup>2</sup>

ومن خلال مقارنة نسبة تواجد المرأة في قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس نلاحظ أن المرأة لم ترتقي إلى المكانة التي تطمح لها سواء كان ذلك في الجزائر أو في تونس إلا انه نلاحظ أن هناك تقدم مهم بالنسبة لحضور المرأة في الوظيفة العمومية في الجزائر أكثر منه في تونس خاصة في السنوات الأخيرة على خلاف ما كان عليه الأمر في السنوات الماضية خاصة بالنسبة للسنوات الأولى التي تلت استقلال البلدين حيث انه في الجزائر اقتحمت المرأة عدة مجالات مهمة كقطاع التعليم والصحة وأصبحت تنافس الرجال منافسة شديدة بينما نجد في تونس تعدت هذه القطاعات إلى قطاعات أخرى مثل قطاع الشرطة والدفاع المدني والديوانة والإدارة وغيرها.

كما أن هذا الأمر يختلف من منطقة إلى أخرى فنجد في ولايات الشمال هناك تواجد أكبر للمرأة في الوظيفة العمومية أكثر من ولايات الجنوب وفي المناطق النائية والتي تعتبر مناطق محافظة خاصة ما تعلق باقتحام وظائف كانت حكرًا على الرجال في مراحل تاريخية سابقة بينما في الجنوب تفضل المرأة التواجد في قطاعات يمكن أن نقول عليها قطاعات تقليدية في الوظيفة العمومية مثل قطاع التعليم والصحة حيث عرفت هذه القطاعات حركية واسعة في هذا المجال في السنوات الأخيرة حيث تفوق العنصر النسوي على الرجال في هذه الوظائف وبنسب معتبرة.

بينما في تونس لا نجد هذا الفرق واضحا حيث أن ولايات الجنوب والشمال انخرطوا جميعا في مشروع المجتمع الذي انتهجته السلطة السياسية مباشرة بعد الاستقلال وبمرور الزمن أصبح المجتمع التونسي أكثر تجانسا واقتناعا بهذا المبدأ وهو مبدأ تكريس تواجد المرأة في الحياة العامة بما فيها التواجد في الوظيفة العمومية نتيجة لظروف اجتماعية واقتصادية أجبرت المرأة التونسية على العمل بغية تغطية تكاليف الحياة المعيشية المتأثية على الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي تمر بها سواء كان ذلك قبل "الثورة" أو بعد "الثورة" والتي أصبح فيها الرجل غير قادر على تلبية تلك الحاجيات بمفرده.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومي بالجزائر اطلع عليه يوم: 2021/03/12 على الساعة 10:00، متاح على الرابط: [www.dgfp.gow.dz](http://www.dgfp.gow.dz).

<sup>2</sup> المعهد الوطني للإحصاء بتونس، خصائص اعوام الوظيفة العمومية واجورهم لسنوات 2013-2017. اطلع عليه يوم: 2022/02/20 على الساعة: 09:00، متاح على الرابط: [www.ins.tn](http://www.ins.tn).

<sup>3</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة، اجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة 12:00 بتونس العاصمة.





أما من ناحية تولي مناصب قيادية فلم ترقى المرأة في الجزائر وتونس إلى مستوى يتناسب ومكانتها في المجتمع وفي سوق الشغل وحتى مكانها في الوظيفة العمومية بالرغم من أن هناك عدة تشريعات تشجع على ذلك ولعل أبرزها ما تعلق بالمناصب المنتخبة حيث انه في تونس مثلا بعد الاستقلال تم إقصاء المرأة من انتخابات المجلس القومي التأسيسي بمقتضى الفصل 11 من الأمر المؤرخ في 06 جانفي 1956 الذي حصر صفة الناخب في الذكور الذين بلغوا من السن 21 سنة وإسناد حق الترشح لكل ناخب يحسن القراءة والكتابة ويتجاوز سنه 30 سنة، ثم تدارك هذا التمييز بمقتضى الأمر الصادر في 14 مارس 1957 المتعلق بالانتخابات البلدية لتشارك المرأة في الانتخابات العامة لكن هذه المساواة لم تمكن المرأة من بلوغ مراكز القرار لذلك تم تدعيمها بعدة إجراءات منها على سبيل المثال على مستوى الجماعات المحلية فقد عرفت نسبة النساء في تركيبة المجالس البلدية تطورا هاما خلال السنوات الأخيرة بفضل نظام الحصة المعتمد في الانتخابات البلدية لسنة 2000 (حد أدنى يقدر بالخمسة) ولسنة 2005 (حد أدنى يقدر بالربع)1.

هذا المنوال تواصل بعد "الثورة" التونسية عبر إقرار مبدأ التناسف في القوائم الانتخابية للمجلس الوطني التأسيسي ومجلس النواب لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة على مستوى التمثيل السياسي وكذلك الأمر بالنسبة للمجالس المحلية في انتخابات سنة 2018.

ولهذا نلاحظ انه في تونس هناك تقدم ملموسا مقارنة بالجزائر سواء كان ذلك على مستوى الوزارات التي تديرها نساء أو على مستوى وظائف عليا في الدولة مثل منصب مدير عام أو والي أو معتمد أو مناصب في السلطة القضائية كالقضاة بل وصلت المرأة ولأول مرة أن تشرف على جهاز القضاء كأول وزيرة لقطاع العدالة في تاريخ تونس بل أكثر من ذلك وصلت المرأة إلى منصب وزير أول مؤخرا . وكذلك الأمر بالنسبة للمؤسسة التشريعية حيث انه في الآونة الأخيرة المرأة ممثلة في رئاسة المجلس بأحد نواب الرئيس بالإضافة إلى اللجان والهيئات المختلفة لمجلس نواب الشعب.

أما في الجزائر فبالرغم من المحاولات التي قام بها المشرع الجزائري لتمكين المرأة من تولي المناصب القيادية في الدولة إلا انه بقيت دون الطموحات التي أريد لها فوجد مثلا ما تعلق بالقانون الانتخابي رقم: 03/12 المؤرخ في: 12 جانفي 2012 والذي يكرس تواجد المرأة في المؤسسة التشريعية بإجبار الأحزاب على ترشيح نسبة الثلث على الأقل من النساء حتى تكون المرأة لها تمثيل معتبر في المؤسسة التشريعية<sup>2</sup> إلا انه في واقع الأمر لم تتحقق تلك النسبة على اعتبار أن كثير من القوائم يفوز بها

<sup>1</sup> ماهر عبد مولا، "انتخابات المجلس الوطني التأسيسي اختزال الصراع الايدولوجي"، المجلة القانونية. عدد 115/114، جوان 2011، ص12.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 02 من القانون رقم 03/12 المؤرخ في: 12 جانفي 2012 المتعلق بكيفيات توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة. الجريدة الرسمية، عدد 01 الصادرة بتاريخ 14 جانفي 2012. ص 46.



رأس القائمة فقط واغلب رؤساء القوائم من الرجال ولذلك لم تنعكس تلك النسبة في الترشيح على عضوية المجلس ولكن عموما تعتبر نسبة قريبة من الثلث، ونتيجة لعملية تقييمية من طرف السلطات السياسية تم إحداث آلية مغايرة لتواجد المرأة في البرلمان وهي آلية شرط التنافس في القوائم الانتخابية تم تكريسها في القانون الانتخابي الأخير لسنة 2021 تحت رقم 02/21 المؤرخ في 16 مارس 2021 ولكن مع عدم إجبار الأحزاب على ضرورة ترتيب المرشحين شخص بشخص ومع اعتماد القائمة المفتوحة حيث أصبح من خلالها الناخب هو صاحب القرار في ترتيب المرشحين الفائزين على القوائم الانتخابية فان ذلك أدى إلى تراجع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة نتيجة تطبيق هذا القانون الانتخابي ونتيجة لثقافة المجتمع الذكورية، بل أن هذا الإجراء افرغ عملية تمثيل المرأة من محتواه والأمر ينطبق كذلك على المناصب التي تتم عن طريق التعيين مثل منصب وزير أو وال أو مدير عام وغيرها من المناصب حيث انه لم تصل المرأة إلى تلك المناصب بنسب محترمة مقارنة بتمثيلها في عدة مناصب دنيا.<sup>1</sup> ويمكن أن نبرز بعض الإشكاليات المتعلقة بتمثيل المرأة في قطاع الصحة على سبيل المثال وفق ما يلي:<sup>2</sup>

حيث نجد أن اغلب المرشحين في معظم مسابقات التوظيف بمختلف أشكالها من جنس الإناث أي أن حوالي 70 % وهذا راجع لعدة أسباب أهمها أن اغلب الطلبة بصفة عامة في الجزائر وتونس هم إناث وان الاجتهاد في الدراسة أصبح علامة من علامات الجنس الأنثوي أكثر من الذكور وهو بدوره يعود لعدة أسباب شخصية واجتماعية واقتصادية وسياسية ومنها:

- رغبة البنات في الانخراط في قطاع الصحة أكثر من الذكور حيث يعتبر قطاع الصحة من القطاعات الأكثر جذبا لجنس الإناث على غرار بعض القطاعات الأخرى كالتعليم.
- تعد مهنة التمريض مهنة تتلاءم ومؤهلات المرأة الخلقية والنفسية والعقلية حيث يعتبر هذا الأمر تاريخيا حكرا على العنصر النسوي بل أن بعض المهن بالقانون لا يمكن الترشح لها إلا من طرف العنصر النسوي مثل القابلات وفي هذا الأمر هناك جدل كبير بين المبدأ الدستوري بخصوص المساواة بين الرجل والمرأة في التوظيف وبين خصوصيات المهنة وتتدخل هنا العوامل الاجتماعية والثقافية مثل العرف والدين وان المشرع القانوني يراعي كل تلك العوامل أثناء سنه للقوانين على سبيل الاستثناء وليس العموم (لكل قاعدة استثناء).

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادتين 202 و 317 من القانون رقم 02/21 المؤرخ في: 16 مارس 2021 المتعلق بالانتخابات، الحريدة الرسمية، عدد 49 صادرة في: 20 جويلية 2022، ص 10.

<sup>2</sup> وهيبة ببة، رئيسة مصلحة المستخدمين بمديرية الصحة بالوادي، مقابلة أجريت يوم: 2021/02/17 على الساعة: 11:30 بالوادي.



وهذا الأمر قد يكون له تأثير سلبي في بعض الأحيان على القطاع حيث يظهر ذلك جليا من خلال التعيينات حيث أن البنات تحبذن التعيين بالقرب من مقر سكنها والجميع في حقيقة الأمر يحبذ ذلك لكن ظروف المرأة فيها كثير من الحرج بالنسبة للتنقل للمناطق البعيدة والنائية بينما الرجل ظروفه تكون اقل حرجا نظرا لطبيعة المرأة وظروف السكن وظروف التنقل كلها عوامل تترك الإدارة في حرج من ناحية تلبية رغبات الموظف أو الموظفة ومن ناحية ضرورة المصلحة لكن في الأخير عند استنفاد الحلول الودية ومراعاة الجوانب الشخصية والعائلية والاجتماعية فانه في حالة استحالة تلبية رغبات الموظفين فانه يجب تفعيل القانون مما يجبر أحيانا البعض التخلي عن المنصب.<sup>1</sup>

ويظهر هذا الإشكال كذلك عندما يكون هناك عدة طبيبات في مؤسسة استشفائية واحدة فان هؤلاء الطبيبات يحبذن العمل في النهار بدل الليل بالرغم من أن توقيت العمل يتم بنظام التناوب ليلا أو نهارا فعندما تكون مؤسسة متناصفة بين الذكور والإناث فانه في اغلب الأحيان يتم الاتفاق بينهم على أساس أن الذكور يعملون في الليل وان النساء يعملن في النهار لكن عندما يكون هناك اختلال فانه دائما يكون إشكال في ذلك (مثال على ذلك يوجد مؤسسة استشفائية بها طبيب واحد والبقية طبيبات) حيث انه دائما يطرح مشكل (le garde) وعليه اقترح في هذا الإطار أن يتم التوظيف مناصفة بين الرجال والنساء حتى نتقادي هذا الأمر أي 50% رجال و50% نساء خاصة بالنسبة للعمل بنظام التناوب تماشيا مع سياسة الدولة والتوجهات العالمية في المناصفة بين الرجال والنساء وتحقيقا لمبدأ المساواة بين الجنسين أو على الأقل يكون التناصف في التعيين في المؤسسة الواحدة أي أن يكون التعداد مناصفة بالنسبة للمناصب التي تتطلب ذلك.<sup>2</sup> كما يمكن أن نلاحظ أن هذا الأمر يختلف بين الجزائر وتونس قليلا وبين المناطق المتفتحة والمناطق المحافطة.

وعموما وإلبراز أهم الأسباب التي أدت إلى اختلاف تمثيل المرأة في الوظيفة العمومية في تونس والجزائر نذكر ما يلي:

01- **العوامل الثقافية :** والمتمثلة أساسا في طبيعة المجتمع التونسي الذي انتهج نهج الانفتاح على الثقافات الأوروبية بعد الاستقلال والتي تعطي للمرأة قدر لا محدود من الحرية في تولي المناصب الإدارية.

02- **العوامل السياسية :** ونقصد به الإرادة السياسية من طرف القيادة العليا للبلاد من أجل تكريس هذا التوجه حيث انتهجت تونس النهج العلماني والذي يعتبر من ابرز سماته العمل على تحرير المرأة من القيود الدينية والاجتماعية الموروثة.

<sup>1</sup> وهبة ببة، مقابلة سابقة، أجريت يوم: 2021/02/17 على الساعة: 11:30 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



03- العوامل الاقتصادية والاجتماعية: حيث أن طبيعة النظام الاقتصادي له دور هام في خروج المرأة لسوق الشغل حيث تسعى العائلة التونسية لتحسين دخلها من أجل مجابهة تكاليف الحياة اليومية نظرا للوضع الاقتصادية الهشة للبلاد وعدم قدرة أرباب العائلات على تلبية الحاجيات العائلية مما أدى إلى التضامن الأسري بين الرجل والمرأة للتغلب على تلك المطالب واعتماد الاقتصاد التونسي على الاستثمار في العقل التونسي وذلك بالتركيز على العلم والعمل من أجل مجابهة نقص الموارد الطبيعية مقارنة بالاقتصاد الجزائري الريعي الذي يعتمد على الصناعة الاستخراجية.<sup>1</sup>

04- سياسات التوظيف والإدماج المهني: الذي انتهجتها الدولة الجزائرية مؤخرا مما أدى إلى تضاعف العنصر النسوي خاصة في قطاعات معينة والتي أدت بدورها إلى تجاوز نسبة تواجد المرأة في الوظيفة العمومية في بتونس.

والجدير بالملاحظة أن كل الإحصائيات في العالم بما فيها الدول المتقدمة تشير إلى أن تكريس هذا المبدأ لم يتحقق بما فيه الكفاية خاصة بالنسبة إلى الوظائف العليا التي بقي جلها حكرا على الموظفين الذكور.

#### المطلب الثاني: مبدأ الجدارة في الجزائر و تونس.

إن صلاح الوظيفة العمومية والارتقاء بها يقتضي اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها، لذلك كان لابد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه والمبدأ الذي يحكم هذا النظام في الوقت الحاضر هو مبدأ الجدارة أو مبدأ الاستحقاق الذي يجعل من الكفاءة والصلاحية أساسا لاختيار الموظف العمومي وهو ما يقتضي الرفع من مستوى أداء الإدارة العمومية في اختيار أفضل الموارد البشرية وعليه اتجهت مختلف قوانين الوظيفة العمومية في الدول إلى إقرار هذا المبدأ.<sup>2</sup>

ويعرف الأستاذ توربي وليام ( torpy williem ) مبدأ الجدارة في تولي المناصب العامة على انه: (أسلوب اختيار الموظفين العامين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية والجدارة وليس على أساس المحاباة).<sup>3</sup> والتي قد تنحرف بولاء الموظفين نحو المصالح الخاصة والشخصية على حساب المصلحة العامة من جهة وكذا الولاء السياسي للدولة ولبعض القادة والرؤساء الإداريين من جهة أخرى. ويهدف هذا النظام إلى انتقاء أكثر الأفراد صلاحية لشغل الوظيفة العمومية عن طريق المنافسة المفتوحة بين ذوي المؤهلات العلمية الذي تفرضه طبيعة الوظائف المطلوب شغلها وهكذا يساهم نظام الجدارة في جذب الكفاءات مما يجعل هذا النظام أحد الركائز الأساسية لإصلاح وتطوير أسس ومعايير شغل الوظائف العامة.

<sup>1</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة، اجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة 12:00 بتونس العاصمة.

<sup>2</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص224.

<sup>3</sup> مصطفى الشريف، أعوان الدولة. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1981، ص 94.



وتعود أهمية نظام الجدارة كأساس لشغل الوظائف العامة إلى حقيقة مؤداها أن هذا النظام أصبح من أقوى وسائل الإصلاح الإداري في مجال تولي الوظائف العامة حيث يستهدف إلى انتقاء أكثر الأفراد صلاحية لشغل الوظيفة العمومية عن طريق المنافسة المفتوحة من بين ذوي التأهيل الذي تفرضه طبيعة الوظائف المطلوب شغلها.

كما أن هذا النظام يقوم على أسس ومعايير موضوعية في شغل الوظائف العامة وهو بذلك على النقيض من المعايير الشخصية والمصلحية التي تقوم على المحاباة والمحسوبية والولاء الحزبي وكل ذلك يجعل طالب الوظيفة الذي ينجح في مسابقات التوظيف يلتحق بالوظيفة دون أن يشعر أن لأحد دين عليه مما يجعله عند الالتحاق بالوظيفة العمومية غير مقيد بجميل لأحد، الأمر الذي يجعله حر الإرادة في أداء واجبات وظيفته ومهامها، أخذا المصلحة العامة في الاعتبار الأول.

أما في تراثنا الإسلامي أقامت الشريعة الإسلامية صلاحية الاختيار لشغل الوظيفة العامة على معيار أساسه العدل والأمانة والقوة والكفاءة فالأساس في اختيار كل موظف أو عامل أن يكون قويا أميناً لأنه بالقوة يستطيع القيام بالعمل المطلوب وبالأمانة يؤديه على وجهه المطلوب دون خيانة لأنه بالأمانة يضع الأمور في مواضعها وبالقوة يتمكن من أداء الواجب عليه، وقد أخبر الله عن إحدى ابنتي صاحب مدين أنها قالت لأبيها لما سقى لهما موسى عليه السلام: (قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ)<sup>1</sup> صدق الله العظيم.

وقال عفريت من الجن الذي ابدأ استعداده لسليمان عليه الصلاة والسلام بالإتيان بعرش بلقيس: (قَالَ عَفْرَيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ)<sup>2</sup> صدق الله العظيم. والمعنى انه جمع بين القدرة على حمله وإحضاره والمحافظة على محتوياته، وأخبر الله عن سيدنا يوسف عليه السلام انه قال للملك: (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ)<sup>3</sup> صدق الله العظيم. والحفظ والعلم يتناغم مع ما جاء على لسان سيدنا موسى وهو القوة والأمانة (أي أن الحفظ بمعنى الأمانة والعلم بمعنى القوة).

وفي صحيح مسلم عن أبي ذر الغفاري رضي الله عنه قال قلت يا رسول الله ألا تستعملني قال: فضرب بيده على منكبي ثم قال: (يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أداها بحق وأدى الذي عليه فيها)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سورة القصص الاية 26.

<sup>2</sup> سورة النمل الاية 39.

<sup>3</sup> سورة يوسف الآية 55.

<sup>4</sup> مسلم، صحيحه، كتاب الامارة، حديث رقم: 3312.



ويقول الرسول ﷺ (من ولي أمر المسلمين فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله).<sup>1</sup>

ويقول أيضا (إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة قيل يا رسول الله وما إضاعتها قال عليه الصلاة والسلام إذا اسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة).<sup>2</sup>

أما على المستوى التطبيقي في صدر الإسلام الأول فقد رفض رسول الله أن يولي عمه العباس رضي الله عنه إمارة مكة أو الطائف عندما طلب العباس ذلك منه.

وكذلك سار على نهجه بقية الخلفاء الراشدين في تولية الأجر بالمناصب العامة فهذا سيدنا عمر بن الخطاب الذي يروى عنه انه قال لأحد عماله: (إني قد عينتك لأبلوك فان أحسنت زدتك وان أسأت عزلتك).<sup>3</sup>

ولا يخفى على أحد من الباحثين مدى السبق الذي حققه الإمام علي ابن أبي طالب على الأنظمة الإدارية المعاصرة في أخذه بمبدأ التعيين بالامتحان والمسابقة، ذلك المبدأ الذي أخذت به الأنظمة الإدارية المعاصرة مؤخرا.<sup>4</sup>

وعلى هذا الاساس يمكن ان نتطرق لمبدأ الجدارة في الجزائر وتونس وفق ما يلي:

#### الفرع الاول: مبدأ الجدارة بين القانون والتطبيق في الجزائر وتونس

وعملا بهذا المبدأ لم يكن غائبا على المشرع الجزائري والمشرع التونسي تماشيا مع الأساليب الحديثة في تطوير قطاع الوظيفة العمومية أن يتم الاعتماد على المناظرة العامة في الوظائف بصفه شائعة ولعل أهم ما يكرس هذا المبدأ هو شرط توفر المؤهلات العلمية كأساس لتولي الوظائف العامة فيجب على المرشح أن يكون له مؤهل علمي لشغل الوظيفة التي ترشح لها وقد تم تحديد المستويات التعليمية الدنيا

للانتداب في مختلف أصناف الوظيفة العمومية في تونس بالأمر عدد 12 لسنة 1999 المؤرخ في 4 جانفي 1999.<sup>5</sup> بينما في الجزائر فقد تم تحديد ذلك وفق المادة 75 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

<sup>1</sup> مسلم، صحيحه، كتاب الإيمان، حديث رقم: 229.

<sup>2</sup> البخاري، صحيحه، كتاب آداب القاضي، حديث رقم: 1938، ص 262.

<sup>3</sup> خالد محمد خالد، الدولة في الإسلام، ط1، 1981، ص 48.

<sup>4</sup> عبد القادر مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي، 1983، ص 127.

<sup>5</sup> ألغي هذا الأمر وعض الأمر عدد 261 لسنة 1985 كما تم تنقيحه بالأمر عدد 284 لسنة 1995 راجع المنشور عدد 04 المؤرخ في 26 جانفي 1999.



ويمكن أن نعتبر أن هذا المبدأ وهو مبدأ الجدارة والكفاءة في تولي المناصب الإدارية مكرس في الجزائر أو في تونس من خلال القوانين والتشريعات ولعل أكبر دليل على ذلك الاعتماد على مبدأ المسابقات أو المناظرات كمبدأ شائع في تولي المناصب الإدارية بالإضافة إلى الاعتماد على اشتراط الشهادات العلمية وذلك لاختيار أكفأ الموظفين لتولي المناصب التي يشغلونها والتي تتناسب مع تكوينهم العلمي والمهني بغية تحقيق وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

إلا انه من الناحية التطبيقية نجد عدة خروقات لهذا المبدأ وتدخل عدة اعتبارات أخرى ليس لها علاقة لا بالكفاءة ولا بالجدارة وإنما يؤثر في ذلك أسباب تتعارض مع المعايير العلمية والمهنية التي أعدت لذلك وتتعلق أساسا بالمحابة مثل القرابة العائلية (عصبية الدم) وتتعلق أيضا بالاعتبارات الجهوية أي ابن المنطقة (عصبية الجوار) أو اعتبارات سياسية وحزبية وغيرها. ويمكن أن نؤكد على أن الأمر يختلف قليلا في تونس عما هو في الجزائر ففي تونس يبقى هذا الأمر نسبي وان المسابقات التي تجرى في تونس تكون أكثر شفافية نسبيا مقارنة بالجزائر<sup>1</sup> (يجب التمييز بين تونس قبل "الثورة" وتونس بعد "الثورة") وذلك لعدة أسباب منها ما تعلق بطبيعة النظام القانوني الذي يركز على عمل اللجان حيث تكون اللجنة المشرفة على المسابقة تتكون من عدة أطراف يصعب الاتفاق بين أعضائها من أجل الانحراف بالمسابقة بحيث لا يكون لرئيس اللجنة صلاحيات واسعة لترجيح طرف على حساب طرف آخر.

فبالإضافة إلى الضمانات التي تم ذكرها المتعلقة بالقوانين والإجراءات التي تساعد على نزاهة المسابقة وكذلك بالإضافة إلى تركيبة اللجان هناك ضمانات أخرى تتعلق بالرقابة المتعددة على عمل تلك اللجان منها ما تعلق بوعي المرشحين أنفسهم وذلك بمرقبة وتتبع جميع مراحل المسابقة بداية من الإعلان عن المسابقة إلى غاية إعلان النتائج وتعيين الفائزين بمناصبهم مع الاستعداد للتنظّم الإداري للسلطة الإدارية العليا وان تحتم الأمر التظلم القضائي لدى السلطة القضائية و أكبر دليل على ذلك القضايا الإدارية المتعددة والمتعلقة بهذا الشأن المرفوعة للمحكمة الإدارية ، ولهذا يمكن أن نقول بأن وجود ثقافة قانونية لدى المواطن التونسي بالإضافة إلى ما تم ذكره كلها عوامل ساهمت في التقليل من حدة التدخلات الغير المشروعة.

هذا دون أن نغفل دور المجتمع المدني في الرقابة على المسابقات العامة بشكل غير رسمي ودوره في وعي المواطن بالدفاع عن حقوقه ومرافقته في ذلك وتبيان الأساليب والطرق التي يمارسها بعض أعوان الإدارة في هذا الشأن. كما أن لعدد المناصب المفتوحة دور في نزاهة المسابقات فعندما يكون عدد

<sup>1</sup> أنوار الماجري، رئيسة مصلحة بوزارة الوظيفة العمومية بتونس، مقابلة اجريت يوم: 05 اوت 2019 بتونس العاصمة. على الساعة 10:00 بتونس العاصمة.





المناصب كبير فان التدخلات غير المشروعة تكون بكثرة بينما يكون العدد قليل تكون التدخلات محتشمة وتكون الرقابة عليها متشددة.<sup>1</sup>

كما يوجد أمر آخر مؤثر على نزاهة المسابقات ولو بصفة غير مباشرة وهو مكانة الوظيفة بحد ذاتها بالنسبة للمجتمع والدولة بحيث انه في تونس تعتبر الوظيفة بالنسبة للمواطن التونسي شيء كبير وباب من أبواب الغنى بل يعتبر باب من أبواب التامين الاجتماعي خاصة قبل "الثورة" مقارنة بالقطاع الخاص والأعمال الحرة وهذا الأمر تغير نوعا ما بعد "الثورة" حيث أصبحت بعض الأعمال الحرة مغرية بعد الانفتاح السياسي والاقتصادي الذي أدى إلى توسع الاقتصاد الموازي.<sup>2</sup> هذا الأمر موجود بأقل حدة بالنسبة للجزائر نظرا لطبيعة النظام الاقتصادي المتبع ونظرا لعدم ارتفاع أجور العمال في القطاع العمومي مما يفقد الوظيفة العمومية مكانتها بالنسبة لكثير من المواطنين وهذا الأمر يؤثر على مجريات المسابقات بناء على أهميتها خاصة في الرتب الدنيا.

ولهذا فان الأمر في الجزائر يختلف قليلا عن ما هو عليه في تونس فبالرغم من أن المشرع الجزائري حاول سن قوانين وإجراءات تكفل نزاهة المسابقة إلا انه في واقع الأمر احيانا تسير الأمور على خلاف ذلك مستغلين بعض الثغرات القانونية وضعف بعض الإجراءات وضعف من يديرون هذه المسابقات حيث انه تنتخل الاعتبارات الأخرى التي تم ذكرها والمتعلقة بدرجة القرابة العائلية ومعيار الجوار (السكن) ومعيار الانتماء الحزبي ومعيار الضغوطات التي غالبا ما تكون من طرف أصحاب الأموال والوجهاء والأعيان والمنتخبين والمسؤولين بمختلف مستوياتهم. هذا دون أن نغفل التلاعب في المرحلة الثانية من المسابقات وهي مرحلة الامتحان الشفوي وذلك لعدم وجود معايير واضحة للتقييم.

كما أن هذا الأمر يبقى نسبي ويختلف من منطقة إلى أخرى ومن فترة إلى أخرى حيث كل هذه الأسباب جعلت المسابقات في الجزائر اقل شفافية ولو نسبيا مقارنة من تونس بالرغم من المحاولات في الآونة الأخيرة لتدارك الأمور وضبط كثير من الإجراءات حيث عملت السلطات المركزية في الآونة الأخيرة على سن قوانين وإجراءات تتعلق بمنع حصول التدخلات على اللجان المشرفة على المسابقات ولعل أهمها فصل اللجان عن بعضها البعض من لجنة إجراء الامتحان ولجنة جمع أوراق الإجابات ولجنة التصحيح كما أن هذه اللجان أصبحت لجان وطنية وجهوية ومراكز التصحيح عادة ما تكون في غير أماكن إجراء المسابقات وهو ما تحقق بنسبة معينة وفي كثير من الولايات.<sup>3</sup> كما أن مراكز التصحيح

<sup>1</sup> ميلود حمروني، أستاذ التعليم المتوسط بولاية قابس، مقابلة أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 05:00 بقابس.

<sup>2</sup> علي بوبكر، الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل بولاية قبلي، مقابلة أجريت يوم 2022/09/21 على الساعة 11:00 بقبلي.

<sup>3</sup> عبد الحميد طويل، رئيس مصلحة المستخدمين بمديرية التربية لولاية الوادي، مقابلة أجريت يوم: 2021/03/04 على الساعة 10:00 بالوادي.





أصبحت جهودية بدل أن تكون محلية من أجل الحد من التدخلات وتخفيف الضغط على هذه اللجان كلها محاولات للحد من التلاعب بالمسابقات وإعطاء أكثر مصداقية لعملية التوظيف في الجزائر . وفي هذا الإطار يمكن أن نعطي لمحة حول تعداد الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس الفرع الثاني: احصائيات عامة حول تعدادات الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.  
اولا: إحصائيات حول تعدادات الوظيفة العمومية في الجزائر

بلغ تعداد الوظيفة العمومية 2.160.836 موظف وعون عمومي إلى غاية 2019/12/31<sup>1</sup>  
تتوزع تعدادات الوظيفة العمومي بحسب:  
**01- حسب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل:**  
- موظفين: 1.691.828 موظف.  
- متعاقدين: 469.008 عون  
**02- حسب المستويات المؤسساتية:**

المؤسسات	العدد
الإدارات المركزية	346.866 عون
المصالح غير المركزية	905.628 عون
الإدارة البلدية	297.595 عون
المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري	599.90 عون
المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي (الثقافي والمهني)	186 عون

**03- حسب قطاعات النشاط:**

قطاعات النشاط	العدد
الداخلية والجماعات المحلية	612.424 عون
التربية الوطنية	675.787 عون
الصحة العمومية	294.663 عون
التعليم العالي	194.227 عون
المالية	778.11 عون
التكوين والتعليم المهنيين	577.24 عون
العدل	426.89 عون

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية بالجزائر، مرجع سابق، متاح على: [www.dgfp.gow.dz](http://www.dgfp.gow.dz)



204.811 عون	قطاعات أخرى
-------------	-------------

**04- حسب مستويات التأهيل:**

العدد	مستويات التأهيل
935.153 عون	التصميم من الصنف 11 فما فوق
255.882 عون	التطبيق من الصنف 09 إلى 10
272.390 عون	التحكم من الصنف 07 إلى 08
697.411 عون	التنفيذ من الصنف 01 إلى 06

**05- العنصر النسوي في الوظيفة العمومية:**

يبلغ تعداد العنصر النسوي في الوظيفة العمومية 880.245 موظف أي بنسبة 40.74 % من التعداد الإجمالي ويتوزع العنصر النسوي حسب قطاعات النشاط كما يلي:

العدد	قطاعات النشاط
395.544 عون	التربية الوطنية
169.004 عون	الصحة العمومية
113.286 عون	الداخلية والجماعات المحلية
073.417 عون	التعليم العالي
021.307 عون	التكوين والتعليم المهنيين
028.684 عون	عون المالية
064.990 عون	قطاعات أخرى

**06- حسب الفئات العمرية:**

العدد	السن
290.872 عون	اقل من 30 سنة
866.898 عون	من 30 إلى 40 سنة
687.168 عون	من 41 إلى 50 سنة
230.166 عون	من 51 إلى 55 سنة
079.869 عون	من 56 إلى 59 سنة
025.863 عون	من 60 سنة فأكثر



ثانيا: إحصائيات حول تعدادات الوظيفة العمومية في تونس

بلغ تعداد الوظيفة العمومية 642.918 موظف وعون عمومي إلى غاية 2017/12/31

توزع تعدادات الوظيفة العمومي بحسب:<sup>1</sup>

**01- حسب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل:**

- موظفين: 496.300 موظف.

- عملة: 123.200 عون

- حالات أخرى 23.400 عون

**02- حسب قطاعات النشاط:**

العدد	قطاعات النشاط
226.60 عون	رئاسة الحكومة
196.729 عون	التربية الوطنية
035.635 عون	التعليم العالي
019.034 عون	المالية
018.409 عون	الشباب والرياضة
016.915 عون	العدل
234.828 عون	قطاعات أخرى

**03- حسب مستويات التأهيل:**

العدد	مستويات التأهيل
362.300 عون	الصنف الفرعي أ1 وأ2 وأ3
057.400 عون	الصنف الفرعي ب
050.600 عون	الصنف الفرعي ج
026.000 عون	الصنف الفرعي د

**04- العنصر النسوي في الوظيفة العمومية:**

يبلغ تعداد العنصر النسوي في الوظيفة العمومية 233.500 عون من أصل 642.918 من

التعداد الاجمالي أي بنسبة 36 % ويتوزع تعداد الوظيفة العمومية في تونس حسب الجنس إلى

409.518 ذكور و 233.500 إناث.

<sup>1</sup> المعهد الوطني للإحصاء بتونس، مرجع سابق، متاح على الرابط: www.ins.tm



من خلال تطور تعداد الوظيفة العمومية في الجزائر نلاحظ أن عدد الموظفين وفق هذه الجداول أي قبل سنة 2020 كانت معقولة ومتناسبة مع عدد السكان مقارنة بالدول المجاورة ونظرا لاعتبارات سياسية بحتة فان تعداد الوظيفة العمومية في الجزائر مرشح للتضخم بنسبة غير مسبوقه بعدما تم إقرار إدماج الموظفين المؤقتين في مناصبهم في أواخر سنة 2019 حيث أن عدد الموظفين الجدد مرشح لان يصل إلى 350 ألف موظف مما يؤدي إلى انعكاسات كبيرة على قطاع الوظيفة العمومية.

أما بالنسبة لتونس فان الأمر لا يختلف كثيرا عن ما هو في الجزائر فبالنظر لتطور تعداد الموظفين بالجمهورية التونسية يمكن أن نميز بين مرحلتين متميزتين قبل "الثورة" وبعد "الثورة" حيث كانت تستقطب الوظيفة العمومية والى غاية سنة 2009 حوالي 15% من الطلبات للشغل بمعدل 12 ألف منتدب سنويا من بينهم حوالي 70 % من حاملي الشهادات العليا، وقد تطور عدد الموظفين بعد "الثورة" بشكل سريع ليصل سنة 2017 إلى 642.918 موظف مقابل 435.487 موظف سنة 2010 حيث وصل عدد الانتدابات خلال السنوات السبعة بعد "الثورة" إلى 207.431 موظف أي ما يفوق 32% من جملة أعوان الوظيفة العمومية وهو ما احدث ضغطا كبيرا على طاقة الاستيعاب العادية من الانتدابات الجديدة للإدارة التونسية وشملت الانتدابات والتسويات أساسا الفترة بين 2012-2014 التي تزامنت مع التحركات الاجتماعية وبداية الانكماش الاقتصادي وتراجع نسب النمو وعليه يمكن أن نقول أن قطاع الوظيفة العمومية دائما يبقى الضحية الأولى لتقلب الأحداث السياسية والاجتماعية التي تعرفها هذه البلدان. وبالنسبة للأسباب التي أدت إلى هذا التطور الكبير في تعداد الوظيفة العمومية فيعود إلى السياسات التي انتهجتها الحكومات المتعاقبة بعد "الثورة" واعتبار قطاع الوظيفة العمومية كقطاع أساسي في امتصاص البطالة إلى جانب الإجراءات الاستثنائية التي شملت فئات خصوصية ومنها تسوية الأعوان المتعاقدين وعمال المناولة بالقطاع العمومي والمنتفعين بالعفو التشريعي العام ممن طردوا أو حرّموا من وظائفهم قبل "الثورة" لأسباب سياسية أو فكرية.<sup>1</sup>

وعلى الرغم من أن هذا المعطى الجديد للانتدابات بعد "الثورة" فان تركيبة الموظفين صلب الإدارة التونسية بقيت متميزة بما يلي:

- الحضور المتميز للمرأة التونسية التي تمثل 36 % من جملة الموظفين سنة 2017.
- هيمنة قطاع التعليم على تعداد الموظفين بحوالي 36 % من جملة الموظفين.
- نسبة الشباب في القطاع الحكومي حيث أن 42 % من الموظفين لم يتجاوز الأربعين سنة.

<sup>1</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة، أجريت يوم 21 جويلية 2022 على 12:00 بتونس العاصمة.



### المبحث الثاني: شروط التوظيف في الجزائر وتونس

تتشرط قوانين وأنظمة الخدمة العمومية توافر عدد من الشروط فيمن يترشح لتولي الوظائف العامة اعتمادا على نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 في المادة 21 منه والتي تنص على أن: (كل شخص له الحق في تقلد الوظائف العامة في بلده ضمن شروط متساوية).<sup>1</sup>

إن اشتراط هذه الشروط لتولي الوظائف العمومية لا يعني بالضرورة التعارض مع مبدأ المساواة، طالما أن هذه الشروط لا تستهدف استبعاد فئات معينة من الالتحاق بالوظيفة العمومية، بل أن الهدف من سن هذه الشروط هو ضمان قدرة وكفاءة من يتم اختيارهم على القيام بأعباء الوظيفة العامة وتحقيق المصلحة العامة، وتطبيق مبدأ الجدارة في إشغال الوظائف.

وليس الإشكال في توفر الشروط العامة المتطلبة لشغل الوظيفة العامة في عدد كبير من الأفراد إنما المشكلة تثور حول كيفية انتقاء واختيار أصلحهم للاضطلاع بأعباء ومهام الوظيفة، وهذا الاختيار ليس بالأمر اليسير وإنما نجد عند تطبيق تلك المبادئ والأهداف التي وضعها المشرع من أجل تحقيق كفاءة الموظفين وتحقيق فعالية الإدارة عدة إشكاليات تتعلق بعدة مؤثرات سياسية واجتماعية وشخصية بالإضافة إلى طبيعة الوظيفة المراد شغلها، فمن ناحية نجد أن المشرع يهدف من وراء إقرار تلك الإجراءات (وضع الرجل المناسب في المكان المناسب) والارتقاء بالوظيفة العمومية إلى المستوى المطلوب. لكن في واقع الأمر نجد كثير من الاعتبارات الشخصية القائمة على وسائل المحسوبية والوساطات وغيرها هي من تحدد الولوج للوظيفة العمومية في كثير من الأحيان.<sup>2</sup>

ويمكن أن نلاحظ هنا أن سوء اختيار الموظفين له أبعاد خطيرة على المجتمع والدولة ويؤدي إلى تهديد النسيج الاجتماعي وتهديد الأمن القومي بل يعتبر في بعض الأحيان سببا من أسباب ثورات الشعوب ضد حكامها كما يعتبر هذا الأمر باب من أبواب تجسس الدول على بعضها بتمكين الموظفين الغير أكفاء في مناصب هامة في الدولة على حساب آخرين لهم من الكفاءة والصلاحية لتقلد تلك المناصب.

**ففي الجزائر حددت المادة 75 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة شروط عامة للالتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر وهي عامة بمعنى أنها ينبغي توفرها في كل عملية توظيف يراد من وراءها شغل وظيفة عمومية دائمة بجميع مستوياتها هذه**

<sup>1</sup> خالد خليل الظاهر الظاهر، مرجع سابق، ص 44.

<sup>2</sup> علي الصياد، طرق إعداد القادة الإداريين واختيارهم (دراسة في القانون الوضعي المعاصر). القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2014، ص 246.



الشروط العامة جاءت متوافقة مع معظم النظم والقوانين التي تعني بأمور التوظيف في العالم مثل شرط الجنسية الوطنية وشرط تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية وغيرها.<sup>1</sup>

حيث نصت المادة 75 من الأمر السالف الذكر على أنه لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- ألا يحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.<sup>2</sup>

كذلك إلى جانب الشروط العامة اشترط المشرع الجزائري شروط خاصة للالتحاق بالوظيفة العمومية وذلك نظراً لخصوصية بعض الأسلاك والرتب.

وفي تونس كذلك فقد تم تحديد شروط الترشح للوظيفة العامة اعتماداً على الفصل 17 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1983 الذي وضع شروطاً عامة للترشح للوظيفة العمومية إلا أنه في بعض الأنظمة الأساسية الخاصة وضعت بعض الشروط الخاصة.

من خلال هذا العنصر المتعلق بتحديد شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية نلاحظ أن المشرع التونسي والمشرع الجزائري اعتمد نفس الشروط ولا يوجد أي اختلاف في تحديد تلك العناصر التي يتم من خلالها اللجوء للوظيفة العمومية (نفس الشروط تقريباً) لكن الاختلاف يكمن في تفاصيل تلك الشروط وبعض الإجراءات.

#### المطلب الأول: شرط الجنسية في الجزائر وتونس.

يعد التمتع بجنسية الدولة شرطاً تنص عليه اغلب تشريعات وأنظمة الخدمة المدنية في الدول وذلك لأن الجنسية هي رابطة ولاء الشخص وعنوان إخلاصه ومن الطبيعي أن المواطن يشعر ويتحسس بهذا الواجب نحو وطنه وأمته كما أن اغلب الوظائف تتطلب ضرورة المحافظة على أسرارها وعدم البوح بالمعلومات الرسمية التي يطلع عليها الموظف أثناء قيامه بعمله، أضف إلى أن تولي الوظائف العامة يعطي المواطنين شعوراً قوياً بالانتماء للوطن والولاء للدولة، وكذلك فإن هذا الشرط يحمي المواطنين من منافسة الأجانب للقاعدة إذن في تولي الوظائف العامة في دولة ما يكون مقتصرًا على من يتمتعون بجنسية هذه الدولة، ومع ذلك يلاحظ أن المشرع في بعض الدول خرج عن هذه القاعدة مقررًا جواز شغل

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 201.

<sup>2</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 226.



غير المواطنين لتلك الوظائف على سبيل الاستثناء ووفقا لضوابط وشروط معينة وذلك لاعتبارين أساسيين هما:

- الرغبة في تحقيق التآلف والترابط بين مختلف الدول.
  - الاستفادة من الكفاءات والخبرات الأجنبية التي يتعذر توافرها في الرعايا الوطنيين.<sup>1</sup>
- ففي الجزائر** يعتبر اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف عمومية ليس مانعا من الاستعانة بأعوان أجنبية في إطار الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف للتعاون التقني والعلمي والثقافي *coopération technique* أو ما يعرف بعقود القانون العام *droit commun* وهو الشرط الذي أكدته مجلس الدولة الفرنسي وكيفه الفقه في فرنسا بالشرط التمييزي الذي يستبعد غير المواطنين من الالتحاق بالوظيفة العمومية بل هو التمييز الوحيد لمبدأ المساواة في تولي هذه الوظائف<sup>2</sup>
- ويعتبر هذا الشرط الذي استقر عليه المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام الجديد للوظيفة العمومية لعام 2006 والذي نص صراحة في المادة 75 منه على اشتراط الجنسية للتوظيف كمبدأ عام دون الخوض في تفصيلاته تاركا بذلك تقدير إدراج بعض القيود عند الاقتضاء للقوانين الأساسية الخاصة.<sup>3</sup>

والملاحظ أن المشرع الجزائري قد وصل إلى قناعة مفادها العدول عن شرط استيفاء مدة معينة بعد اكتساب الجنسية لتولي الوظائف العامة وقيامه بالمساواة بين كل الجزائريين سواء ذوي الجنسية الأصلية أو المكتسبة لان معيار الجنسية الأصلية هو معيار يصطدم مع مبدأ المساواة في التوظيف كما أن قبول الدولة لتجنس أجنبي يتم برضاها وهو دليل على أنها مطمئنة وراضية عليه، لذلك فمن حقه التمتع بكافة حقوقه والالتزام بكافة الواجبات مثل المواطن الأصلي. حيث لا يوجد مبررا أو سبب جدي يمنعه من تولي الوظائف العامة عدا بعض الوظائف الحساسة التي قد تستدعي الجنسية الأصلية أو الأقدمية في التجنس.<sup>4</sup>

وبخصوص اشتراط الجنسية الأصلية دون غيرها فان بعض الأسلاك ونظرا لحساسيتها ولطبيعة مهامها المرتبطة بأمن الدولة وأسرارها والمحافظة على النظام العام أوجبت قوانينها الأساسية الخاصة شرط الجنسية الأصلية دون غيرها ومنها القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 227.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 198.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 197.

<sup>4</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 207.



بالأمن الوطني وقد نصت المادة 47-01 منه على انه لا يمكن أن يوظف أي شخص في أسلاك الأمن الوطني ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:<sup>1</sup>

- أن يكون ذا جنسية جزائرية أصلية وهذا خلافا ما كان عليه القانون الأساسي القديم والذي لم ينص على اشتراط الجنسية الأصلية بل اكتفى بالجنسية الجزائرية فقط وذلك في مادته 29.<sup>2</sup>

ففي التشريع الجزائري ليس هناك فرق بين الجنسيتين الأصلية أو المكتسبة حيث أن اشتراط طبيعة الجنسية وحسب رأيي يكون بالنسبة لرتب أو مناصب لها علاقة بالأمن أو السكنية العامة فقط وهذا الأمر عادي ولا يتنافى مع مبدأ المساواة.

وكذلك الأمر بالنسبة لإرجاء المجنسين لمدة معينة حتى يستتق لهم الدخول إلى الوظيفة العمومية فانه يكون محبذا في بعض الرتب والمناصب الحساسة التي لها علاقة بالأمن والسكنية العامة. كما انه في بعض المناصب الحساسة يجب أن تكون من ذوي أصحاب الجنسية الأصلية فقط.

كما فصل القانون الجزائري في أن أصحاب الجنسية المزدوجة في أنهم لا يمكنهم من تولي بعض المناصب السامية في الدولة وفقا للقانون الذي صدر سنة 2017 حيث ينص في مادته الثانية على انه يشترط التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية الآتية:<sup>3</sup>

- رئيس مجلس الامة.
- رئيس المجلس الشعبي الوطني.
- الوزير الاول.
- رئيس المجلس الدستوري.
- اعضاء الحكومة.
- الامين العام للحكومة.
- الرئيس الاول للمحكمة العليا.
- رئيس مجلس الدولة.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني. الجريدة الرسمية، العدد 78 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر سنة 2010، ص 04.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 91-524 المؤرخ في: 25 ديسمبر سنة 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني. الجريدة الرسمية، العدد رقم 69 بتاريخ 28 ديسمبر 1991. ص 2713.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم: 17-01 المؤرخ في: 10 جانفي 2017 ، الذي يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الأصلية دون سواها. الجريدة الرسمية، العدد 02 بتاريخ 11 جانفي 2017. ص 03.





- محافظ بنك الجزائر .
  - مسؤولو اجهزة الامن .
  - رئيس الهيئة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات .
  - قائد اركان الجيش الوطني الشعبي .
  - قائد القوات المسلحة .
  - قادة النواحي العسكرية .
  - كل مسؤولية عليا عسكرية محددة عن طريق التنظيم .
- ومن جهة أخرى قد يؤدي منع أصحاب الجنسية المزدوجة من تولي مناصب سيادية في الدولة إلى حرمانها من الاستفادة من الكفاءات الوطنية ومن الأدمغة الجزائرية المهاجرة ولكن حساسية القطاع تفرض حمايته لان ذلك مرتبط بالأمن القومي وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري .
- وهذا لا يعني الطعن في وطنية هؤلاء أو ولائهم لوطنهم الأم وإنما هذا الأمر يقدر بقدره حسب الجنسية التي تم اكتسابها ومدى تأثيرها على استقلالية الشخص ووطنيته.<sup>1</sup>
- أما في تونس يعتبر اشتراط الحصول على الجنسية التونسية للترشح إلى الوظيفة العمومية مظهرا من مظاهر السيادة الوطنية ومنذ حصول تونس على الاستقلال الذاتي سنة 1955 كان الشغل الشاغل للسلطة السياسية هو تونسة الإدارة حيث اشتترطت السلطات العمومية الإحراز على الجنسية التونسية للتمكن من العمل في قطاع الوظيفة العمومية.<sup>2</sup>
- ويمكن الحصول على الجنسية التونسية بموجب الولادة أو النسب أو عن طريق التجنس علما أن شروط اكتساب الجنسية تتمثل في الإقامة بالبلاد التونسية من طرف مكتسب الجنسية، هذا وأن الأجانب يمكن لهم الحصول على الجنسية عن طريق ال زواج من تونسيات إلا أنه بالنسبة للمتجنسين لا يمكنهم الحصول على وظائف حكومية إلا بعد مرور 05 سنوات على تجنسهم .
- ويستثنى من اشتراط الجنسية الأعوان المتعاقدون الأجانب عملا بالفصل 108 من النظام الأساسي العام، وكذلك الموظفون الأجانب الذين يمكن تكليفهم مؤقتا بأداء خدمات مرفقية معينة وفقا لأحكام بعض الأنظمة الأساسية الخاصة من ذلك النظام الأساسي الخاص بسلك المربين الباحثين التابعين للجامعات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة، اجريت يوم 08 أوت 2020 على الساعة 16:00 بالوادي .

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر العلي المؤرخ في: 8 سبتمبر 1955 .

<sup>3</sup> خليل الفندري، محاضرات في مادة الوظيفة العمومية . كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة صفاقص، الموسم الجامعي

2015/2016، ص 23 .



إن اشتراط الجنسية الوطنية للترشح للوظيفة العمومية والمساهمة بالتالي في تسيير الشؤون العامة للبلاد لا يخص التشريع التونسي فقط بل يعتبر في مختلف بلدان العالم أحد مقومات السيادة الوطنية لذلك تم التنصيص عليه في تشريعات جل البلدان<sup>1</sup>.

ويضمن اشتراط الجنسية الوطنية للترشح في الوظيفة العمومية حسن سير المرافق العمومية إذ يعتبر المواطنين مبدئياً أكثر ولاء من سواهم لإدارة شؤون بلادهم ومصالحها، وفي لمحة تاريخية كان بإمكان حاملي الجنسية الفرنسية في عهد الحماية الترشح للخطط العمومية بالإدارة التونسية في حين أن انتداب التونسيين لم يكن مسموحاً به إلا بالنسبة إلى الخطط المدرجة بالمستويات الدنيا وطبقاً لشروط محددة<sup>2</sup>. **ونلاحظ** مما سبق أن كلا البلدين أقر شرط الجنسية كشرط أساسي لتولي الوظائف العامة والاختلاف فقط يكمن في كيفية الحصول عليها وكيفية التمتع بها وكذلك المدة اللازمة لاكتسابها حتى يتسنى لهم الترشح للوظيفة العمومية وتلك الشروط نجدها في قانون الجنسية فنأخذ على سبيل المثال في هذا الأمر ما تعلق بكيفية الحصول على الجنسية من طرف الأجانب الذين قدموا أعمال جلييلة للوطن نجد أن قانون الجنسية وضع شروط معينة لذلك لكن بعد الحصول على الجنسية لا يمكن لهذا الشخص مباشرة أن يتحصل على وظيفة بمجرد حصوله على الجنسية.

**ففي الجزائر** تم تحديد هذه المدة بعامين وهو ما نصت عليه المادة 01/85 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 133/66 لعام 1966 حيث جاء فيه: (لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية ما لم يكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل لشغل الوظائف العامة). ولكن مؤخراً وبعد صدور قانون الوظيفة العمومية 06-03 الساري المفعول لم يعد ينتظر المواطن المجنس مدة عامين حتى يكون له الحق للترشح للوظيفة العامة وإنما اكتفى المشرع الجزائري بشرط الجنسية كشرط عام دون الدخول في التفاصيل حيث نصت المادة 75 من الأمر سالف الذكر على ما يلي: (لا يحق لأحد أن يوظف في وظيفة عمومية ما لم يكن جزائري الجنسية).

**أما في تونس** فلكي يحق للشخص المتحصل على الجنسية الدخول للوظيفة العمومية يجب عليه أن يكون قد تحصل عليها منذ 05 سنوات هذا من الناحية القانونية أما من الناحية التطبيقية أصبحت الإدارة في تونس لا تشترط الحصول على الجنسية منذ 05 سنوات وإنما تكتفي بشرط الجنسية بغض النظر عن مدة الحصول عليها وذلك من خلال مطالبة المرشحين بنسخة من بطاقة التعريف الوطنية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مثال ذلك الظهير المغربي عدد 108 لسنة 1985 المؤرخ في: 24 ديسمبر 1984 والقانون السوري عدد 01 المؤرخ في: 20 ديسمبر 1984 والقانون السعودي راجع الإدارة العامة عدد 38 جويلية 1983. والجدير بالملاحظة ان تشريع بعض الدول العربية نصت على أحكام خاصة في هذا المجال بالنسبة للفلسطينيين.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر العلي المؤرخ في 07 فيفري 1936.

<sup>3</sup> أ. عزيز العبودي، **محاضرات في مادة الوظيفة العمومية**. المدرسة الوطنية للإدارة بتونس، الموسم 2010/2011، ص11.



### المطلب الثاني: شرط التمتع بالحقوق المدنية في الجزائر وتونس.

يعتبر شرط التمتع بالحقوق المدنية من بين أهم الشروط للترشح للوظيفة العمومية ويقصد بالحقوق المدنية تلك الحقوق التي يقرها القانون للشخص باعتباره عضو في جماعة سياسية حتى تخول له الاشتراك في شؤون الحكم وفي إقامة صرح النظام السياسي للجماعة التي ينتمي إليها ومثالها حق الانتخاب وحق تولي الوظائف العامة.<sup>1</sup>

**ففي الجزائر** لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والسلوك. وهذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموماً، فهو يتعلق بحسن السيرة والسلوك *bonne monalité* أي أخلاقيات المهنة *déontologie professionnelle* وتعني الحقوق المضمونة للمواطنين والتي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون أو بقرار صادر عن محكمة جنائية ويعتبر حق الانتخاب من بين الحقوق المدنية وبفقدان هذا الحق يصبح الشخص غير مؤهل للتعيين في وظيفة عامة.<sup>2</sup>

ومن هنا فإن حرمان شخص من حقوقه المدنية ينجر عنه عدم أهليته لتولي وظائف عامة لان فتح باب الوظيفة بالنسبة إليه يعني أننا في وضعية تناقض في المراكز القانونية نسلب من جهة ونمنح ونعترف من جهة أخرى، ويجد هذا الشرط أساسه القانوني في المادة 75 من الأمر 06-03 من أجل ذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر بتاريخ 05 جانفي 1977 بان الشطب من قائمة انتخابية كاف لزوال صفة الموظف.<sup>3</sup>

والجدير بالتنكير أن المشرع الجزائري يصنف الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 09 من القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-16 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات ويتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية طبقاً لأحكام المادة 9 مكرر 1 في العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة.<sup>4</sup>

وتكريساً لهذا الشرط أكد المشرع الجزائري على ضرورة إجراء التحقيق الإداري وأدرج كشرطاً جديداً ضمن مشمولات الملف الإداري للمرشح لوظيفة عمومية حيث يلزم المؤسسات والإدارات العمومية بإجراء تحقيق إداري سابق للتوظيف. ولهذا فإن المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 أكد على هذا الإجراء تحقيقاً لشرط التمتع بالحقوق المدنية لجميع المرشحين.

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص ص 227، 228.

<sup>2</sup> سعيدة السكوجي، مرجع سابق، ص 10.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، *الوظيفة العامة في التشريع الجزائري*. مرجع سابق، ص 96.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 200.



غير أن هذا الشرط لا يشمل جميع الأسلاك بل يقتصر على أسلاك دون أخرى تحددها القوانين الأساسية الخاصة وهو ما أكدته الفقرة 02 من المادة 77 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006. ومن ثم أصبحت العديد من الإدارات والمؤسسات العمومية المستخدمة تكتفي غالبا باشتراط شهادة الصحافة العدلية غير أن كثير من الإدارات مؤخرا تشترط هذه الوثيقة بعد نجاح المعني في المسابقة وليس قبل الدخول في المسابقة تماشيا مع توجهات الدولة في التقليل من الوثائق المطلوبة في الملفات الإدارية والتي تعتبر نوعا من البيروقراطية.

إن من متطلبات شغل الوظائف العامة حسن السيرة والسلوك والخلق والحكمة من هذه المتطلبات تكمن في أن الموظف العمومي باعتباره ممثلا للدولة ومجسدا لهيمنتها ونفوذها أمام المواطنين فإنه لا بد وأن يكون على قدر كاف من الأخلاق الحميدة ومن الاحترام الذي يكسبه ثقة كل من الإدارة والأفراد ويجعله من ثم أهلا لان يكون مؤتمنا على السلطة التي يخولها له مركزه الوظيفي<sup>1</sup>. وهذا الشرط سن بالأساس للتأكد من الجانب المسلكي أو سلوك المرشح للوظيفة العامة وعلى هذا الأساس فإن نظرة المواطن ستتأثر وتهتز إذا كان يسمح لأصحاب السوابق القضائية والمجرمين الالتحاق بالوظيفة العمومية والمساهمة في تأدية خدمة المرفق العام، ثم إن الوظائف أسرار وأمانات وواجبات وهذا ما لم يمكن أن يؤتمن صاحب السوابق عليه<sup>2</sup>.

ومع اشتراط هذه الوثيقة وثيقة حسن السيرة والسلوك، وثيقة السوابق العدلية في ملف المرشح لا يعني بالضرورة أن الذين صدرت أحكام جنائية أو غيرها ضدهم هم فقط سيء السيرة والسلوك وأن الذين لم يدانوا من طرف القضاء هم حسني السيرة والسلوك.

وتجدر الإشارة إلى أن اشتراط الصحافة القضائية ضمن محتويات الملف الإداري للمرشح أو الموظف يعني التأكد من غياب عدم الملائمة الجزائية أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة المرشح لها أو المشغولة علما أن المشرع الجزائري استقر على تسمية هذه الوثيقة بشهادة السوابق القضائية وهو مصطلح يحتاج إلى تدقيق ويمكن أن نقترح استبداله باصطلاح الصحافة القضائية casier judiciaire وكل علامة مسجلة في الصحافة رقم 02 لا تتلاءم وممارسة الوظائف المرشح لها أو المشغولة فإنها تحول دون شغلها أو البقاء فيها<sup>3</sup>.

وفي هذا الصدد ترك المشرع الجزائري أمر تقدير الملاحظات التي تحملها شهادة السوابق القضائية وما مدى تنافيتها مع ممارسة مهام الوظيفة المراد الالتحاق بها للإدارة فعندما ترى الإدارة أن طبيعة الفعل

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 228.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 96.

<sup>3</sup> المادة 17 من القانون الفرنسي رقم 73/95 المؤرخ في: 21 جانفي 1995.



المرتكب أو الملاحظة المسجلة تشكل تعارضا مع طبيعة المهام الممارسة من طرف الوظيفة المراد الالتحاق بها فلها أن ترفض ترشحه لشغل ذات الوظيفة وان رأت عكس ذلك فلها أن تقبل ملف ترشحه.<sup>1</sup> إن إقصاء المرشحين لوظيفة عمومية بسبب احتواء صحيفته العدلية على علامة قضائية ما، دون أن يتضمن محضر لجنة الانتقاء الإشارة إلى هذا السبب أو غيره كمبرر للإقصاء هو موقف غير عادل بل يتنافى ومبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة. ولما كانت هذه المسألة ذات صلة وطيدة بحق دستوري للمواطن في تولي وظائف عمومية وتقاديا لأي غموض ممكن جاء القانون الجديد لسنة 2006 يمكن اعتباره جواب لهذا الإشكال من خلال الفقرة الثالثة من المادة 75 بقوله: لا يمكن توظيف أي كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوي على ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها).<sup>2</sup>

أما بخصوص الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية يندرج ذلك ضمن سياسة الدولة والمتمثلة في التخفيف على المواطن من الوثائق الإدارية المطلوبة في مختلف الملفات الإدارية. حيث حدد المرسوم التنفيذي رقم 20-365 المؤرخ في 08 ديسمبر سنة 2020 شروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية وتنص المادة الثانية منه على انه: (لا يشترط تقديم شهادة الجنسية في الملفات الإدارية بعد تقديم نسخة من بطاقة التعريف) مع إمكانية اشتراط تقديم شهادة الجنسية عندما يتعلق الأمر بتكوين ملف يستلزم تحريات يقتضيها الأمن أو النظام العموميان أو عندما تكون نسخة من بطاقة التعريف الوطنية أو جواز السفر غير مقروءة أو متلفة وهو ما نصت عليه المادة رقم 03 من المرسوم المذكور.<sup>3</sup> لكن من الناحية العملية هناك إشكال بالنسبة للمسؤولين والمشرفين على استقبال الملفات الإدارية في الاطلاع على ذلك من خلال وجود صعوبة الوصول إلى المعلومة عن طريق قاعدة البيانات المتعلقة بصحيفة السوابق القضائية لوزارة العدل خصوصا عندما يكون عدد المرشحين كبير وباعتبارها وثيقة أساسية لا يمكن التغاضي عنها لما لها من آثار مباشرة على الوظيفة المراد شغلها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 202.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup> قيس غبنة، رئيس مصلحة المستخدمين لجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، مقابلة اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة:

10:00 بالوادي.

<sup>4</sup> المقابلة نفسها.



ويعتبر شرط التمتع بالحقوق المدنية أحد الشروط العامة للتوظيف الذي يعتبر نظرا لخصوصيته شديد الاحتكاك بسلطة الدولة وبالتالي فاشتراط التمتع بهذه الحقوق إنما وجد من اجل حماية بعض خصوصيات الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

أما بخصوص من ارتكبوا أخطاء جسيمة أثناء تأدية مهامهم وأدى ذلك إلى تسريحهم من وظيفتهم فإنه من الأفضل تقاضي إعادة إدماجهم أو توظيف مثل هذه الفئات من الأشخاص من جديد خاصة بالنسبة للذين تم فصلهم لاسباب تتعلق باخلاقيات المهنة.

**أما في تونس** فيستند هذا الشرط إلى أحكام المادة 25 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية وإلى أحكام الفصل 17 من النظام الأساسي العام لسنة 1983 حيث نصت هذه المادة على أنه: (لا يمكن لأي شخص أن يعين في خطة موظف للدولة أو لجماعة عمومية محلية أو لمؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية إذا لم يكن متمتعاً بحقوقه المدنية....)<sup>2</sup>. وتتمثل قائمة الحقوق المدنية فيما يلي:

- حق الاقتراع.

- حق الترشح للانتخابات.

- حق مباشرة الوظائف العمومية.

- حق ممارسة بعض المهن كالمحاماة والطب.<sup>3</sup>

ولا يمكن سحب الحقوق المدنية إلا بمقتضى قانون أو بقرار عدلي صادر عن المحكمة الجزائية.

ولم يحدد المشرع المقصود بالحقوق المدنية لذلك قام فقه قضاء المحكمة الإدارية لسد الفراغ

التشريعي وذلك بالإحالة إلى المجلة الانتخابية سابقا المتعلقة بشروط الناخب والتي تم تعويضها بأحكام

المرسوم عدد 16 سنة 2014 المؤرخ في 26 ماي 2014.<sup>4</sup>

وعملا بأحكام الفصلين الثالث والرابع من المجلة الانتخابية يحرم من حق الانتخاب ما يلي:

- الأشخاص المحكوم عليهم من أجل جنائية.

- الأشخاص المحكوم عليهم من أجل جنحة بأكثر من ثلاثة أشهر سجنا دون تأجيل التنفيذ أو بأكثر من

سنة أشهر سجنا مع تأجيل التنفيذ.

ومن جانب آخر يعتبر الحرمان من مباشرة الوظائف العمومية من بين العقوبات التكميلية التي يمكن

إصدارها ضد مرتكب الأخطاء الجنائية وذلك طبقا لأحكام الفصل 05 من المجلة الجنائية.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة، اجريت يوم 08 / 08 / 2020 على الساعة 16:00 بالوادي.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 17 من القانون عدد 112 لسنة 1983، المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق. ص 4328.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، القانون عدد 16 المؤرخ في 26 ماي 2014 المتعلق بالانتخابات والاستفتاءات الرائد الرسمي، عدد 42 بتاريخ

27 ماي 2014، ص 1382.

<sup>4</sup> خليل الفندري، مرجع سابق، ص 24.



وفي صورة استرجاع المرشح لحقوقه المدنية وفقا لأحكام مجلة الإجراءات الجزائية فإنه يتم إعادة

إدماجه في إطارات الإدارة التي كان منتما إليها إن كان موظفا سابقا.<sup>1</sup>

ويتم ذلك وفق الحالات التالية:

- استرداد الحقوق بطلب من المعني : يمكن استرجاع الحقوق المدنية بقرار من لجنة العفو يتم إصداره بطلب من المحكوم عليه بعد ثلاث سنوات (بالنسبة إلى الجنايات) وسنة واحدة بالنسبة للجنح وذلك ابتداء من تاريخ انتهاء تنفيذ الحكم أو سقوطه بمرور الزمن أو طرحه.<sup>2</sup>
- استرداد الحقوق بصفة آلية: يستفيد الشخص المحكوم عليه بالسجن من حقوقه المدنية بصفة آلية إذا لم يرتكب خلال خمس سنوات التي تلي تاريخ الحكم عليه جنائية أو جنحة يعاقب من أجلها بالسجن أو بعقوبة أشد منها.

- العفو العام: يمنح العفو العام بمقتضى قانون وينجر عن هذا العفو محو كل من الجريمة والعقوبة الصادرة في شأنها ومن بين القوانين التي تم اتخاذها في هذا الخصوص نذكر أهمها قوانين 98 و 99 و 63 سنة 1988 والتي تم بموجبها الإعفاء عن كثير من النقابين وكثير من الذين هم محل تتبع قضائي من أجل بعض الجرائم قبل 07 نوفمبر 1987.<sup>3</sup> وكذلك قانون العفو التشريعي العام الذي صدر بعد "الثورة" بتاريخ: 2011/02/09 والذي استفاد منه الكثير من النشطاء السياسيين الذين كانوا ضحايا نظام الرئيس الأسبق زين العابدين بن علي.

- العفو الخاص: يعتبر العفو الخاص بمثابة إسقاط للعقاب المحكوم به أو الحظ من مدته أو إبداله بعقاب آخر أخف ويمارس رئيس الجمهورية حق العفو الخاص طبقا لأحكام الدستور ويتم اتخاذ أوامر العفو الخاص بناء على تقرير وزير العدل بعد رأي لجنة العفو.

**مما سبق نلاحظ أن** المشرع الجزائري والمشرع التونسي اشترطا على حد سواء للترشح للوظيفة العمومية التمتع بالحقوق المدنية فقد نصت على ذلك أحكام الفصل 17 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في تونس لسنة 1983 وفي الجزائر نصت المادة 75 من الأمر رقم 06-03 على ذلك كما اقترن على التبادل على التمتع بالحقوق المدنية بالتمتع بحق الانتخاب والترشح في كلا البلدين ولا يمكن سحب هذه الحقوق إلا عن طريق المحكمة ولهذا تم اشتراط الصحيفة العدلية كدليل مادي للتمتع بالحقوق المدنية.

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الموظف في القانون التونسي باعتباره ماجد من إصلاحات في عهد التغيير. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 1999، ص 18.

<sup>2</sup>، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الموظف في القانون التونسي باعتباره ماجد من إصلاحات في عهد التغيير. مرجع سابق، ص 19.





لكن يوجد هناك إشكال بالنسبة للموظفين الذين تم فصلهم من الوظيفة العمومية بسبب فقدهم للحقوق المدنية بعد استكمال عقوبتهم الجزائية ففي الجزائر هناك تشديد في هذه المسألة حيث لا يمكن للموظف العودة إلى وظيفته السابقة إلا في حالات معينة تتعلق بنوع الجرم الذي ارتكبه وعلاقة ذلك باخلاقيات المهنة، أما في تونس فإنه يتم إعادة إدماجه في إطارات الإدارة التي كان منتميا لها إن كان موظفا مرسما.

أما مسألة التحقيق الإداري ففي الجزائر في وقت سابق أدرج كشرط ضمن الملف الإداري لكن مؤخرا لم يعد هذا الشرط ملزما لجميع الوظائف إلا بعد النجاح في المسابقة واقتصر على بعض الوظائف فقط والذي يحددها القانون الأساسي الخاص بتلك الوظائف. حيث أن الأمر مقتصر على بعض الرتب لخصوصيتها مثل موظفي الأمن والشؤون الدينية والحراس حيث أن هذا الإجراء لا يعتبر شكلا من أشكال البيروقراطية الإدارية وإنما هو إجراء تفرضه خصوصية المنصب<sup>1</sup> لكن من الناحية العملية نجد أن هناك تدقيق في بعض الرتب مثل الرتب المتعلقة بالأمن بينما في باقي الرتب المعنية بالتحقيق نجد مرونة في ذلك.<sup>2</sup> وكذلك الأمر بالنسبة لتونس فإن التحقيق الإداري مقتصر على بعض الوظائف وبعض الرتب.

#### المطلب الثالث: شرط إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية في الجزائر وتونس.

يخص هذا الشرط الذكور دون الإناث وعليه فإنه قبل التقدم لأي وظيفة عمومية يجب على أي مرشح توضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية.

ففي الجزائر يقصد بهذا الشرط أن كل مرشح لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية وينبغي أن تكون وضعيته منتظمة تجاه قانون الخدمة الوطنية حتى يتسنى له الترشح وشغل وظيفة عمومية.<sup>3</sup> وذلك من خلال تقديمه لأي وثيقة إدارية تسلم له من مراكز الخدمة الوطنية والتي توضح وضعيته من حيث أنه مؤدى أو معفى أو تم إجراء تجنيده، شريطة أن تحمل هذه الشهادة عبارة أن المعني في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية وأن تكون سارية المفعول عند تاريخ إيداع ملفات الترشيح لمسابقات التوظيف.<sup>4</sup>

وقد تم التنصيص على هذا الشرط في المادة 05/31 من المرسوم رقم 85-59 والمادة 04/75 من الأمر رقم 06-03 وهو أن يكون المرشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة، اجريت يوم 08/08/2020 على الساعة 16:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 203.

<sup>4</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 205.





ويعتبر آخر تشريع يحكم الخدمة الوطنية في الجزائر هو القانون عدد 14-06 لسنة 2014 ولقد شددت المادة 07 على أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو القطاع الخاص أو الترخيص له بممارسة نشاط حر أو مزاولة مهنة إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية<sup>1</sup>.

وبالرجوع للمادة 27 من قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول نجده قد اشترط تحديد الوضعية تجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للراغبين في الالتحاق بالوظائف العامة، حيث نسجل بعض الاستثناءات في تطبيق هذا القانون على غرار القانون الأساسي 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون اشترط في المادة 24 منه صراحة للالتحاق بالوظيفة أداء الخدمة الوطنية وليس تحديد الوضعية كما جاء في الأمر 06-03<sup>2</sup>.

وفي هذا الإطار بالنسبة لشرط الخدمة الوطنية فانه في كل الأحوال لا بد من تسوية وضعية الخدمة الوطنية بأي طريقة سواء كان ذلك عن طريق الأداء أو الإرجاء أو الإعفاء بل انه من الناحية العملية يقبل حتى الذي تم استدعاه للخدمة الوطنية المهم أن يكون في وضعية قانونية كما انه يوجد مرونة في تطبيق هذا الإجراء من حيث آجال صلاحية تلك الوثائق حيث انه يتم قبول تلك الوثائق ولو كانت صالحة لمدة يوم واحد مما يؤدي ذلك إلى سعي الكثير من المرشحين إلى الحصول على وثيقة التأجيل عن طريق علاقات معينة بغرض الترشح للوظيفة ثم تسوية وضعيته فيما بعد التوظيف. وفي هذه الحالة حتى ولم تنتبه اللجان المشرفة على المسابقة بخصوص عدم التدقيق في مثل هذه الوثائق سواء كان ذلك سهواً أو عمداً فان مصالح التوظيف العمومي لا تصادق على ترسيم الموظف المعني إلا بعد تسوية وضعيته تجاه الخدمة الوطنية<sup>3</sup>.

أما في تونس فيشمل هذا الشرط كذلك المرشحين من الذكور فحسب وفقاً لأحكام القانون المتعلق بالخدمة الوطنية ويقصد به أن يكون المرشح في وضعية جاء في تنظيمها هذا القانون كأن يكون أنجز الخدمة الوطنية أو منتفع بتأجيل أو إعفاء نهائي<sup>4</sup>. أو أن يكون سنه أقل من سن التجنيد 20 سنة أو أكثر من 35 سنة.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 07 من القانون رقم: 14-06 المؤرخ في: 09 اوت 2014 والمتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 48 لسنة 2014 بتاريخ: 10 اوت 2014، ص 04.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 24 من القانون رقم 08-167 المؤرخ في 07 يونيو 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية، عدد 30 لسنة 2008 بتاريخ 11 جوان 2008، ص 06.

<sup>3</sup> عبد الباسط بن عمارة، رئيس الفرع النقابي للنقابة الوطنية المستقلة لاساتذة التعليم الثانوي والتقني S.N.A.P.E.S.T لولاية الوادي، مقابلة اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>4</sup> خليل الفندري، مرجع سابق، ص 26.



مما سبق نلاحظ بالنسبة لشرط تسوية المرشح لوضعيته إزاء الخدمة الوطنية فان كلا البلدين سواء الجزائر وتونس وضعا نفس الشروط تقريبا في ذلك وهو أن يكون المرشح مؤدي أو معفى أو مؤجل لكن يمكن أن نشير فقط وفي وقت مضى وفي عز الأزمة الأمنية التي عرفتھا الجزائر وفي سنوات التسعينات وبالضبط في سنة 1997 أصدرت الحكومة الجزائرية تعليمية تلزم بها المرشحون للوظيفة العمومية الأداء أو الإعفاء ولا يعتد بالتأجيل إلى أنه تم إلغاء هذه التعليمية وأصبح كما كان في السابق يمكن للمواطن أن يترشح للوظيفة العمومية شريطة أن يكون في وضعية قانونية فقط(أي يكون في حالة تأجيل أو معفى أو مؤدي).

كما انه في الجمهورية التونسية التجنيد الإجباري يبدأ من سن 20 سنة وسن الدخول للوظيفة العمومية هو 18 سنة فان المرشح للوظيفة العمومية في تلك الفترة أي فترة عامين غير ملزم بإظهار وثيقة تثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، وكذلك الأمر بالنسبة للذين يفوق سنهم 35 سنة فإنهم غير ملزمون بإظهار ما يثبت تسوية وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية وهو خلاف ما هو معمول به في الجزائر حيث انه في الجزائر بالنسبة للذين سنهم يفوق السن القصوى للدخول للوظيفة العمومية ليس لها علاقة بإثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية حيث تبقى هذه الوثيقة مطلوبة في الملف من سن 18 سنة وما فوقها ويمكن الإشارة هنا أن مصالح وزارة الدفاع الوطني من حين لآخر تصدر إعفاء خاص بالذين تجاوز سنهم مدة معينة ولم يلتحقوا بواجبهم الوطني لأسباب مختلفة حيث يتم تسريحهم تحت غطاء فائض التجنيد وبالتالي يمكن لهم السماح بالدخول للوظيفة العمومية بعدما يتم الإعفاء عنهم. أما في تونس لا يوجد شيء اسمه فائض في التجنيد وانه يوجد إجراء آخر معمول به وهو أن الموظف يمكن له تأدية الخدمة الوطنية في مقر العمل بعد أداء مدة شهر واحد في الخدمة الوطنية شرط أن يدفع اداءات لوزارة الدفاع تقدر بـ 140 ألف دت شهريا نظير عدم إكمالھ الخدمة الوطنية في التكنة.<sup>1</sup>

وكما هو معلوم أن الرجال هم الفئة المعنية بأداء الخدمة الوطنية وان النساء غير ملزمين بذلك مما يطرح إشكال حقيقي لمفهوم مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في تولي المناصب الإدارية حيث يمكن للمرأة أن يكون لها فرصة اكبر في التوظيف وهو ما يتنافى مع مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كما ينادي به أصحاب المساواة التامة بين الجنسين دون مراعاة الاختلاف في التركيبة الفيزيولوجية والنفسية بين الرجل والمرأة، وهذا ما أكدت عليه مبادئ الشريعة الإسلامية التي تنتظر إلى هذا الأمر من ناحية خصوصية المرأة وان العلاقة بين الرجل والمرأة علاقة تكامل وتبادل للأدوار هناك مهام تقوم بها المرأة بصفة حصرية وهي قليلة وهناك مهام يقوم بها الرجل بصفة حصرية وهي قليلة في قطاع الوظيفة العمومية وهناك مهام يقوم بها كلا الجنسين وهي كثيرة.

<sup>1</sup> فوزي اليقوبي شرف الدين، رئيس مصلحة الموارد البشرية ببلدية الحامة بقابس. مقابلة اجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.



وهذا الإشكال وهو المساواة بين الرجال والنساء مطروح في تونس أكثر منه في الجزائر خاصة بعد اقتراح مسالة المساواة في الإرث بين الرجال والنساء من طرف مؤسسة الرئاسة التونسية سنة 2017 وتفاعل معها النخبة التونسية وانقسم المجتمع التونسي بين مؤيد ومعارض فالطرف المؤيد للمساواة التامة بين الرجال والنساء يعتبر أن لا حدود للمساواة لا لاعتبارات دينية أو اجتماعية أو غير ذلك تماشيا مع النمط الغربي في هذا الشأن أما الطرف المعارض لهذا الأمر فقد ركز على أن ذلك الأمر ليس له علاقة بالمساواة وإنما له علاقة بخصوصية المرأة ومؤهلاتها البدنية والنفسية والتي لا يمكن أن تتم المساواة بهذا الشكل حيث استدلت أصحاب هذا الرأي بمسالة الواجب تجاه الخدمة الوطنية فلكل جنس خصوصيته وان العلاقة بين الرجال والنساء علاقة تكامل وليس علاقة تنافس أو تضاد.<sup>1</sup>

**المطلب الرابع: شرط السن في الجزائر وتونس.**

تتشرط قوانين الوظيفة العمومية لجميع الدول حد أدنى لسن المتقدمين للتعيين فيها، بينما لا يوجد حد أقصى ويلاحظ أن عدم وضع حد أقصى أو رفع هذا الحد يعني أن التعيين في الوظائف العامة ليس مقصورا على الوظائف الدنيا التي هي في بداية السلم الوظيفي بل انه يمكن أن يتم على مستويات أعلى وميزة هذا الأسلوب أن يجعل من الممكن أن تستفيد الوظيفة العمومية من الخبرات والكفاءات التي يكتسبها الأفراد في مجالات العمل الأخرى ولكن يمكن للقوانين الأساسية الخاصة أن تنص على الحد الأقصى للسن في بعض الوظائف.<sup>2</sup>

**وقد وضع المشرع الجزائري حدا أدنى من السن للالتحاق بمختلف رتب وأسلاك الوظيفة العمومية وهو بلوغ المرشح لشغل الوظيفة ثماني عشر 18 سنة كاملة من العمر، حيث جاء في نص المادة 78 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشر سنة 18 كاملة ويهدف المشرع من وراء تحديد حد أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية إلى حماية القصر من الاستغلال وضمان حقهم في التمدرس هذا من جهة، ومن جهة أخرى يهدف إلى تحقيق حد أدنى من الإدراك والنضج العقلي اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي وحتى تتحقق في شاغلي الوظيفة القدرة على تحمل المسؤولية والجدية الكافية لتفهم الواجبات الوظيفية.<sup>3</sup>**

وتجدر الإشارة إلى أن لكل إدارة الحق في تحديد سن شغل الوظائف الخاصة بها سواء تعلق بالحد الأدنى أو الأقصى ولكن شريطة ألا يقل السن الأدنى عن ثمانية عشر 18 سنة.

<sup>1</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة، أجريت يوم 21 جويلية 2022 على 12:00 بتونس العاصمة.

<sup>2</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 232.

<sup>3</sup> سلوى تيشات، "أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية". (مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2009-2010). ص 72.



أما فيما يخص تحديد السن القانونية القصوى للتوظيف من غير بعض الأسلاك والرتب التي قد تنص قوانينها الأساسية الخاصة على ذلك فإن المشرع الجزائري لم ينص على مثل هذا الإجراء لبقية رتب الموظفين، حيث أن القاعدة التي ينبغي تطبيقها في مثل هذا المقام هي أنه يجب أن لا يقل الفرق بين سن المرشح لأي وظيفة والسن القانونية للإحالة على التقاعد المحدد في قطاع الوظيفة العمومية عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش التقاعد بمعنى أن الفارق المتبقي لبلوغ سن الإحالة على التقاعد يسمح باستعادة المعنى من معاش تقاعدي ولما كانت المدة الدنيا من الخدمة المطلوبة قانونا لاستحقاق معاش التقاعد هي خمسة عشر 15 سنة على الأقل في العمل وفقا لما نصت عليه المادة 06 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، فهذا يعني أن أي مرشح لأي وظيفة من غير الأسلاك والرتب التي تحدد قوانينها الأساسية الخاصة السن القصوى للتوظيف يجب أن لا يزيد عمره عن خمسة وأربعون 45 سنة لان نهاية الخدمة المقررة قانونا تتحقق ببلوغ سن الستين 60 سنة فيكون الفرق هو خمسة عشر 15 سنة المقررة قانونا كحد أدنى لاستحقاق المعاش متحققا.<sup>1</sup>

**أما في تونس** فقد حدد المشرع التونسي السن الدنيا للالتحاق بالوظائف العمومية بـ 18 سنة وهي سن توافق سن الرشد الجزائري والمدني وذلك بالنظر إلى أداء الوظائف العمومية يؤدي إلى تحمل العون العمومي المسؤولية المدنية والجزائية. وقد تم الترفيع في هذه السن الدنيا بسنتين بالنسبة إلى أعوان قوات الأمن الداخلي.<sup>2</sup>

والى الأعوان المتعاقدين الذين لا يمنحهم اكتساب أهلية الالتزام إلا عند بلوغ سن العشرين، وأما بالنسبة للسن القصوى للالتحاق بالوظائف العمومية فلم يتم تحديدها وفقا للنظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية، غير أن بعض الأنظمة الأساسية الخاصة نصت على سن قصوى للانداب برتب أو أسلاك معينة وهي عادة 35 سنة.

إلا أنه تم تمكين بعض المرشحين الذين تجاوزت سنهم للحد الأقصى من الترشح للوظيفة العامة وذلك في الحالات التالية:

- المرشحين الذين لم يتولوا تسجيل أسماءهم بمكتب الشغل ففي هذه الحالة يتم احتساب سن المرشحين ابتداء من أول جانفي من سنة المناظرة عوضا عن احتسابه ابتداء من تاريخ المناظرة نفسها.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 206-207.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 24 جديد من القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 06 أوت 1982 كما تم تنقيح القانون عدد 8 المؤرخ في 13 جوان 2000، المتعلق ب النظام الأساسي العام للأعوان العسكريين، الرائد الرسمي، عدد 54 الصادر بتاريخ 13 أوت 1982، ص 1828.



- المرشحين الذين لم يتولوا تسجيل أسماءهم بمكتب الشغل في هذه الحالة يتم احتساب سن المرشحين ابتداء من تاريخ تسجيلهم بمكتب الشغل بالنسبة إلى المناظرات التي يتم فتحها خلال الخمس سنوات التي تلي تاريخ التسجيل بمكتب الشغل.<sup>1</sup>

- المرشحين الذين سبق لهم أن عملوا بصفة مترسمين أو وقتيين أو متعاقدين بمختلف الإدارات العمومية الذين بإمكانهم الانتفاع بإعفاء في السن مساوي لمدة الخدمة الفعلية التي كانوا قد قاموا بها.<sup>2</sup> هذا مع مراعاة الترتيب المعمول بها فيما يخص حاملي الشهادات الجامعية العليا.

وتجدر الإشارة أيضا إلى أن السنوات المقضات في العمل بالخارج في نطاق التعاون الفني لا تحتسب عند ضبط السن القصوى للمرشحين المتحصلين على مستوى تعليمي معين،<sup>3</sup> كما ينتفع المرشحون للمشاركة في المناظرات الخارجية للانتداب أو مناظرات الدخول إلى مراحل التكوين للانتداب بمصالح الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات والمنشآت العمومية الذين قاموا بأداء الخدمة الوطنية داخل وحدات القوات المسلحة أو في إطار التعيين لدى وحدات قوات الأمن الداخلي، بتأخير في الحد العمري الأقصى المعين للمشاركة في المناظرات المذكورة بمدة تساوي مدة الخدمة الوطنية.<sup>4</sup>

واستثناء إلى ما تم ذكره يمكن أن نقول بأنه تم اتخاذ تدابير خاصة تمكن حاملي الشهادات العليا من المشاركة في المناظرات الخارجية ومناظرات الدخول إلى مراحل التكوين للانتداب في القطاع العمومي. وهكذا فإنه خلافا لأحكام الأنظمة الأساسية الخاصة والنصوص المتعلقة بتنظيم مراحل التكوين التي تحدد سنا قصوى للمشاركة في المناظرات الخارجية للانتداب أو التكوين، تضبط السن القصوى للمرشحين حاملي الشهادات العليا بأربعين 40 سنة على الأكثر في أول جانفي من سنة فتح المناظرة.

وبتطبيق هذا الاستثناء على المرشحين للمشاركة في المناظرات الخارجية للانتداب أو مناظرات الدخول إلى مراحل التكوين التي تستوجب الحصول على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي على الأقل أو على شهادة معادلة لها أو على شهادة تكوينية منظره بهذا المستوى وفي صورة تجاوز المرشح سن الأربعين سنة فإن شرط السن القصوى يحتسب ابتداء من سنة تسجيل المرشح بمكتب التشغيل والعمل المستقل بعنوان طالب شغل أو تربص تأهيل للحياة المهنية بالنسبة إلى المناظرات التي تفتح خلال 05

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، الجزء الأول: الالتحاق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 24.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، الجزء الأول: الالتحاق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 25.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، القانون عدد 75 لسنة 1985 المؤرخ في 22 جويلية 1985، المتعلق بالنظام المطبق على أعوان التعاون الفني الرائد الرسمي، عدد 56 الصادر بتاريخ 30 جويلية 1985، ص 974.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 30 من القانون عدد 01 لسنة 2004 المؤرخ في 14 جانفي 2004 المتعلق بالخدمة الوطنية كما تم تنقيحه بالقانون عدد 68 لسنة 2008 المؤرخ في: 03 نوفمبر 2008، الرائد الرسمي، عدد 05 بتاريخ 16 جانفي 2004، ص 100.



سنوات التي تلي سنة التسجيل شرط تحسينه. وفي جميع الحالات يجب ألا يتجاوز السن القصوى للمرشح خمسا وأربعين (45) سنة في أول جانفي من سنة فتح المناظرة.

وكما هو الشأن بالنسبة إلى المرشحين غير حاملي الشهادات العليا تطرح من سن المرشح المدة المساوية لفترة العمل المدني الفعلي والمقضات بصفة عون متربص أو مترسم أو وقتي أو متعاقد بالإدارات العمومية أو الجماعات المحلية أو بالمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية أو بالمنشآت العمومية أو بالمؤسسات العمومية التي لا تكتسي صبغة إدارية.<sup>1</sup>

وبالنسبة لأعوان قوات الأمن الداخلي فإنه يمكن لرئيس إدارتهم أن يعفي البعض منهم من شرط السن القصوى المحددة للانتداب بكل رتبة وذلك في حدود سنة واحدة حسب حاجة الإدارة أو مراعاة لحالات خاصة لأشخاص أدوا خدمات جليلة للوطن.<sup>2</sup>

**ونلاحظ** بالنسبة لشرط السن لا يوجد اختلاف في تحديد السن الأدنى للدخول للوظيفة العمومية بين الجزائر وتونس حيث تم تحديد ذلك بـ 18 سنة كاملة كشرط لا يمكن النزول عنه بينما يمكن لبعض الأسلاك أن تحدد سن أدنى أكثر بقليل وعادة ما تكون 20 سنة في بعض الأسلاك والتي تحددها القوانين الأساسية الخاصة بها وهذا الإجراء معمول به في الجزائر وتونس على حد سواء، أما السن القصوى فلم يحدد المشرع التونسي والجزائري أي سن قصوى للترشح للوظيفة العمومية وهذا وفقا للقوانين التي تعنى بالوظيفة العمومية في كلا البلدين وترك الأمر لبعض الأسلاك أن تحدد سن قصوى نظرا لطبيعة تلك الأسلاك وهي محددة في قوانينها الخاصة ففي تونس عادة ما تحدد بـ 35 سنة وتمتد أحيانا إلى 40 سنة أما في الجزائر فغالبا ما تصل إلى حد 45 سنة، لكن ما نلاحظه في هذا الشأن أن في تونس هناك عدة إجراءات معمول بها فيما يخص تطبيق هذا الشرط وهو ما تعلق بتمكين بعض الفئات من ترشحهم للوظيفة العمومية بالرغم من تجاوزهم السن القانونية وهو ما تعلق بالمرشحين الذين لم يتم تسجيل أنفسهم

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1031 لسنة 2006 المؤرخ في 13 افريل 2006 المتعلق بضبط أحكام خاصة لتحديد السن القصوى وضبط كيفية احتسابها لتمكين حاملي الشهادات العليا من المشاركة في المناظرات الخارجية أو مناظرات الدخول إلى مراحل التكوين للانتداب في القطاع العمومي. **الرائد الرسمي**، عدد 32 الصادر بتاريخ 21 افريل 2006 ص 1389. والأمر عدد 560 لسنة 2008 المؤرخ في: 04 مارس 2008، المتعلق بتنقيح الأمر عدد 1936 لسنة 1998 المؤرخ في 02 اكتوبر 1998 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بالأعوان الوقتيين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الصبغة الإدارية **الرائد الرسمي**، عدد 20 الصادر بتاريخ 07 مارس 2008، ص 892.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1160 لسنة 2006 والمؤرخ في 13 افريل 2006، والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان سلك الأمن الوطني والشرطة الوطنية **الرائد الرسمي**، عدد 34 الصادر بتاريخ 28 افريل 2006، ص 1475. والأمر 1162 لسنة 2006 المؤرخة في 13 افريل 2006 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان سلك الحرس الوطني **الرائد الرسمي**، عدد 34 الصادر بتاريخ 28 افريل 2006، ص 1499. والأمر 1164 لسنة 2006 المؤرخ في 13 افريل 2006 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان سلك الحماية المدنية **الرائد الرسمي**، عدد 34 الصادر بتاريخ 28 افريل 2006، ص 1515.



في مكاتب التشغيل لأسباب موضوعية يشير إليها القانون كالذين لم يتمكنوا من التسجيل في مكاتب التشغيل بسبب الحصول على شهادات تكوينية جامعية وكذلك المرشحين الذين سبق لهم أن عملوا بصفة مترسمين أو وقتيين أو متعاقدين بمختلف الإدارات العمومية وكذلك بالنسبة للذين قضوا سنوات في العمل بالخارج في نطاق التعاون الفني للمتصلين على مستوى تعليمي معين، وهذا على خلاف ما هو معمول به في الجزائر حيث يرى المشرع الجزائري لا ضرورة لوضع هذه الإجراءات حتى يمنح لأصحابها هذه الامتيازات والاستثناءات.

### المطلب الخامس: شرط القدرة البدنية والذهنية في الجزائر وتونس.

تقرض كل وظيفة عامة توافر قدر من الاستطاعة البدنية لممارستها والنهوض بأعبائها فالموظف العام يمضي الساعات الطوال في اليوم الواحد مستجيبا لمتطلبات وظيفته وهذا يستوجب تمتعه بقدر معقول من الاستطاعة البدنية لتمكينه من توفير الخدمة العامة ولضمان استمرارية المرفق العام. ولا يكفي توافر القدرة البدنية بل وجب أن تلازمها القدرة الذهنية، فالأمر يتعلق بوظيفة عامة ولا ينبغي أن تسند بالنظر لخطورتها إلا لمستحقيها وهم الأشخاص الذين تثبت خلوهم من أي عائق ذهني يحول دون ممارستهم لوظائفهم.<sup>1</sup>

إن هذا الشرط يرتكز على ثلاثة اعتبارات وهي:<sup>2</sup>

- التأكد من مقدرة المرشح للقيام بأعباء وظيفته حتى لا تتعطل مصالح المواطنين.
- الحيولة دون انتشار العدوى بين المواطنين والموظفين.
- تأمين الدولة ماليا حتى لا تتفاجئ بموت موظفيها أو عجزهم عن العمل فتضطر إلى تحمل الأعباء المالية التي ترتبها التشريعات المختلفة من تأمين ومكافآت ومعاش.

**ففي الجزائر** تم التنصيص على هذا الشرط من خلال المادة 75 من الأمر رقم 06-03 وأكدته المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 29-04-2006 تحت رقم: 16/2006 حيث نص على أن شرط الأهلية البدنية يثبت من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب، طبيب عام، طبيب الصدر، طبيب العيون. كما ورد في ذات المنشور أن المرشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية لا يمكنهم المشاركة في مسابقات التوظيف للاتحاق بالأسلاك والرتب المعنية بسبب عدم استيفائهم شرطا قانونيا أساسيا والمتمثل في الأهلية البدنية.<sup>3</sup> وعليه يتبين أنه تختلف درجة اللياقة الصحية والبدنية المطلوبة بحسب طبيعة الوظيفة والمهام الملقة على شاغليها فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة البدنية كالوظائف البدنية مثل

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 98-99.

<sup>2</sup> مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص ص 112-113.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 99.





أعوان الشرطة والحماية والجمارك، بينما لا تحتاج البعض الآخر إلا قدرا بسيطا من اللياقة الصحية كالوظائف الإدارية مثل الكتاب والمتصرفون والمحاسبون.

حيث نص القانون الأساسي الخاص بإدارة الجمارك في مادته 27 على انه:

(لا يمكن أن يوظف أي كان في أسلاك الجمارك إذا لم تتوفر فيه الشروط التالية:<sup>1</sup>

- ألا تقل قامته على 1.66 م بالنسبة للرجال و 1.56 م بالنسبة للنساء.

- أن يبلغ مجموع حدة بصره 20/15 دون تعديل بالناظرات أو العدسات ودون أن يكون الحد الأدنى لإحدى العينين يقل عن 10/07.

- أن يكون متمتعا بقدرات بدنية ونفسية تتماشى والوظيفة المراد الالتحاق بها).

أما بخصوص الخلافات أو المنازعات التي يمكن أن تثار حول مدى توفر شرط اللياقة البدنية في المرشح للوظيفة، كأن تدعي الإدارة بأن العاهة أو العجز يتعارضان وممارسة المرشح للوظيفة، فهي مسألة موضوعية تظل مراقبة ماديتها وطابعها المبطل لحق الممارسة خاضعة للقاضي. كما تجدر الإشارة إلى أن العديد من التشريعات المعاصرة المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الوظيفة العمومية تنص على مبدأ عام، يمنع إقصاء أي مرشح معوق بسبب إعاقته من مسابقة تقضي إلى توليه وظيفة عمومية إذا ما اعترف بأن هذه الإعاقة لا تتعارض مع شغل هذه الوظيفة من قبل اللجنة التقنية للتوجيه وإعادة الترتيب المهني reclassement.<sup>2</sup>

أما في تونس فتمارس الإدارة سلطة تقديرية للتثبت من توفر المؤهلات البدنية والذهنية في

المرشحين ويتم إثبات ذلك بشهادة طبية مسلمة من قبل طبيب صحة عمومية مسجل لدى عمادة الأطباء.<sup>3</sup>

إلا أن ذلك لا يعني حرمان البعض من ذوي الإعاقات البدنية من الترشح وإنما يفيد إمكانية إسنادهم الوظائف التي تمنع مؤهلاتهم البدنية من ممارستها وهو ما يتوافق مع قانون 15 أوت 2005 المتعلق بالnehوض بالأشخاص المعاقين وحمائهم.<sup>4</sup> وفي هذا المجال يمكن للإدارة التثبت من توفر المؤهلات البدنية والذهنية إلى جانب الشهادة الطبية، وهذه السلطة التقديرية تخضع لرقابة القاضي الإداري. ويظهر هذا الإشكال من خلال بعض القطاعات الحساسة والذي يتطلب مستوى صحي معين لا يمكن النزول عليه حيث نلاحظ أن الشهادة الطبية في كثير من الأحوال لا تعبر عن الحالة الصحية

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في: 14 نوفمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة وإدارة الجمارك. الجريدة الرسمية، عدد 71 بتاريخ 24 نوفمبر 2010، ص 04.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص ص 204-205.

<sup>3</sup> عزيز العبودي. مرجع سابق، ص 12.

<sup>4</sup> خليل الفندري. مرجع سابق، ص 25.





التي يتطلبها المنصب ففي قطاع التربية مثلا شخص عنده إشكال في النطق وهو مرشح لمنصب في التدريس فان الشهادة الطبية الصدرية والعامية لا تبين قدرة الأستاذ المرشح لذلك المنصب على التواصل مع التلاميذ ولهذا بالرغم من صدور قرار تعيين الموظف في مثل هذه الحالات فان الإشكال يبقى عالقا في الترسيم حيث توجد عدة حالات لا يتم فيها ترسيم هؤلاء بسبب عجزهم على التواصل مع التلاميذ وعدم القدرة على إيصال المعلومة حيث وصل الحد في بعض الحالات شخص فاقد البصر تمكن للولوج إلى الوظيفة العمومية في قطاع التعليم عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.<sup>1</sup>

**المطلب السادس: شرط توفر المؤهلات العلمية في الجزائر وتونس.**

يعتبر شرط المؤهلات العلمية من أهم الشروط التي يجب توفرها لشغل المناصب العامة وتكمن أهمية ذلك من خلال الترابط الموضوعي بين المستوى العلمي والمنصب المراد شغله حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية كلما تطلب ذلك مؤهلا أعلى والعكس بالعكس ويتم تحديد مستوى التأهيل ونوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب، كما تكمن أهمية شرط المؤهل العلمي فيما يتعلق بتصنيف الموظفين ودفوع رواتبهم وفق ذلك المؤهل.<sup>2</sup>

**وقد نص التشريع الجزائري على هذا الشرط من خلال المادة 75 من الأمر 06-03 حيث نصت على (أن تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها) والمادة 79 منه والتي تنص على ما يلي: (يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين).**

**أما في تونس فيجب على المرشح لكل خطة عمومية مستوى ثقافي معين وقد ضبط الأمر عدد 261 لسنة 1985 المؤرخ في 15 فيفري 1985 مختلف المستويات المشترطة بالنسبة إلى كل صنف من أصناف أعوان الوظيفة العمومية.**

والجدير بالذكر أنه لا يمكن الأخذ بعين الاعتبار في هذا الصدد سوى الشهادات التونسية المسلمة من طرف هيئات مختصة أو مدارس خاصة معترف بها. أما فيما يخص الشهادات الأجنبية فإنه يجب معادلتها مسبقا مع الشهادات التونسية من طرف لجنة معادلة الشهادات ويمكن الطعن بالإلغاء أمام المحكمة الإدارية في القرارات المتعلقة بمعادلة الشهادات.<sup>3</sup>

**ونلاحظ أن شرط المؤهلات العلمية يعتبر من أهم الشروط التي اعتمد عليها المشرع الجزائري والمشرع التونسي في تولي الوظائف العامة حيث انه تم تحديد كل صنف من أصناف الوظيفة العمومية**

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، **الجريدة الرسمية**، عدد 23 الصادرة بتاريخ 06 افريل 2022، ص 04.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، **الموظف في القانون التونسي باعتبار ماجد من إصلاحات في عهد التغيير**، مرجع سابق، ص 56.



(Cathégories) بمستوى علمي يتناسب وتلك الوظيفة ويعتبر هذا الشرط مهم على اعتبار أن تلك المستويات العلمية لها علاقة مباشرة بشبكة الأجور التي تعطي الأولوية للشهادت العلمية على حساب المعطيات الأخرى.

وبالرغم من أن مصالح الوظيفة العمومية لا تعترف إلا بالشهادت المسلمة من داخل الوطن سواء كان بالنسبة للجزائر أو لتونس إلا أن المشرع لم يتجاهل من تحصل على الشهادة العلمية من بلد آخر وإنما اشترط معادلتها فقط مع الشهادت الوطنية لكن من الناحية العملية يوجد هناك نوع من المماثلة في التطبيق ولا تتم المعادلة بصفة آلية وإنما تتم بشيء من التثبيت ومن التريث من طرف الهيئات المشرفة على ذلك مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى القيام بعدة وقفات احتجاجية من طرف أصحاب الشهادت العلمية الأجنبية والتي يعتبرون أنفسهم ضحايا تعسف إداري ليس له علاقة بالقوانين التي تكفل لهم الحق في المعادلة ومن ثم الترشح لمختلف أسلاك الوظيفة العمومية.

كما يوجد إشكال مطروح من الناحية التطبيقية من طرف المرشحين للوظيفة العمومية حيث يلجأ الكثير منهم إلى تقديم شهادت اقل من الشهادت المتحصل عليها والقبول بذلك المنصب الذي هو اقل من مستواه العلمي نتيجة المشاركة المتكررة في المسابقات ونتيجة لعدم الجدوى واليأس من الحصول على المنصب الذي يناسبه فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد منصب إداري مطلوب فيه دبلوم مستوى البكالوريا فقط تجد الكثير من المتحصلين على شهادة الليسانس يدخلون إلى هذا المنصب بمستوى البكالوريا مما يضطر المؤسسة المستقبلة للملفات مراسلة مديرية التربية للولاية محل إقامة المعني للتأكد من عدم نجاح المرشح المعني بالأمر وأحيانا يطلب من المعني شهادة عدم النجاح من الثانوية الذي درس فيها حتى يتأكد بأنه غير متحصل على شهادة البكالوريا ناهيك على انه في عصرنا الحالي من المفروض في عصر الإدارة الالكترونية ووفقا للبطاقيه الوطنية لقاعدة البيانات الشخصية بمجرد إدخال الاسم واللقب يتبين من الذي تحصل الشهادت الجامعية في كل جامعات الوطن وهذا الأمر له آثار سلبية سواء كان بالنسبة للموظف ومساره المهني وبالنسبة للوظيفة بحد ذاتها. وهذا الأمر موجود في الجزائر وتونس إلا انه في تونس كان بارزا قبل "الثورة" أكثر منه بعد "الثورة".<sup>1</sup>

كذلك من بين الإشكاليات المطروحة بالنسبة للشهادت العلمية خاصة بالنسبة لقطاع التربية فان الشهادت المطلوبة في مسابقات التوظيف فانه من خلال (الإعلان في حد ذاته) لا يوجد توحيد في كل الولايات وإنما كل ولاية تشترط شهادت معينة قد تختلف من ولاية إلى ولاية بالرغم من وجود نفس العنوان في المسابقة ونفس التخصص وهذا مما يضرب بمبدأ تكافؤ الفرص والتفريق بين المواطنين على حسب ولاياتهم وهذا الأمر يرجع إلى مصالح التوظيف العمومي في كل ولاية.

<sup>1</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة، اجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 بقابس.



كما يوجد من الناحية العملية اختلاف في تطبيق هذا الأمر بحيث نجد في الإعلان عن المسابقة مطلوب فيه تخصص معين لكن في استلام الملفات ودراستها وقبولها يتم رفض بعض الشهادات المطلوبة بالرغم من انه في سنوات سابقة كانت مقبولة أو العكس يتم قبولها بالرغم من أنه سابقا تم رفضها. ونذكر هنا على سبيل المثال لا الحصر تخصص الإعلام الآلي في منصب أستاذ مادة الرياضيات للتعليم الثانوي وكذلك تخصص تخطيط وإحصاء في نفس المنصب حيث أحيانا يتم رفضهم وأحيانا يتم قبولهم حسب مدير التوظيف العمومي في تلك الولاية في تلك الفترة كما انه أحيانا يتم السماح لهم في المشاركة في منصب أستاذ تعليم متوسط ويتم ذلك بمراسلة من طرف الوزارة. وعموما نلاحظ انه هناك تذبذب في ضبط التخصصات المطلوبة الخاصة بكل منصب.<sup>1</sup> وهذا الأمر مطروح في الجزائر أكثر منه في تونس على اعتبار أن في تونس يتم تحديد المؤهلات بدقة في الإعلان منذ البداية.<sup>2</sup>

أما بالنسبة لشرط اللياقة البدنية فيمكن أن نقول بان هذا الشرط خاص ببعض المهن التي تتطلب ذلك والإشكال المطروح هو في كيفية إثبات ذلك وكيف يمكن تحديد أن هذا الشرط يتناسب مع هذه المهنة أو لا يتناسب معها.

#### المطلب السابع: شرط حسن السيرة والسلوك في الجزائر وتونس.

لم يشترط المشرع الجزائري هذا الشرط واكتفى بصحيفة السوابق العدلية كدليل على حسن السيرة والسلوك، أما بالنسبة المشرع التونسي فيعتبر شرط حسن السيرة والسلوك شرطا أساسيا للترشح إلى الوظيفة العمومية.<sup>3</sup> وتمارس الإدارة في هذا المجال سلطة تقديرية للثبوت في مدى توفر هذا الشرط في المرشحين مع مراعاة خصوصية كل وظيفة ومتطلباتها المهنية.

ويقع التحقق من شرط السيرة والأخلاق بالرجوع إلى بطاقة السوابق العدلية للمرشح بصفة مسبقة كما يمكن التحقق من هذا الشرط عبر التحقيق الإداري الذي تقوم به وزارة الداخلية بصورة لاحقة للحصول على أي معلومات إضافية تهم السوابق العدلية للمرشح.<sup>4</sup>

ويمكن للإدارة إزاحة كل مرشح تثبت لديها في شأنه انه قام بأعمال منافية للأخلاق الحميدة لم تبلغ علم مصالحها إلا بعد إجراء اختبارات مناظرة الانتداب وتخضع إلى رقابة القاضي الإداري الذي يتولى أساسا التثبت في صحة الوقائع وفي وصفها القانوني.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 17 من القانون عدد 112 المؤرخ في 1983/12/12، مرجع سابق ص 4328.

<sup>4</sup> خليل الفندري، مرجع سابق، ص 25.

<sup>5</sup> الجمهورية التونسية، قرار المحكمة الإدارية المؤرخ في 30: نوفمبر 2007 القضية عدد 25983 خميس .... ضد وزير الداخلية والتنمية المحلية.



وكانت الإدارة في وقت سابق تشترط على المرشحين الإدلاء بشهادة في حسن السيرة والسلوك ويتم تسليمها من عمدة المنطقة الإدارية التي ينتمون لها، غير انه في نطاق التخفيف من الإجراءات الإدارية تقرر الاكتفاء بتقديم البطاقة عدد 03 من الملف العدلي مع إمكانية الالتجاء عند الاقتضاء إلى مصالح وزارة الداخلية للحصول على معلومات إضافية.<sup>1</sup> غير أن المحكمة الإدارية أكدت على انه في غياب اشتراط أي وثيقة من قبل المشرع يتم اعتماد البطاقة عدد 03 للثبوت من حسن سيرة المواطن وأخلاقه دون سواها.<sup>2</sup>

وفي هذا الإطار نلاحظ أن المؤسسة الأمنية في تونس مازال لديها الوصاية في استخراج الوثائق الإدارية المتعلقة بالحالة المدنية للمواطنين مقارنة بالجزائر حيث انه في الجزائر تستخرج تلك الوثائق من المصالح المدنية(البلدية) بينما في تونس مازالت من مشمولات مصالح الشرطة مثل استخراج بطاقة التعريف الوطنية واستخراج جواز السفر أما وثيقة رخصة السياقة تستخرج من وزارة النقل<sup>3</sup> حيث أن هذا الأمر اخذ إبعادا متعلقة بطبيعة النظام السياسي والتوجه العام بعد "الثورة" من اجل تغيير هذا السلوك السياسي المنتهج وهو رفع القيود الأمنية على المدنيين حيث انه كان ضمن برنامج بعض الأحزاب في الانتخابات التشريعية لسنة 2019 التي تطالب بتحويل استخراج تلك الوثائق من المراكز الأمنية إلى البلديات كما هو معمول به في الجزائر.

**المطلب الثامن: ألا يكون الموظف قد حكم عليه بعقوبة تسريح أو عزل في الجزائر و تونس.**

ففي الجزائر نصت على هذا الإجراء المادة 185 من الأمر 06-03 على خلاف الشروط الأخرى التي وردت في المادة 75 من الأمر 06-03 حيث نصت هذه المادة على انه: (لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية).

ووفقا للقانون الجزائري يمكن أن نميز هنا بين الأمرين بين العزل والتسريح بحيث أن التسريح يكون نتيجة خطأ مهني بعد صدور قرار تأديبي يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية أما العزل فيعتبر قرار إداري يترتب بعد تخلي الموظف عن منصبه بصفة إرادية ومن طرف واحد يؤدي بدوره إلى فك الرابطة التعاقدية من طرف الإدارة نتيجة تخليه عن المنصب ولهذا المشرع استدرك الأمر وميز بين الأمرين فيما يخص العودة إلى الوظيف حيث أبقى إمكانية العودة إلى الوظيف بالنسبة للموظف المعزول وهذا بعد استصدار المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية حيث أدرج استثناء فيما يخص عزل الموظفين حيث نص على ما يلي: (لا يمكن للموظفين المعزولين الترشح

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 14 المؤرخ في 23 جوان 1984.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، قرار المحكمة الإدارية القضية عدد 23717 القرار المؤرخ في 27 مارس 2002 البشير .... ضد وزير التربية.

<sup>3</sup> فوزي العقوبي شرف الدين، مقابلة سابقة، أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.



لتوظيف جديد في وظيفة عمومية) حيث يشكل العزل بسبب التخلي عن المنصب من حيث المبدأ قطعاً لعلاقة العمل بصفة منفردة ودون إشعار مسبق غير انه إذا كان التخلي عن المنصب المنجر عنه العزل راجع لقوة قاهرة يمكن للموظف الذي صدر في حقه العزل ال عودة للتوظيف من جديد بعد موافقة المصالح المركزية العمومية)<sup>1</sup> أما في تونس فان الموظف الذي تم إعفائه من منصبه بسبب التخلي عن المنصب فانه يمكنه الترشح من جديد شرط أن تتوفر فيه شروط التوظيف مثل بقية المرشحين.

أما بخصوص الشروط الخاصة للتوظيف نجد إشكالاً بالنسبة لشروط الإقامة حيث يطالب بعض المرشحين خاصة الراسبين منهم إلى ضرورة إدراج شرط الإقامة في الولاية حتى يكون لهم حظوظ وافرة في النجاح من خلال تقليص عدد المشاركين.<sup>2</sup> وفي هذا الإطار يمكن أن نقترح أن تكون شهادة الإقامة ضمن الملفات الإدارية للتوظيف لعدة اعتبارات خاصة في قطاعات معينة بالرغم من أن هذا الأمر له عدة ايجابيات وعدة سلبيات:

#### 01- الايجابيات:

- توظيف السكان المحليين في مزار سكنهم يحقق الاستقرار الاجتماعي.
- توظيف السكان المحليين في مزار سكنهم يحقق الاستقرار الوظيفي بحيث نتجنب تنقل الموظفين الجدد وتحويل اقاماتهم وترك الوظيفة وترك مناصبهم.
- تجنب عدة تكاليف مالية بالنسبة للموظف جراء التنقل مثل مصاريف المواصلات وغير ذلك.
- إعفاء الدولة من عدة مصاريف إضافية تتمثل أساساً في توفير امتيازات بغية تشجيعهم على البقاء أكثر مدة ممكنة في أماكن عملهم.

#### 02- السلبيات:

- ضرب بمبدأ تكافؤ الفرص.
- تحقيق التمييز على أساس السكن وضرب بمبدأ المواطنة.
- عدم الاستفادة من الكفاءات الوطنية غير الموجودة في تلك المناطق.
- التوظيف يتبع التكوين وباعتبار أن التكوين لا يتم على هذا الأساس فإننا نجد خلافاً عند وضع هذا الشرط.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العامة مجموعة منشورات وتعليمات، الجزائر، د د ن، فيفري 2005، ص 25.

<sup>2</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



المبحث الثالث: طرق التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس.

يوجد عدة طرق للترشح للوظيفة العمومية أهمها طريقة المسابقة على أساس أنها تحقق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المرشحين بينما نجد طريقة التوظيف المباشر وهي بدورها طريقة تحبذها بعض القطاعات المرتبطة أساسا بالتكوين المتخصص كما نجد طريقة الإدماج وهي طريقة تحقق مبدأ سد الشغور وعادة ما يلجأ لها في الظروف الاستثنائية.

**المطلب الأول: التوظيف عن طريق المسابقات في الجزائر و تونس.**

**ففي الجزائر** يقتضي المبدأ الدستوري المتمثل في المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية أن يعتمد التوظيف على أسلوب المسابقات كأسلوب أساسي في التوظيف، ولهذا فقد اعتمد المشرع الجزائري على هذا الأسلوب دون إغفال الأساليب الأخرى.

حيث نصت المادة 80 من الأمر رقم: 03-06 على أن يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن

طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات.

- المسابقة على أساس الشهادات.

- المسابقة على أساس الفحص المهني.

**أما في تونس** فقد اعتمد المشرع التونسي كذلك على طريقة المناظرة كأهم وسيلة للولوج للوظيفة

العامة حيث يعتبر الانتداب عن طريق المناظرة من أهم الضمانات التي تم التنصيص عليها لفائدة المرشحين للخطط العمومية المدنية والعسكرية ولا يمكن قبول أي استثناء لهذه القاعدة القانونية إلا بنص قانوني صريح.

ويتضمن الانتداب عن طريق المناظرة عدة ايجابيات أهمها:

- احترام مبدأ المساواة للانتداب الأعوان العموميين وذلك بإخضاع كل المرشحين لنفس الاختبار وترتيبهم حسب نتائجهم.

- اختيار المرشحين الذين تتوفر فيهم مبدئيا أكثر من غيرهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظيفة على أحسن وجه.<sup>1</sup>

ولهذا تعتبر من أهم الضمانات الأساسية التي نص عليها الفصل 65 من دستور 27 جانفي 2014

لفائدة الموظفين المدنيين والعسكريين.

وقد وقع التنصيص على مبدأ المناظرة في كل من الفصلين 18 و 28 من النظام الأساسي العادي

سنة 1983 وأحكام الأنظمة الأساسية المستقلة ويستخلص من هذه الأحكام أن فتح المناظرة على السلطة

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، **قانون الوظيفة العمومية**. مرجع سابق، ص 60.



التقديرية للإدارة المؤتمنة على المصلحة العامة والمرفق العام، ذلك أن الإدارة هي الأدرى من الالتجاء إلى الانتداب أو الترقيات المسجلة في الخطط العمومية لأصناف عدة للمناظرات.<sup>1</sup>  
أما بالنسبة لأنواع المناظرات فيمكن تصنيفها إلى صيغ ثلاث عن طريق:  
- الاختبارات - الشهادات - الملفات.

وقبل التطرق للإجراءات التي تتم من خلالها المسابقات يجب علينا أن نتطرق لأنواع المسابقات:

### الفرع الأول: أنواع المسابقات في الجزائر و تونس

#### أولاً: المسابقة على أساس الاختبارات

اعتمدت قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة في الجزائر على أسلوب المسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بالوظيفة العمومية باعتبارها الطريقة الرئيسية والأنسب في اختيار الموظفين حيث نصت تعليمة رئيس الحكومة رقم: 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 والمتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقاً لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: ( يجب أن تشكل المسابقة على أساس الاختبارات الطريقة المفضلة من أجل انتقاء المرشحين للالتحاق بوظيفة عمومية).<sup>2</sup>

وتقوم المسابقة على أساس الاختبارات على اجتياز المرشح لامتحان كتابي يجب فيه على أسئلة متعددة في موضوعات مختلفة منها ما هو اختياري وذلك بعد وصف الوظيفة العامة المطلوب شغلها، وبيان ما تتطلبه من شاغليها من مؤهلات وصفات شخصية مميزة، وبعد أن تتولى لجنة مختصة محايدة وضع هذا الامتحان وإجراء المسابقة من طرف المرشحين، يتم ترتيبهم حسب النقاط المحصل عليها، ومن يجتاز الامتحان الكتابي بنجاح يستدعى لامتحان شفهي يتم فيه إجراء مقابلة مع المرشحين الناجحين ومناقشتهم للكشف عن قدراتهم واتجاهاتهم ومؤهلاتهم ومستوى ذكائهم واستعدادهم لمواجهة المشاكل المفاجئة.<sup>3</sup>

وبالرغم من أن المسابقات تتبع الامتحان الكتابي بالامتحان الشفهي لعدة اعتبارات إلا أن كثير من الإدارات والمؤسسات العمومية اتجهت إلى إلغاء الامتحانات الشفهية من مسابقات التوظيف ونذكر على سبيل المثال ما نص عليه القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في مادته

<sup>1</sup> خليل الفندري، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 52.

<sup>3</sup> نواف سالم كنعان، "امتحانات التوظيف كأسلوب لشغل الوظائف العامة (دراسة تحليلية مقارنة)". الأردن: مجلة دراسات، المجلد العشرون (أ)، ملحق، الجامعة الأردنية، 1993، ص 58.





180<sup>1</sup> وكذلك ما نص عليه القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين في مادته 90 حيث نصت على ما يلي: (يتم توظيف كتاب الشؤون الخارجية حسب إحدى الكيفيات التالية:  
- المسابقة على أساس الاختبارات المفتوحة للمرشحين الحائزين على الأقل شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها).<sup>2</sup>

وقد اخذ على امتحانات التوظيف عدة مآخذ أهمها:

- عجزها في غالب الأحيان على تقييم مدى استجابة المرشح لمتطلبات المنصب خاصة منها تلك التي تتعلق بالشخصية والصفات التابعة لأخلاقيات المهنة بصفة عامة.
  - ارتباطها المفرط بالمواد المتعلقة بالثقافة العامة أو المتخصصة وصعوبة استنباطها من تحديد علمي لخصوصيات المنصب وذلك لانعدام نظام تقييمي محكم في مجال تسيير الموارد البشرية.
  - إن بعض الوظائف العامة تحتاج إلى صفات شخصية لا يمكن للامتحان الكتابي الكشف عنها مثل حسن التصرف أو التعرف السريع في مواجهة المشاكل التي تظهر فجأة.<sup>3</sup>
- ثانيا: المسابقة على أساس الشهادات:

ففي الجزائر يعتبر هذا النمط من التوظيف طريقة استثنائية للاتحاق بالوظائف العمومية والمتعلقة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى المجموعة المنصوص عليها ضمن المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث انه يتم انتقاء المرشحين بناء على ملف الترشيح وإجراء مقابلة وذلك عن طريق مجموعة من المعايير تحددها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والتي قد تكون عامة لجميع المسابقات على أساس الشهادات وقد تكون خاصة برتب معينة تابعة لقطاع خاص.<sup>4</sup>

وفي هذا السياق أفرجت المديرية العامة للوظيفة العمومية على منشور تحت رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011، يتعلق بتحديد معايير انتقاء المرشحين في المسابقات على أساس مائة شعبة اختصاص تكوين المرشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها والتكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص، كما أن التقييم يتم على أساس الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المرشح في نفس تخصصه والخبرة المهنية المكتسبة مع حساب تاريخ الحصول على الشهادة ونتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم: 08-04، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، عدد 03 بتاريخ 20 جانفي 2008، ص 04.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ال مرسوم الرئاسي رقم: 09-221، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الجريدة الرسمية، عدد 38 الصادرة بتاريخ 28 يونيو 2009، ص 06.

<sup>3</sup> نواف سالم كنعان، مرجع سابق، ص 59.

<sup>4</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 212.





كما افرجت في وقت لاحق عن قرار بتاريخ 05 ديسمبر 2019 يحدد اطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للاتحاق ببعض الرتب المنتمية للاسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.<sup>1</sup>

**أما في تونس** تتولى لجنة المناظرة بالنسبة إلى المناظرات بالشهاد أو بالملفات النظر في ملفات المرشحين أو شهاداتهم مع الحرص على احترام مبدأ المساواة بين هؤلاء المرشحين ومبدأ الحياد في مجال تقييم وتقدير أعمالهم العلمية.<sup>2</sup>

ويمكن للجنة المناظرة عند تفحص ملفات المرشحين استدعاءهم للتحدث معهم شخصيا في شان ملفاتهم وتطالب لجنة المناظرة في هذه الحالة باستدعاء كل المرشحين دون استثناء وذلك ضمانا لمبدأ المساواة بينهم كما انه وفيما يخص بعض الأسلاك وخاصة منها أسلاك أساتذة التعليم العالي والأسلاك الطبية والأسلاك الموازية لها، يتم تقييم مهارات المرشحين لا فقط على أساس شهادتهم العلمية بل أيضا على أساس البحوث التي أنجزوها والأشغال العلمية التي قاموا بها كالمشاركة في الملتقيات العلمية أو القيام بتريصات مهنية.<sup>3</sup>

### ثالثا: المسابقة على أساس الفحص المهني

**ففي الجزائر** يهدف نمط التوظيف عن طريق الفحص المهني إلى تقييم قدرة المرشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفرج ب، ج، د المحددة بموجب المادة 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .<sup>4</sup> ويستعمل هذا الأسلوب لتوظيف الموظفين ذوي الرتب الدنيا، إذ يوظف أعوان حفظ البيانات عن طريق الاختبار المهني من المرشحين الحائزين على الكفاءة المهنية لعون حفظ البيانات أو شهادة معادلة لها، كما يوظف بصفة كاتب عن طريق الاختبار المهني المرشحون الحائزون على شهادة التحكم المهني في الكتابة أو شهادة معادلة.<sup>5</sup> وكذلك الأمر في تونس فان الاعتماد على هذا النوع في بعض الرتب الدنيا فقط، أما بالنسبة لطريقة توظيفهم فقد حدد المشرع شروط لتوظيف الأعوان عن طريق الفحص المهني اقل ما يقال عنها أنها

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار مؤرخ: في 05 ديسمبر 2019 يحدد اطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للاتحاق ببعض الرتب المنتمية للاسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس الجزء الأول الاتحاق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص75.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الحياة المهنية لأعوان الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص42.

<sup>4</sup> رشيد حبان، مرجع سابق، ص 54.

<sup>5</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في: 25 افريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في الإدارات العمومية.



شروط غير دقيقة وبالتالي نستنتج أن توظيف الأعوان خاضع للسلطة التقديرية للمسؤول المباشر وهنا تتدخل الاعتبارات الشخصية والعلاقات في توظيف هؤلاء.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: إجراءات تنظيم المسابقات في الجزائر و تونس

بما أن اجراءات تنظيم المسابقات لها تاثير مباشر على سير المسابقات كان لزاما علينا ان نتطرق لها بشيء من التفصيل.

#### أولاً: في الجزائر:

ففي الجزائر يمر التوظيف عن طريق (المسابقات) الاختبارات - الشهادات - الفحص المهني) عبر المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 افريل 2012 وكذلك التعليمه المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي الانف الذكر. ويتم فتح المسابقات بعد استيفاء الإجراءات التالية:

#### 01- إعداد قرار فتح المسابقات

يتم ذلك حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية والذي يجب أن يراعى فيه ما يأتي:<sup>2</sup>

- الأسلاك والرتب التي تم من اجلها فتح المسابقات والفحوص المهنية.
- نمط التوظيف على أساس الاختبار أو الشهادات أو الفحص المهني.
- عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط.
- الشروط القانونية الأساسية للمشاركة.
- كيفية إجراء الاختبارات وشروطها.
- تاريخ فتح التسجيلات وانتهائه.
- تشكيلة اللجان التي تعنى بالمسابقات.

#### 02- تبليغ قرار فتح المسابقات

يتم تبليغ المصالح المركزية أو المحلية التابعة للوظيفة العمومية حسب الحالة في اجل أقصاه 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها ويكون إبداء الرأي من طرف مصالح التوظيف العمومي في اجل 07 أيام والهدف من ذلك هو مدى مطابقة هذا القرار للإجراءات التي يجب توفرها في المسابقات والفحوص المهنية.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة، اجريت يوم 08 / 08 / 2020 على الساعة 16:00 بالوادي.

<sup>2</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص263.



### 03- إشهار المسابقات

يتم الإشهار في أجل أقصاه 07 أيام عن طريق الإعلان في يوميتين إحداهما باللغة العربية والأخرى باللغة الفرنسية على الأقل بالنسبة للصف 10 فما فوق بالنسبة للمسابقات الوطنية أو المركزية أما بالنسبة للمسابقات الأخرى يكون الإشهار في يومية وطنية أو جهوية باللغة العربية أو باللغة الفرنسية أما بالنسبة للرتب من 01 إلى 09 فيكون الإشهار فيها عن طريق الإصاق على مستوى وكالات التشغيل أو غيرها. بالإضافة إلى ذلك كله يتوجب الإشهار على موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للتوظيف العمومية. [w.w.w.concours.fonctionpublique.gav.dz](http://w.w.w.concours.fonctionpublique.gav.dz)

### 04- فتح التسجيلات للمسابقات:

يتم فتح التسجيلات للمسابقات من خلال إعلان المسابقات والذي يتضمن آجال التسجيلات حيث تنطلق من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة وتمتد لمدة 15 يوم على الأقل و30 يوم عمل على الأكثر ويتم رفض الملفات التي تصل تاريخ هذه الآجال، ويتكون ملف الترشيح بالنسبة للمسابقة على أساس الاختبارات من الوثائق التالية:<sup>1</sup>

- نسخة من الشهادة أو المؤهل المطلوب.
- نسخة من الوثيقة التي تثبت وضعية المرشح تجاه الخدمة الوطنية.
- نسخة من وثيقة التعريف الوطنية.
- شهادة السوابق العدلية رقم 03 سارية المفعول.
- شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات أو البلديات البعيدة.
- كما يتعين على المرشحين الناجحين نهائيا استكمال ملفات توظيفهم بمختلف الوثائق الأخرى: شهادة الجنسية-شهادة الميلاد.... قبل تعيينهم في الرتب التي ترشحوا لها.

### 05- دراسة ملفات الترشيح للمسابقات:

يتم دراسة ملفات الترشيح من طرف لجنة ترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتتكون من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية وتقوم بذلك بمجرد فتح التسجيلات ويتم الانتهاء من هذه العملية في أجل أقصاه العشرة 10 أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات.<sup>2</sup>

وبعد دراسة ملفات الترشيح يتم إعداد محضر تدون فيه قائمة الأسماء المرشحين المقبولين والمرفوضين مع تبيان أسباب رفضهم. ويتم إرسال نسخة من المحضر إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى 15 يوم من تاريخ غلق التسجيلات، وكذلك تبليغ المرشحين المقبولين في أجل أقصاه 10

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 226.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، الصفحة نفسها.



أيام قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة أو الفحص المهني، كما يتعين عليها تبليغ المرشحين المرفوضين حتى يتمكنوا من تقديم طعن والرد على المعنيين قبل خمسة أيام على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة.<sup>1</sup>

**06- إجراء المسابقات:**

يتم إسناد تنظيم المسابقات إلى المؤسسات العمومية للتكوين التي تضمن تكويننا في التخصص وفي مستوى يعادل على الأقل مستوى الشهادة أو المؤهل المشترك للالتحاق بالرتبة المطلوب شغلها، وعليه فإن جميع مراكز الامتحانات المعنية بإجراء المسابقات توضع تحت المسؤولية المباشرة لرئيس مركز الامتحان وتخضع لنفس تدابير مركز الامتحان الرئيسي.<sup>2</sup>

ويتعين على مسؤول مركز الامتحان السهر على ضمان السير الحسن لاختبارات المسابقات والفحوصات المهنية على مستوى مؤسسة ومراكز الامتحان الملحقة التابعة له عند الاقتضاء، ويكلف بتعيين عدة لجان أهمها:

- لجنة اختيار المواضيع.

- لجنة المراقبة على مستوى قاعات الامتحان.

- لجنة التصحيح.

- لجنة الاختبار الشفهي.

ويتم تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجان المذكورة أعلاه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.

وتؤدي كل مخالفة للنظام الداخلي لمركز الامتحان وكل محاولة غش مثبتة قانونا وكل غياب عن المقابلة أو عن أحد اختبارات القبول أو النجاح النهائي إلى إقصاء المرشح من المسابقة.<sup>3</sup>

إن المواد التي يختبر فيها المرشحون تختلف حسب طبيعة الرتب والأسلاك، والمحددة بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

**07- إعلان نتائج المسابقات:**

تعلن نتائج هذا النوع من المسابقات في حالة وجود اختبار شفهي وفق مرحلتين:

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 226.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دفتر الشروط الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المواد من 20 إلى 22 المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في: 25 افريل 2012. المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجراءها في المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، عدد 26 الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012. ص 10.



**\* المرحلة الأولى: إعلان نتائج اختبارات القبول**

يعتبر ناجحون في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات فقط المرشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 20/10 دون الحصول على نقطة اقصائية تقل عن 20/05 وفق قائمة محددة من قبل لجنة المسابقة.

وعندما تتضمن المسابقة على أساس الاختبارات أو الفحوص المهنية اختبارات شفوية، يتم استدعاء المرشحين الناجحين من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية لإجراء هذه الاختبارات بواسطة رسالة فردية وبكل وسيلة أخرى ملائمة في اجل لا يقل عن عشرة أيام قبل التاريخ المقرر لإجرائها.

**\* المرحلة الثانية: إعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الاختبارات**

يعد ناجحا نهائيا في المسابقات على أساس الاختبارات فقط المرشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 20/10 بعد احتساب معدل اختبار القبول والاختبار الشفهي. ودون الحصول على علامة اقصائية، وتحدد قائمة الناجحين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة.

وعندما لا تتضمن المسابقات على أساس الاختبارات اختبارات شفوية فان قائمة الناجحين نهائيا هي نفسها قائمة الناجحين في اختبارات القبول.<sup>1</sup>

**08- إعداد قوائم الاحتياط:**

تتولى لجان النجاح النهائي إعداد قوائم احتياطية حسب درجة الاستحقاق وحسب ترتيب المرشحين للتمكين من الاستبدال المحتمل للمرشحين الناجحين المعلن تخلفهم أو لشغل مناصب مالية أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين. وتنتهي صلاحية القوائم الاحتياطية تلقائيا عند تاريخ فتح المسابقة أو الفحص المهني للسنة الموالية وعلى أقصى تقدير قبل تاريخ اختتام هذه السنة المالية.

وفي اجل أقصاه 07 أيام ابتداء من تاريخ توقيعها يتم تبليغ قوائم القبول النهائي وقوائم الاحتياط من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين للمصالح المركزية أو المحلية المكلفة بالوظيفة حسب الحالة. وتنتشر هذه القوائم عن طريق الإلصاق على مستوى مقرات الإدارة المعنية ومركز الامتحان وبكل وسيلة أخرى ملائمة.

كما يفقد المرشحون الناجحون في المسابقات مناصبهم ويستبدلون فوراً بالمرشحين المدرجين في قائمة الاحتياط حسب الترتيب عندما لا يلتحقون بمراكز تعيينهم بعد تبليغهم بمقرر التعيين أو القبول للالتحاق بالتكوين المعني في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ التبليغ.

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 274.



### 09- الرقابة على إجراء تنظيم وسير المسابقات:

تعتبر مصالح الوظيفة العمومية هي السلطة المؤهلة قانونا برقابة إجراءات تنظيم وسير المسابقات ويترتب على مهمة الرقابة والتدقيق في تنظيم وسير المسابقات إعداد تقرير إلى المؤسسة أو الإدارة المعنية أو السلطة الوصية ومركز الامتحان ويترتب عن عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية أو مركز الامتحان المعني لإطار تنظيم وإجراءات فتح المسابقات وسيرها والإعلان عن النتائج فإنه يمكن إلغاء نتائج هذه المسابقات.<sup>1</sup>

أما في حالة تسجيل تحفظات لا تؤثر بشكل كبير على إجراءات سير المسابقة تلزم المؤسسة أو الإدارة المعنية برفع هذه التحفظات في أجل لا يتعدى شهرا واحدا ابتداء من تاريخ إخطارها بذلك.

### ثانيا: في تونس

أما في تونس فتتمثل إجراءات المسابقات كما يلي:

### 01- الأحكام الترتيبية:

بالنسبة للأحكام الترتيبية التي تنظم المناظرات فنجد الأوامر حيث تنص الأنظمة الأساسية الخاصة عادة على الشروط التي يتعين توفرها في المرشح لكل خطوة ومن بين هذه الشروط نخص بالذكر الأقدمية في الرتبة بالنسبة للمرشحين الداخليين والمستوى الثقافي والسن بالنسبة إلى المترشحين الخارجيين.

كذلك نجد القرارات التي يتم بموجبها تنظيم مناظرات الانتداب المباشر لتلاميذ مدارس التكوين حيث يمكن أن تنتج عن طريقة التسمية المباشرة وتجدر الإشارة إلى أن المدارس المصادقة عليها لهذا الغرض هي تلك التي أوكلت لها بمقتضى نص ترتيبى مهمة تكوين أعوان مدعويين إلى العمل مباشرة إثر تخرجهم وفي حدود هذه المصالح.

ويتضمن بالخصوص:

- كيفية الترسيم بسجل الترشيحات.

- نوع الاختبارات وكيفية تقسيمها ومدتها.

- برامج المناظرة.

بالإضافة إلى المناشير التي تفسر الأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة بالمناظرات.<sup>2</sup>

### 02- كيفية إجراء اختبارات المناظرة:

- إجراء المناظرات بالاختبار:

وتجرى عادة على مرحلتين:

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة، اجريت يوم 08/08/2020 على الساعة 16:00 بالوادي.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 64.



### 01- مرحلة القبول الأولي:

أوصى منشور الوزير الأول عدد 29 المؤرخ في 07 سبتمبر 1998 على اختبار واحد في مادة أساسية عند الاقتضاء، وما يمكن التأكيد عليه هو أن مواضيع الاختبار يجب أن تكون مطابقة لبرنامج المناظرة وتتولى لجنة المناظرة اختيار مواضيع الاختبارات الكتابية وتشمل هذه المواضيع كل من اختصاصات المرشحين<sup>1</sup>. ويتم تنظيم الاختبار مبدئيا في مكان واحد غير انه يمكن للإدارة إجراء الاختبار في مراكز متعددة شريطة أن يقع ذلك في نفس الوقت وان تتولى لجنة المناظرة الإشراف على جميع هذه المراكز.<sup>2</sup>

وإذا تعمد أحد المرشحين الغش عند إجراء الاختبار أو حاول ذلك يتولى العون المكلف بالحراسة رفع تقرير مفصل في ذلك إلى لجنة المناظرة، وتتولى اللجنة بعد المداولة اتخاذ القرار المناسب في الموضوع، كما يمكن للجنة أن تلغي الاختبار أو الاختبارات التي أجراها المرشح كما يمكنها أن تحجر عليه المشاركة في المناظرات الإدارية اللاحقة خلال مدة زمنية محددة.<sup>3</sup>

كما تتولى اللجنة الإشراف على تصحيح الاختبار، ويمكن لهذه الأخيرة الاستعانة بمصححين يتم اختيارهم من قبلها على أن تتولى اللجنة بكامل أعضائها المصادقة على الإعداد التي يسندها هؤلاء المصححون، ويتم عادة عرض الاختبارات على مصححين اثنين ويعتمد معدل هذين العددين كعدد نهائي للاختبار، ثم تتولى اللجنة التصريح عن قائمة المرشحين في اختبار القبول الأولي وتضبط تاريخ اختبارات القبول النهائي.<sup>4</sup>

### 02- القبول النهائي:

تجرى غالبا اختبارات القبول النهائي شفاهيا وتتولى لجنة المناظرة بكامل أعضائها امتحان المرشحين، غير أن فقه القضاء الإداري مكن لجان المناظرات من تكوين لجان فرعية لاختبار المرشحين شريطة أن تتولى اللجنة بكامل أعضائها المصادقة على الإعداد المسندة من قبل اللجنة الفرعية والبيت فيها نهائيا ثم تتولى لجنة المناظرة ترتيب الناجحين نهائيا حسب جدارتهم وتقرح اللجنة على السلطة المختصة تسمية الناجحين في حدود عدد الخطط المعلن عنها بقرار فتح المناظرة.<sup>5</sup>

من خلال هذا العرض المتعلق بالتوظيف عن طريق المسابقة نلاحظ أن المشرع الجزائري والمشرع التونسي اعتبرا أن أهم طريقة للولوج للوظيفة العمومية هي طريقة المسابقات (المناظرات) لما لها من

<sup>1</sup> سعيدة السكحي، مرجع سابق، ص ص 38-39.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية، تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2001، ص 46.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>4</sup> سعيدة السكحي، مرجع سابق، ص 39.

<sup>5</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 46.



مميزات مهمة تختلف على الطرق الأخرى تتعلق بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص و النزاهة والشفافية وهذا بمختلف أشكالها وصورها منها ما تعلق بالمسابقات على أساس الامتحانات ومنها ما تعلق بالمسابقات على أساس الشهادات ومنها ما تعلق بالمسابقات عن طريق الفحص المهني.

فمن الناحية القانونية والإجرائية لا نكاد نجد الفرق الكبير بين الترسانة القانونية والإجرائية المعمول بها في الجزائر و تونس فالصفة الغالبة على تلك الإجراءات هو محاولة منع الانحراف بتلك المسابقات على غير الوجهة التي أريد لها من طرف المشرع وعلى خلاف ما نص عليه القانون والدستور وهو تكريس مبدأ المساواة بين جميع المرشحين للوظيفة العمومية وبغية الوصول إلى أكفأ الموظفين وأقدرهم على أداء مهامهم المنوطة بهم على حسب المستويات المهنية المرشحين لها.

أما ما تعلق بإجراءات المسابقات فلو تمعنا فيها فان الكثير من هذه الإجراءات وضعها المشرع للحيلولة دون التلاعب بها وهو ما تعلق بوضع كل الشروط التي من شأنها أن تؤدي إلى نزاهة المسابقة مثل الاعتماد على المسابقة الكتابية أو لاثم المسابقة الشفوية وكذلك وضع آليات واضحة فيما يخص كل مراحل المسابقة بداية من الإعلان عن المسابقة إلى غاية الإعلان عن النتائج وضبط الشروط والآجال بدقة في الإعلان وكذلك وضع آليات واضحة للتقييم وغيرها من الإجراءات التي حددها القانون بوضوح كما مكن المشرع أيضا المرشحين من التظلم الإداري لدى السلطة الوصائية على اللجان والهيئات المشرفة على المسابقات وكذلك من التظلم تجاه القضاء إذا كان هناك خلل في احد مراحل سير المسابقة من البداية إلى النهاية في آجال تسمح للمرشحين رفع تظلماتهم قبل فوات الأوان.

**الفرع الثالث: الإشكاليات المتعلقة بتنظيم المسابقات في الجزائر و تونس.**

بالرغم من أن هذه الإجراءات مهمة إلا انه على مستوى التطبيق نجد عدة أمور تؤثر على سير المسابقة وتختلف من قطاع إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى ومن فترة إلى أخرى وهي كثيرة نذكر منها:  
**أولا: الإشكاليات المتعلقة بتنظيم المسابقات في الجزائر:**

**01: الإشكاليات المتعلقة بفتح المناصب المالية في الجزائر:**

من بين أهم الإشكاليات التي نجدها بخصوص المسابقات مسألة فتح المناصب المالية في مختلف قطاعات الوظيفة العمومية حيث نجد على سبيل المثال في قطاع الصحة إشكال متعلق بتحديد احتياجات المؤسسات الاستشفائية والمعايير المحددة لذلك فعلى المستوى النظري يمكن أن نعدد أهم المعايير التي تحدد من خلالها احتياجات المؤسسات وهي كما يلي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وهيبة ببة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة 11:30 بالوادي.





- الهياكل الصحية الجديدة وهو يعتبر أهم عنصر خاصة عندما تكون هناك عدة مؤسسات على أبواب الفتح.

- عدد المتقاعدين.

- الاستقالات.

أما بالنسبة للوزارة والمعايير التي تمنح من خلالها المناصب المالية بغرض التوظيف المباشر بعد التكوين المتخصص فإن أهم المعايير في ذلك هو ما يلي:

- حسب الهياكل الجديدة.

- حسب عدد سكان الولاية.

- حسب النشاط الصحي لتلك الولاية.

أما على المستوى **التطبيقي** فتتدخل عدة اعتبارات أخرى في تحديد المناصب المالية لكل ولاية وكل تخصص.

وبالنسبة لقطاع التربية يتم فتح المناصب المالية بناء على الخريطة المدرسية والتي بدورها تفرز عدد الأفرج المقترحة وبناء على تلك الأفرج تحدد المناصب المالية لسد ذلك الشغور في الاحتياجات وتتم هذه العملية في كل مؤسسة ثم ترفع الإحصائيات والتقديرات إلى مديرية التربية لكل تخصص على حدى لكن من الناحية العملية لا يتم التصريح بالعدد الحقيقي لعدد الأفرج وإنما عادة ما يتم تضخيم العدد وذلك خوفا من تقليص المناصب وبغية فتح أكبر عدد ممكن من المناصب الجديدة وتتم هذه العملية أي عملية التضخيم على مستويين أولا على مستوى المؤسسة التعليمية وثانيا على مستوى مديرية التربية عند رفع العدد النهائي الخاص بالولاية للوزارة المعنية وبالتالي نلاحظ انه لا توجد شفافية ولا مصداقية في هذا الأمر.

كما نلاحظ أن الوزارة بدورها لا تليي كل رغبات الولايات في هذا الشأن لعلمها مسبقا بان الأعداد المصرح بها غير حقيقية وعلية يتم منح المناصب اقل من العدد المطلوب والمقترح لدى كل ولاية. لكن ما نلاحظه أيضا أن الوزارة تمنح المناصب المالية ليس على حسب الطلبات أو الأعداد المرفوعة إليها وإنما هناك اعتبارات أخرى حيث نجد تمييز بين الولايات ليس لاعتبارات جهوية أو مناطقية وإنما لاعتبارات النفوذ والعلاقات التي يتميز بها أصحاب تلك الولايات فنجد مثلا ولايات لديها ممثلين نافذين في الوزارة أو من يؤثر فيها عن طريق العلاقات العامة والخاصة فان تلك الولاية يمنح لها أعداد كبيرة مقارنة بالولايات الأخرى.<sup>1</sup>

كما نلاحظ عدم فتح المراتب بما يتناسب مع عدد الشغور نتيجة نزيف التقاعد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



أما بالنسبة لقطاع الجامعات يتم فتح المناصب المالية بعد إعداد وضعية تعداد الموظفين وإعداد القائمة الاسمية للموظفين كما يجب إعداد مخطط تنمية الموارد البشرية حيث يتم بعد ذلك تقديم طلب للوزارة لفتح المناصب المالية.

ومن خلال تلك الإجراءات يتم حصر حاجيات الجامعات للإطار البشري ويتم تحديد العدد وفقا لذلك لكن الوزارة لديها معايير يتم من خلالها الموافقة على فتح المناصب المالية مؤخرا في السنوات الأخيرة يتم قبول العدد في حدود 10% من العدد المطلوب من مختلف التخصصات خلافا لسنوات سابقة أحيانا تصل إلى 70% أو 80% من العدد المطلوب في السنة وهذا راجع لعدة أسباب أهمها أسباب سياسية متعلقة بتوجه الدولة نحو فتح مؤسسات جامعية في كل الولايات وفي كثير من المدن وبالتالي ضرورة تلبية حاجيات تلك الجامعات من التأطير وظهر ذلك جليا سنوات 2013 و 2014 و 2015 عندما كانت الدولة في أمس الحاجة لرضا مواطنيها بغية تحقيق الاستمرارية وتكريس الأمر الواقع وتمير العهدة الرابعة على اعتبار أن الدولة كانت تعيش أوضاع سياسية صعبة نتيجة وجود أزمة حكم ومشروعية وصراع حقيقي بين أجنحة السلطة عن خلافة الرجل المريض وكذلك أسباب مالية متعلقة بالبحبوحة المالية. ولكن يمكن أن نعتبر أن أهم الأسباب هي أسباب مالية تتعلق بسياسة الدولة وسياسة وزارة المالية في ذلك كما انه يوجد هناك أسباب تتعلق باحتياجات المؤسسة الجامعية وألوياتها ويفتح مع اهد جديدة وكذلك بفتح تخصصات جديدة خاصة عندما يكون هناك نقص واضح في بعض التخصصات مثل تخصص الإعلام الآلي وتخصص الانجليزية والرياضيات فانه عادة ما يتم الموافقة على ذلك اعتبارا للنقص الفادح في تلك التخصصات.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للجامعة بعد الموافقة من طرف الوزارة على المناصب المفتوحة والتي تمنح بصفة إجمالية وبدون تخصيص يتم توزيع المناصب على الأقسام والكليات وفقا لاحتياجات القسم أو الكلية وكذلك وفقا لعدد التخصصات في الكلية حيث انه يمكن أن يكون عدد الأساتذة في كلية معينة مثل كلية العلوم الإسلامية قليل وعدد الطلبة كبير لكن لا يوجد فيها تخصصات كثيرة بحيث تكون نسبة تأطير الأساتذة بحجم ساعي مرتفع بينما نجد في كلية أخرى مثل كلية العلوم التكنولوجية والإعلام الآلي فيها عدد كبير من التخصصات وبالتالي يكون نصيبها أكثر من اجل تغطية تلك التخصصات حتى ولو كان العدد قليل لأنه لا يمكن تدريس الطلبة من طرف أساتذة غير متخصصين وبالتالي معيار التخصص مهم في توزيع الأساتذة على الكليات، بالإضافة إلى عدد الطلبة في الكلية والنقص الذي يطرأ على الكلية من خلال التقاعد أو الخروج خارج الولاية وغيرها فهي علاقة تناسبية بين عدد الطلبة وعدد المؤطرين اللازم لذلك.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قيس غبنة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/17. على الساعة 10:00 بالوادي

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



وبالنسبة لاحتياجات الكلية فيتم ذلك وفقا لاقتراحات من طرف رئيس القسم ويعتمد ذلك بعد اجتماع المجلس العلمي للكلية لتحديد التخصصات المطلوبة.

## 02: الإشكاليات المتعلقة بسير المسابقات في الجزائر:

إن المرسوم المتعلق بتنظيم المسابقات يشمل جميع قطاعات الوظيفة العمومية لكن حتى تتضح لنا الإشكاليات التطبيقية فإننا سوف نتطرق إلى المسابقات التي تنظمها مديريات التربية باعتباره أكبر قطاع وتتجلى فيه الإشكاليات بوضوح:<sup>1</sup>

- البداية من اختيار رؤساء المراكز حيث يتم اختيارهم أحيانا حسب الولاءات ويختلف هذا الأمر من فترة إلى أخرى حسب مدير التربية والمحيطين به ويتم التلاعب بنتائج المسابقات من خلال عدة صور أهمها:  
\* إرسال الأجوبة عن طريق الحراس من طرف رئيس المركز أو من طرف أعوان الإدارة.  
\* عن طريق تغيير الأوراق في الأمانة.

\* في مرحلة متقدمة يتم تغيير أوراق الإجابات أثناء نقلها من الخلية الولائية إلى مركز التصحيح وعادة ما يكون خارج الولاية أي مركز جهوي.

- أما ما تعلق باختيار المراكز فأحيانا نجد هناك سوء في اختيار المراكز مما يؤثر سلبا على مجريات الامتحان ككون المركز غير مكيف في الصيف وفي مناطق حارة أو عدم وجود تدفئة في الشتاء في مناطق باردة وهذا مما يؤدي إلى الاحتجاج بالنسبة للممتحنين أو حتى المؤطرين مما يؤدي إلى عرقلة سير الامتحان وعدم إجرائه في ظروف حسنة وعدم تكافؤ الفرص بين المرشحين.

- عدم تطبيق القانون فيما يخص حالات الغش وذلك يعود لعدة أسباب منها ضعف رئيس المركز وإدارته وعدم المبالاة وكذلك خوف مدير المركز من بعض الأطراف أو حتى تواطؤ رئيس المركز أحيانا يكون بدافع جهوي من اجل نجاح أبناء المنطقة وغيرها من الأسباب.

- لجنة التصحيح يتم في مراكز جهوية وليس في نفس الولاية مما يؤدي إلى تخفيف الضغط على رؤساء المراكز من الضغوطات خاصة وان المصححين يتم اختيارهم من خارج الولاية.

- عادة ما يكون هناك ثلاث مراكز للامتحان مركز لجان التجميع ومركز لجان الإقبال ومركز لجان التصحيح وكل مركز في مقر مختلف عن الآخر وعادة ما تتكون هذه اللجان من إداريين يتم اختيارهم من طرف رئيس المركز.

- يتم تعيين اللجان حسب التخصصات.

- يتم تعيين اللجان الخاصة بالتصحيح من طرف الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات ويتم تغيير الأساتذة المصححين خلاف ولايتهم.

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



- إن اعتماد الوزارة على كثرة اللجان يهدف إلى تحقيق النزاهة والشفافية في المسابقات باعتبار أن لجنة تراقب لجنة وإذا وجد خلل أو تقصير أو تجاوز أو سوء إدارة في لجنة من اللجان فإن اللجان الأخرى تستدرك الأمر ولا يسري الأمر على جميع مراحل العملية.<sup>1</sup>

- وبخصوص التدخلات والضغوطات على مراكز التصحيح ومراكز الامتحانات فإنها عادة ما تكون من جهات نافذة مثل:

- رجال المال - رجال الأمن - الوزارة - التوظيف العمومي - النقابات خاصة من نقابة UGTA وتكون هذه التدخلات في أغلبها مع رئيس مركز التصحيح.

- في حالة عدم حصول المرشح على معدل 20/10 فإنه يعد المرشح راسبا حتى ولو كان عدد الناجحين اقل من المناصب المفتوحة وكثيرا ما يحدث هذا الأمر خاصة عندما يكون عدد المرشحين قليل وتكون الأسئلة دقيقة وتكون اللجان منضبطة وصارمة في تطبيق القوانين من حيث الحراسة والتصحيح حيث انه في هذه الحالة يتم تحويل تلك المناصب إما إلى ولاية أخرى أو ترجى إلى حين إجراء مسابقة أخرى.<sup>2</sup>

- أما فيما يخص عدد المرشحين مقارنة بعدد المناصب المفتوحة فإن المرشحين عادة ما يفوق عدد المناصب المفتوحة بعدد كبير يصل أحيانا إلى 30 مرة أي كل منصب واحد يقابله 30 مرشح فنجد على سبيل المثال في مسابقة التعليم الابتدائي نجد 9000 مرشح يتنافسون على 350 منصب عمل قد يتمكن نصفهم من الحصول على معدل يساوي أو يفوق 10 من 20.

- أما بالنسبة إلى استدعاء القوائم الاحتياطية فيتم خلال نفس السنة المالية أي قبل 12/31 من نفس السنة التي تم إجراء فيها المسابقة لكن نتيجة لظروف سياسية نهاية عهدة بوتفليقة سنة 2018 وبداية الحراك الشعبي سنة 2019 وظروف صحية وباء كورونا سن تي 2020 و 2021 أدت إلى عدم إجراء المسابقات حيث تم الاعتماد على القوائم الاحتياطية في بعض التخصصات خاصة في الابتدائي وهي أول مرة تحدث، وتم ذلك بترخيص من المديرية العامة للتوظيف العمومي عن طريق وزارة التربية الوطنية. هذا الأمر له تبعات على عدة أطراف منها:

\* حرمان المتخرجين الجدد من المشاركة في المسابقة.

\* عدم تكافؤ الفرص بالنسبة للراسبين.

\* المتخرجين من المدارس العليا خاصة في بداية الموسم الدراسي أين يكون عدد المتخرجين معروف ومحدد.

ونلاحظ في هذا الأمر أن الحكومة استحسن ذلك حيث أن هذا الإجراء يحقق أهدافها السياسية والاجتماعية حيث يتم توظيف الطلبة المتخرجين من عدة سنوات من خلال قوائم الاحتياط على أن يتم

<sup>1</sup> عبد الحميد طويل، مقابلة سابقة. اجريت يوم: 2021/03/04 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



توظيف طلبة المدارس العليا والمتخرجين حديثا باعتبار أن تلك الأفواج الكبيرة تشكل عبئا على الحكومة وبالتالي هذا الأسلوب ربما يخفف الضغط عليها كما انه في نظر الحكومة إجراء طالب متخرج حديثا أو متخرج من المدرسة العليا لمدة سنة أو سنتين فان ذلك شيء عادي ولا يشكل أي ضغط عليها.<sup>1</sup>

- أما فيما يخص عملية الرقابة على إجراء المسابقات فان هناك عدة أنواع من الرقابة فنجد الرقابة المالية من طرف مصالح الهديرية العامة للميزانية ومهمتها الرقابة على المناصب المالية المفتوحة والتأكد من وجود مناصب تتوافق مع عدد المناصب المعلن عنها في المسابقة. وكذلك الرقابة الإدارية وتقوم بها مصالح التوظيف العمومي وتكون من خلال المصادقة على الإجراءات قبل إجراء المسابقة أما الرقابة البعدية فتتم من خلال مراقبة سلامة الاجراءات من البداية إلى النهاية. ويمكن إلغاء المسابقة كليا أو جزئيا وعادة ما يتم إصلاح الاخلالات ولا يلجأ إلى الإلغاء إلا في حالات نادرة خاصة في قطاع التربية أين عدد المرشحين كثير جدا وبالتالي إلغاء المسابقة ليس بالأمر السهل أما بالنسبة لبعض القطاعات الأخرى فكثيرا ما يحدث هذا الأمر ويتم إلغاء المسابقة كليا خاصة عندما يكون عدد المناصب المفتوحة قليل جدا. كما انه في بعض الأحيان يؤدي إلغاء المسابقات إلى انعكاسات كبيرة خاصة عندما تكون عدد المناصب المفتوحة كبيرة فتكون الآثار سلبية على القطاع نفسه وعلى سكان تلك المنطقة مما يأخذ الأمر بعد سياسي واجتماعي فتتدخل السلطات المحلية واعيان تلك المنطقة من اجل الحيلولة دون إلغاء المسابقة ومساعدة الجهات المشرفة على تلك المسابقات مع السلطات المعنية سواء كانت محلية أو مركزية لمنع ذلك الأمر.

- أما بالنسبة للرقابة الإدارية من طرف الوصاية فتتم بإرسال بعض الملاحظين إلى مراكز التصحيح وإرسال تقارير إلى ولاياتهم.

- الرقابة من طرف المجتمع المدني ممثلة في النقابات ويتم ذلك من خلال تواجد بعض أعضاء النقابات في المراكز بصفة مشرفين وليس ملاحظين أي م وطين ضمن الطاقم الإداري الذي تختاره السلطة المختصة في كل ولاية سواء كانوا إداريين أو حراس أو أعضاء أمانة ومهمتها تتعلق أساسا بالتبليغ عن التجاوزات التي تقع في المراكز خاصة ما تعلق بعمليات الغش والتستر عليها من طرف بعض المشرفين على ذلك.<sup>2</sup> وفي حالة عدم تجاوب مديريات التربية مع الشكايات المرفوعة فانه بإمكان النقابات تصدر بيانات للتوضيح للرأي العام حتى يكون أداة ضغط.

- الرقابة الفيسبوكية: وتتم عن طريق المرشحين بنشر الاخلالات التي تتم في المراكز عن طريق مجموعات أو أشخاص مهمة بهذا الشأن.

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



- أما فيما يخص دور الرق مرة في محاربة الفساد الإداري وكشف التلاعب من خلال التستر على المعلومة فيتمثل أساسا من خلال عدد المناصب المفتوحة وكذلك إعداد المراكز وأسماء المرشحين وتحديد رؤساء المراكز حيث انه عندما يتم إدخال هذه المعلومات المهمة في الرقمنة فانه لا يمكن تغييرها قبيل إجراء المسابقة أو حتى بعد الإعلان عن النتائج.

- ومن أهم الملاحظات على إجراء مسابقات التوظيف عدم كفاءة المشرفين على هذه العملية كما تم ذكره خاصة بالنسبة لرؤساء المراكز ويتمثل ذلك من خلال ضعف شخصية رئيس المركز في إدارة المهمة الموكلة له ويتمثل هذا الضعف كذلك في عدم القدرة على التواصل من الزملاء ومع الممتحنين على حد سواء مما يؤدي إلى التشنج وعدم التحكم في المركز. وكذلك غياب الجدية من بعض رؤساء المراكز حيث يكون مرنا أكثر من اللازم مما يؤدي إلى التسبب وانتشار عمليات الغش وغيرها. كما انه من جهة أخرى قد يؤدي تشدد بعض رؤساء المراكز في تطبيق القوانين الصارمة إلى حرمان البعض نتيجة للتعسف في تطبيق القانون فنجد مثلا من جهة بعض رؤساء المراكز يتم غلق المراكز فيها نصف ساعة قبل بداية المسابقة ونجد في مراكز أخرى يتم السماح للمرشحين للالتحاق بقاعات الامتحان حتى بعد توزيع أوراق الإجابة.<sup>1</sup>

- ومن صور التلاعب في هذا الأسلوب بمصير المسابقة هو عدم الشفافية في إعلان المسابقة وعدم الشفافية في إعلان النتائج حيث انه في كثير من الأحيان لا يمكن للأشخاص المرشحين الاطلاع على نتائج المسابقة ولا يترك المجال في هذا النوع للمرشح أن يقوم بإجراءات التظلم الإداري أو إجراءات التقاضي على اعتبار أن المعني بالأمر ليس لديه المعلومة في حينها قبل فوات الأجل القانونية للطعن كما انه في كثير من الأحيان عندما تريد اللجنة إنجاز شخص معين ولم تتمكن من ذلك تلجأ إلى أسلوب مشين وهو عدم إرسال النتائج في وقتها إلى مصالح التوظيف العمومي وذلك بهدف إلغاء المسابقة إلا أن تقطن مصالح التوظيف العمومي يعطي مهلة أخرى حتى لا يتم إلغاء النتائج.

ويمكن أن تبرز بعض الإشكاليات المتعلقة بسير هذا النوع من المسابقات من خلال تبيان سير

العمليات التي تجرى بالنسبة لمسابقة أساتذة التعليم العالي.

- بعد إصدار قرار فتح المسابقة تتشكل عدة لجان من بين هذه اللجان اللجنة التقنية والتي مهمتها دراسة الملفات تتكون من 04 أعضاء و02 أعضاء ممثلين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (ممثلين الأساتذة) و02 أعضاء ممثلي الإدارة ويرأسها مدير الجامعة ومهمتها قبول أو رفض الملفات أما بالنسبة لـ لجنة المتساوية الأعضاء فهي تتكون من 10 أعضاء و05 ممثلي الأساتذة و05 ممثلي الإدارة ويرأسها مدير

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



الجامعة ويتم اختيار ممثلي الأساتذة عن طريق الانتخابات بصفة شفافة وبكل حرية في اختيار الممثلين وليس للإدارة أي دخل في ذلك.<sup>1</sup>

- من بين الإشكاليات التي تواجه هذه اللجنة هو مسألة تطابق الشهادات مع التخصصات المطلوبة فمثلا عندما يكون من بين شروط الترشح لمنصب أستاذ تعليم عالي في الإدارة العامة يجب توفر تخصص إدارة عامة مقارنة نجد عند دراسة الملفات من تقدم لهذا المنصب بتخصص إدارة عامة فقط هنا يطرح مشكل التخصص بصورة جدية وأحيانا يتم استشارة مصالح التوظيف العمومي من البداية من اجل تقادي رفض ذلك التخصص بعدما تتم إجراءات التوظيف مما يؤدي إلى إقصاء المرشح المعني بسبب عدم التخصص. وفي هذا الأمر بعض الإدارات لتقادي الإشكال من البداية تعمل على إدراج التخصصات المطلوبة بدقة وليس على العموم ويكون ذلك من خلال التنصيص عليها في إعلان المسابقة حتى بتقادي مسألة التأويل ومسألة الاجتهاد.

- أما فيما يخص دراسة الملفات فانه تتم وفق المنشور المتعلق بالمسابقات رقم 11/07 المؤرخ في 2011/04/28 والقرار المؤرخ في 14 ماي 2022 المتعلق بالمسابقات على اساس الشهادة للالتحاق ببعض الرتب المنتمية لاسلاك الاساتذة الباحثين.

\* مدى ملائمة الشهادة أي مدى ملائمة شعبة الاختصاص للمرشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها. ويتم تنقيط الشهادات المطلوبة حسب الأهمية وحسب النقاط الممنوحة بالنسبة للتخصص المطلوب بصفة أولية.

\* التكوين المكمل للشهادة خاصة بالنسبة لشهادة الماجستير.

\* تقدير الشهادة مع الإشارة إلى أن أصحاب تقدير مقبول لا يمكنهم المشاركة أصلا في المسابقة وبالتالي يعتبرون غير معنيين بالتدريس في الجامعة.

وهنا يمكن الإشارة إلى انه بعد قبول أو رفض الملفات من طرف اللجنة التقنية يمكن للمرشح أن يقدم طعنا في ذلك إلى لجنة الطعن. وبعد إعداد محضر اللجنة التقنية واستدعاء المرشحين ليوم المقابلة يتم تحديد لجنة المقابلة وتضم أساتذة في التخصص أو في غير التخصص بشرط أن يكون الأستاذ أعلى رتبة من المرشح الممتحن. بعد لجنة المقابلة تتكون لجنة أخرى هي لجنة المداولات تتكون من عضو من اللجنة التقنية غالبا ما يكون ممثل الأساتذة.وهنا نلاحظ كثرة اللجان حتى يكون لها دور رقابي متبادل أي لجنة تراقب لجنة.<sup>2</sup>

- وفي هذا يتم ترتيب المرشحين حسب المعايير الموضوعية وفق المنشور 11/07 المؤرخ في 2011/04/28 والمتعلق بالمسابقات.

<sup>1</sup> قيس غبنة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/17. على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.





- ملائمة شعبة الاختصاص.
  - التكوين المكمل للشهادة خاصة بالنسبة للماجستير يراعى التسجيل في الدكتوراه في نفس التخصص.
  - الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المرشح في مجال تخصصه قبل الحصول على الشهادة أو بعد الحصول على الشهادة.
  - الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المرشح ويقصد بها التدريس في الجامعة ولا يعتد بسداسي واحد ولا يعط بسداسيين في سنوات مختلفة وإنما ضرورة أن يكون السداسيين في نفس السنة الجامعية مع ضرورة أن تكون الخبرة المهنية بعد الحصول على الشهادة.
  - نقطة المقابلة مع لجنة الانتقاء.
  - ويتم ترتيب المرشحين حسب درجة الاستحقاق أو النقاط المتحصل عليها. وفي حالة التساوي في الترتيب فإنه يتم تفضيل ذوي الاحتياجات الخاصة وفي درجة ثانية يتم تفضيل ذوو الحقوق.
  - ويتم إعداد محضر إعلان النتائج حسب التخصصات المفتوحة كما يجب أن يكون ضمن الإعلان قائمة الناجحين وقائمة الاحتياط على أن يكون عدد أعضاء قائمة الاحتياط نفس عدد أعضاء قائمة الناجحين عندما يكون العدد كافي لذلك.
  - أما بالنسبة لمسألة استغلال المناصب الشاغرة فيوجد مرونة في ذلك من خلال تحويل المناصب المالية الموجودة من تخصص إلى تخصص آخر بمراسلة فقط. أما بالنسبة لعدد المرشحين مقارنة بعدد المناصب المفتوحة فإنها تصل في بعض الأحيان لهنصب واحد يتنافس عليه 30 مرشح وهو عدد كبير يطرح مسألة التكوين فيما بعد التدرج مقارنة مع المؤسسات الجامعية المستقبلية والمناصب المالية المخصصة لذلك.<sup>1</sup>
  - وبالنسبة لمسألة إعلان النتائج يبقى للإدارة دور مهم في توجيه وجهة المسابقة على النحو التي تريده وبالرغم من أن المشرع أعطى الصلاحية الواسعة لعمل اللجان من أجل تقادي التلاعب بالنتائج إلا أنه يبقى للمسؤول المباشر دور معطل للعملية برمتها عندما تكون النتائج لا تروق له وذلك بمنحه صلاحية المصادقة على النتائج وإرسالها إلى السلط المعنية في آجال معينة.
- ثانيا: الإشكاليات المتعلقة بتنظيم المسابقات في تونس:**
- 01- الإشكاليات المتعلقة بفتح المناصب المالية في تونس:**
- تعتبر مسألة فتح المناصب المالية من أهم الإشكاليات التي تواجه قطاع الوظيفة العمومية في تونس نتيجة للظروف المالية والاقتصادية التي تواجهها الدولة خاصة في السنوات الأخيرة وضغط الصناديق المالية العالمية التي تشترط التحكم في كتلة الأجور وذلك من خلال توقيف التوظيف وعدم زيادة الأجور.

<sup>1</sup> قيس غبنة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/17. على الساعة 10:00 بالوادي.





وعلى هذا الأساس فإنه يتم فتح المناصب المالية حسب مجال المناورة مع اشتراطات صندوق النقد الدولي فعلى سبيل المثال في قطاع السلطة المحلية (البلديات ) يتم ذلك حسب الاعتمادات المالية الموجودة في الميزانية وحسب مبدأ التدبير الحر الذي جاءت به مجلة السلطة المحلية ومبادئ دستور 2014 وذلك بعد مصادقة سلطة الإشراف. ويتم فتح المناصب حسب احتياجات المؤسسة بغية سد الشغورات ففي حالة وجود نقص في نوع من أنواع الإطارات التي تحتاجها البلدية يمكن لرئيس البلدية أن ينتدب مباشرة أعوان عن طريق التعاقد أو عون وقتي لسد حاجات البلدية خاصة في الإطارات الوسطى حيث أن اغلب البلديات لديها اختلال في تعداد الموظفين ويتم الانتداب عن طريق عرض الملف على مراقب المصاريف العمومية الذي يطلب مذكرة في الغرض ويتم مراسلته في ذلك ومنذ ذلك الحين تتم المصادقة عليه.<sup>1</sup>

أما في قطاع الصحة فإن مسألة فتح مناصب مالية جديدة فتتم بناء على احتياجات المؤسسات الاستشفائية وتتحكم في ذلك عدد سكان الولاية وعدد المراكز الصحية الموجودة في تلك الولاية.<sup>2</sup>

**02- الإشكاليات المتعلقة بسير المسابقات في تونس:**

وبخصوص سير المسابقات في تونس فهي على العموم تكون وفق القوانين والإجراءات المعمول بها فيما يخص تنظيم المسابقات إلا أنه أحيانا تظهر بعض السلبيات متعلقة أساسا بالضغط من طرف أصحاب النفوذ مثل الولاءات الحزبية ونفوذ بعض العائلات والنقابات والنافذين في الدولة بالإضافة بروز ظاهرة الرشوة هذا الأمر كان واضحا قبل "الثورة". أما بعد "الثورة" تغير الأمر قليلا وأصبحت المسابقات أكثر نزاهة لكن مؤخرا بعد مرور 10 سنوات من "الثورة" وتعثر المسار الديمقراطي رجعت الأمور كما كانت عليه وبدرجات مختلفة.<sup>3</sup>

وبخصوص المسابقات عن طريق الملفات فإن نفوذ بعض المتدخلين يكون أكثر وضوحا. أما بالنسبة لرقابة المجتمع على المسابقات فإن الرقابة تتم من خلال إرسال ملاحظين من طرف النقابات من أجل حماية المسابقات من التلاعب بنتائجها ولكن من ناحية أخرى أصبح هؤلاء الملاحظين بمرور الزمن يشكلون ضغطا على المشرفين على المسابقات من أجل مساعدة أقاربهم أو أصدقائهم.<sup>4</sup> وبالنسبة لعدد المرشحين مقارنة بعدد المناصب المفتوحة فهو كبير حيث أن 20 منصب يتنافس عليها حوالي 300 مرشح هذا بالنسبة للبلديات بينما في قطاعات أخرى مثل الصحة والتربية فالعدد أكبر

<sup>1</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة: 12:00 بتونس العاصمة

<sup>2</sup> جمال يعقوب، متصرف مستشار بالإدارة الجهوية للصحة العمومية بقبلي مقابلة أجريت يوم 22 سبتمبر 2022 على الساعة 10:00 بقبلي.

<sup>3</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 بقابس.

<sup>4</sup> المقابلة نفسها.



بكثير وهذا الأمر متشابه تقريبا على ما هو عليه في الجزائر أي أن نسبة المرشحين يفوق 10 مرات مقارنة بعدد المناصب المفتوحة.<sup>1</sup>

حيث أن هذا الأمر تزايد مؤخرا مع استفحال ظاهرة البطالة وكثرة خريجي الجامعات أصبح العدد كبير جدا مقارنة بعدد المناصب المفتوحة وهذا يعود لعدة أسباب اجتماعية وسياسية فمنذ السنوات الأخيرة قبل "الثورة" اعتمدت الدولة على كثرة الجامعات وكثرة الطلبة الجامعيين لامتناس الضغوط الاجتماعي على سوق العمل مما أدى لاستفحال ظاهرة البطالة في الوسط المثقف. حيث انه أحيانا في قطاع التعليم 30 منصب شغل يتنافس عليها 04 الاف مرشح. وذلك من خلال استبدال طريقة حساب معدل النجاح في البكالوريا وكذلك بفتح شعب وهمية في الجامعات من اجل استيعاب تلك الجموع من الناجحين في البكالوريا. حيث بدأت هذه الإستراتيجية من سنة 2000 إلى سنة 2010 واستمرت إلى بعد "الثورة".

أما بالنسبة للفحص المهني فعادة ما يتم بصفة عادية نتيجة لان المعنيين بهذا النوع من المسابقة ليس لديهم مستوى تعليمي عالي ويتم ذلك عن طريق امتحان كتابي يتلوه امتحان تطبيقي.<sup>2</sup>

أما بالنسبة لإشكاليات التوظيف في قطاع الصحة فيمكن أن نقول بأنه<sup>3</sup> تعتمد وزارة الصحة في تونس على مختلف أنواع التوظيف حسب التخصصات وحسب الأسلاك وحسب حاجة الإدارة فبالنسبة للتوظيف المباشر يحد في أسلاك الشبه الطبي والمرضين ومساعدتي الصحة العمومية وكذلك أطباء الاختصاص. حيث يتم توظيفهم من خلال ترتيبهم حسب سنة التخرج وحسب معدلات نجاحهم خلال فترة تكوينهم في المراكز التكوينية المتخصصة والمعدة لهذا الغرض لكن ما نلاحظه عدم وجود توافق بين عدد المتخرجين وبين عدد المناصب المفتوحة فنجد الكثير من المتخرجين يبقوا في قائمة الانتظار لعدة سنوات خاصة سلك الفنيين السامين وسلك المرضين تصل أحيانا إلى 07 أو 10 سنوات.

أما بخصوص النقائص في الإطار الطبي فان هذا الأمر يختلف من سلك إلى سلك فنجد أن هناك نقص واضح خاصة في سلك أطباء الاختصاص.

أما بخصوص التخصصات المطلوبة فنجد بعض التخصصات مطلوبة أكثر من غيرها مثل تخصص المبرنجين والقابلات والأشعة فهي تخصصات دائما ما يتم فيها التوظيف بكثرة نتيجة لاحتياجات المؤسسات الاستشفائية لهذا النوع من الاختصاصات في حين بعض الاختصاصات غير مرغوب فيها نتيجة لعدم الحاجة إليها مثن حفظ الصحة وعمال المخابر وغيرها.

نذكر انه في فترة الكورونا تم اللجوء إلى طريقة التعلق خاصة في بعض الاختصاصات.

<sup>1</sup> فوزي اليعقوبي شرف الدين، مقابلة سابقة. أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.

<sup>2</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 بقابس.

<sup>3</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. اجريت يوم 22 سبتمبر 2022 على الساعة 10:00 بقبلي.



أما بالنسبة للمناظرات فان قطاع الصحة في تونس غالبا ما تلجأ الإدارة إلى طريقة المناظرات عن طريق الامتحانات وان طريقة المناظرات عن طريق الملفات قلما تحدث ويمكن الإشارة إلى أن المناظرات التي تنظم لصنف الموظفين تكون مسابقات وطنية بينما المسابقات الخاصة بصنف العملة تجرى على المستوى المحلي.

اما بخصوص النقص في الإطار الطبي فيوجد نقص فادح في اطباء الاختصاص حيث ان اغلب الاختصاصات فيها طبيب واحد مختص وهذا الامر موجود في اغلب المناطق الداخلية مثل التخصصات التالية: التوليد والأشعة والعيون.

أما بخصوص استدعاء القوائم الاحتياطية فان الأمر قلما يحدث نتيجة لتثبيت كل من نجح في المسابقة بمنصبه.

كما نلاحظ في السنوات الأخيرة خاصة بعد سنة 2017 تلجأ الإدارة في تونس وخاصة قطاع الصحة إلى طريقة التعاقد بنسبة كبيرة جدا وفي كثير من الاختصاصات نتيجة لضغوطات صندوق النقد الدولي الذي يشترط على تونس في المفاوضات المرتبطة بمنح القروض أن يتم توقيف عملية التوظيف أما بالنسبة لدور الرقمنة فهي تساهم في الحد من التلاعب بنتائج المسابقات في مراحل معينة.<sup>1</sup>

وبالنسبة لطرق المسابقات يمكن أن نلاحظ أن لكل أسلوب سواء كان أسلوب المسابقة على أساس الامتحان أو أسلوب المسابقة على الشهادة سلبيات وإيجابيات فالأسلوب الأول يمكن أن يكون الأكثر شيوعا وذلك لأنه يعتبر من طرف كثير من الملاحظين أكثر مصداقية وأكثر شفافية وذلك بإعطاء كل الممتحنين نفس الحظوظ أثناء الامتحان (مبدأ تكافؤ الفرص) والتركيز فقط على الإجابة أثناء الامتحان دون الاعتماد على الشهادات والوثائق المقدمة هذا من جهة. ومن جهة أخرى قد يؤدي أسلوب المسابقة على أساس الامتحان بالاعتماد على الامتحان الكتابي والامتحان الشفوي إلى تدمير كثير من المرشحين وذلك لاعتبارات يرونها منطقية وموضوعية تتعلق أساسا بمستوى الأسئلة المطروحة والتي لا تتلاءم مع المناصب المراد الترشح إليها أما فيما يخص الامتحان الشفوي ففي كثير من الأحيان يعتبر شكليا ولا يوجد أي معايير واضحة لتقييم المرشح وتفضيل مرشح على آخر وهو ما يترك باب التلاعب بالمسابقة مفتوحا على مصراعيه وتدخل الاعتبارات الشخصية وتغيب الاعتبارات الموضوعية وذلك من خلال الأسئلة المطروحة والتي غالبا ما تكون أسئلة ليس لديها أي مستوى لتقييم المرشحين والتفضيل بينهم وبالتالي تتحرف المسابقة على غير الوجهة التي أراد لها المشرع وهو معرفة مدى أهلية المرشح النفسية والبدنية والصحية واللغوية وما يتناسب مع المنصب المرشح له.

أما بالنسبة للمناظرة بالملفات (الشهادات) يجدر الإشارة في هذا الشأن أن الاعتماد على هذا النوع من المسابقات كخيار مهم ويشمل كثير من القطاعات التي تحبذ هذا النوع من المسابقات مثل قطاع التعليم

<sup>1</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. اجريت يوم 22 سبتمبر 2022 على الساعة 10:00 بقلي



العالي في اختيار أساتذة التعليم العالي من خلال دراسة الملفات ويتم تقييم المرشحين بناء على معايير تحددها الوزارة تتعلق أساسا بنوعية الشهادة المقدمة والخبرة المهنية والمسار المهني وغيرها من المعايير التي تعبر عن قوة الملف المقدم إلى الهيئة المشرفة على المسابقة.<sup>1</sup>

وبالرغم من أن هذا الأسلوب يعطي أولوية لقوة الدبلوم وسنوات الخبرة المهنية في نفس الميدان المراد الترشح إليه إلا أنه في التطبيق يعترضه شيء من الغموض حيث أنه في كثير من الأحيان يتم التلاعب بمصير المسابقة من حيث عدم دراسة الملفات بجدية وعدم وجود آجال واضحة لإعلان النتائج وأحيانا يتم التعمد بإلغاء المسابقة نتيجة خروجها من الآجال بصفة مقصودة.

وبالرغم من كلا الأسلوبين يعتمدان بالدرجة الأولى على نزاهة ومصداقية اللجان المشرفة على المسابقات إلا أن الإدارة تحبذ الأسلوب الثاني لأنه يعطيها الوقت الكافي لترتيب إجراءات مختلف مراحل المسابقة دون ضغط الزمن ودون رقابة مباشرة من طرف المرشحين ودون تكاليف مادية خاصة التكاليف المترتبة على إجراء الامتحان ودون الحاجة إلى إجراء الامتحان الشفوي.

ولهذا فإنه في تونس ولا اعتبارات موضوعية اعتبر المشرع التونسي أن المسابقة عن طريق الامتحان هي الأصل والاستثناء هو المسابقة عن طريق الملفات حيث ونتيجة لظروف استثنائية أثرت في اختيار نوعية المسابقة حسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد ويتضح ذلك بعد الأحداث التي مرت بها الجمهورية التونسية سنة 2011 والتي تعرف بما يسمى ب"الثورة" التونسية حيث كانت سابقا تعتمد الإدارة التونسية على طريقة التوظيف عن طريق المسابقات بالامتحانات لكن ونتيجة للظروف الاستثنائية الطارئة تم الاعتماد على الم سابقات بالملفات وذلك تطبيقا لأحكام المرسوم عدد 32 لسنة 2011 المؤرخ في 27 افريل 2011 والقانون عدد 04 لسنة 2012 المؤرخ في 22 جوان 2012 المتعلق بالأحكام الاستثنائية للانتداب في القطاع العمومي.

حيث اقر المرسوم عدد 32 المؤرخ في 27 افريل 2011 وأمره الترتيبي عدد 544 لسنة 2011 بتاريخ 14 ماي 2011 وجوب تضمين الملفات ما يفيد سنة التخرج وسن المرشح والوضعية العائلية كما أنه لم يتطرق إلى الشهاد العلمية والتربصات التكوينية بالإضافة إلى السيرة الذاتية.<sup>2</sup> حيث يتبين لنا أن الانتدابات المبرمجة لسنة 2011 اختزلت على اعتماد آلية المناظرات الخارجية بالملفات وتم تكريس هذا الإجراء من خلال الانتدابات المبرمجة لسنة 2012 بعد المصادقة على القانون

<sup>1</sup> قيس غبنة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/17. على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل الثالث من الأمر 544 لسنة 2011 المؤرخ في 14 ماي 2011 المتعلق بتنفيذ المرسوم عدد 32 لسنة 2011 المؤرخ في 27 افريل 2011، والمتعلق بأحكام استثنائية للانتداب في القطاع العمومي بعنوان سنة 2011 الرائد الرسمي، عدد 35 الصادر بتاريخ 17 ماي 2011، ص 712.



عدد 04 لسنة 2012 المؤرخ في 22 جوان 2012 المتعلق بالأحكام الاستثنائية للانتداب في الوظيفة العمومية والذي أضاف إمكانية انتداب الأعوان العموميين عن طريق مناظرات خارجية بالاختبارات.<sup>1</sup> ويشمل هذا الإجراء ما يلي:

- طالبي الشغل المعطلين عن العمل المسجلين بمكاتب التشغيل.

- المرشحين الذين يمارسون نشاطا مهنيا مؤجرا أو نشاطا مهنيا حرا دون مستوى شهادتهم.

ومن خلال هذا القانون يتبين أن الهدف من اعتماد هذه الطريقة من طرق التوظيف ليس اختيار أكفأ الموظفين ووضعهم في مكانهم المناسب وإنما كان الهدف من وراء ذلك أهداف اجتماعية وسياسية تشمل أساسا تلبية مطالب فئات هامة من المجتمع الذين طالت بطالتهم والذين يمارسون أنشطة مهنية دون مستواهم وهنا يمكن أن نطرح الإشكال المتعلق بان الوظيفة العمومية تعتبر خدمة عمومية ينتدب إليها أفضل المرشحين أم أن الوظيفة العمومية هي نوع من أنواع الحد من البطالة.

هذا وإنه في إطار هذا المرسوم يمكن عند الاقتضاء إجراء اختبارات شفاهية أو تطبيقية حسب طبيعة الاختصاص على اعتبار أن هذه الاختبارات تجرى بصيغة محاثة نفسية تقنية لا ترقى إلى الاختبارات الشفاهية في مواد الاختصاص والذي يكون موضوعا للمناظرات بالاختبارات.<sup>2</sup>

وإذا كان تمكين أهالي شهداء "الثورة" والجرحى والمصابين من الأولوية في التوظيف محل شبه

إجماع من طرف الجميع على ضرورة تكريس هذا المبدأ وهو اقل ما يمكن أن تقوم به المجموعة الوطنية اتجاههم نتيجة الضرر الذي لحق بهم عن طريق توفير العيش الكريم لهم ولذويهم. إلا أن مسألة إعطاء الأولوية في التوظيف للمرتفعين بالعفو التشريعي العام أثار جدلا واسعا من مؤيد ومعارض ومتحفظ.

حيث تعتبر فئة المنتفعين بالعفو التشريعي العام طبقا للمرسوم رقم 01 لسنة 2011 المؤرخ في 19 فيفري 2011 هي ثاني أكبر فئة مستفيدة من القانون الاستثنائي للانتداب في القطاع العمومي حسب ما ورد في الفقرة الثانية من الفصل الثاني من الأمر عدد 833 لسنة 2012 الذي بين أن الانتدابات المباشرة لفائدة المنتفعين بالعفو العام وذلك حسب مؤهلاتهم وعند التعذر يتم انتداب فرد واحد من أفراد عائلة كل منتفع بالعفو العام.<sup>3</sup>

وبالرغم من هذا القانون لقي استحسان لدى المنتفعين به إلا أن هذه الانتدابات أدت بطريقة مباشرة بالمساس بالمبدأ التشريعي وهو المساواة بين المرشحين للوظيفة العمومية كما أدى ذلك إلى تضخم حجم الإدارة التونسية وهذا من شأنه أن يفرز العديد من الإشكاليات حيث أصبحت الإدارة تعاني اليوم أكثر مما

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل الأول من القانون عدد 04 لسنة 2012 المؤرخ في 22 جوان 2012 المتعلق بأحكام استثنائية للانتداب في القطاع العمومي الجريدة الرسمية، عدد 50 بتاريخ 26 جوان 2012، ص 1727.

<sup>2</sup> خليل الغندري، "التدابير الاستثنائية للالتحاق بالوظائف العمومية لسنة 2011". مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق جامعة صفاقس، ص 125.

<sup>3</sup> مروى النيفر، مرجع سابق، ص 39.



سبق من المشاكل والضغوطات وذلك بالنظر إلى عدم أهلية هؤلاء المقصودين بالانتدابات المباشرة للقيام بمهامهم وتنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي ترسمها الدولة وعليه فانه من أولى الأولويات وأخطرها هي مسألة تنظيم الإدارة بصورة عاجلة وعليه بات من الضروري مراجعة الانتدابات المباشرة من القمة إلى القاعدة وفق رؤية واضحة ومدروسة.<sup>1</sup>

كما يمكن أن نشير في هذا الإطار بان إصدار العفو التشريعي العام يوم 2011/02/19 من طرف حكومة محمد الغنوشي اخذ أبعاد سياسية وإعلامية كبيرة حيث انه لم تتم عملية تعويضات المنتفعين بهذا القانون وان ما يقال في الإعلام فهو تظليل للرأي العام بخصوص تضخيم العدد وبخصوص إنهاك ميزانية الدولة بسبب التعويضات بالرغم من أن التعويضات لم تكن مبرمجة من ميزانية الدولة وإنما من طرف صندوق ممول من الخارج وان الدولة تتكفل بالجانب اللوجستي وهو إعداد مختصين للتعهد بعملية تنظيم التعويضات. كما أن نسبة المنتفعين بالتعويضات قليلة جدا مقارنة بما يقال في الإعلام.

أما بالنسبة للمنتفعين بالعفو التشريعي العام الذين تم إدماجهم في الوظيفة العمومية فعددهم قليل وان الذي ضخم العدد بالنسبة للوظيفة العمومية بعد "الثورة" هو الآليات التعاقدية لعموم البطالين خاصة آلية 16 والية 17. وهذا الأمر اثر تأثيرا مباشرا على ميزانية الدولة وكذلك اثر تأثيرا سلبيا على المردودية (الكفاءة) بحيث تم إدماج الكثير دون حاجة الإدارة لأسباب اجتماعية بحتة نتيجة للضغوطات التي مارسها الأطراف الاجتماعية خاصة اتحاد الشغل عن طريق الإضرابات المتكررة حيث أصبح اتحاد الشغل بعد "الثورة" متغول على مؤسسات الدولة مما أدى إلى استجابة تلك المؤسسات إلى تلك الضغوطات مكروهة خاصة ما تعلق بالانتدابات الجديدة وزيادة الأجور.<sup>2</sup>

**المطلب الثاني: التوظيف المباشر في الجزائر و تونس.**

يقتصر نمط التوظيف المباشر على المرشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة قصد التحضير للالتحاق بوظيفة عمومية، ويجب أن يحدد هذا التكوين المتخصص صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة للأسلاك والترتب المعنية.<sup>3</sup>

**ففي الجزائر نصت المادة 80 من الأمر رقم 06-03 على أن يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق التوظيف المباشر من المرشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.**

وقد اعتمدت عدة قطاعات هذا الأسلوب فوزارة العدل تعتمد على التوظيف المباشر بالنسبة للمرشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا بالمدرسة الوطنية لإدارة السجون أو إحدى ملحقاتها:

<sup>1</sup> مروى النيفر، مرجع سابق، ص43.

<sup>2</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 21 جويلية 2022 على 12:00 بتونس العاصمة.

<sup>3</sup> رشيد حبان، مرجع سابق، ص 54.



موظفي الأسلاك الخاصة بإدارة السجون أو المعهد الوطني لكتاب الضبط: موظفي أسلاك الضبط الذين يشتغلون بالإدارة المركزية ومختلف الجهات القضائية. ووزارة المالية تتوفر على مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك ومفتشي الضرائب.<sup>1</sup> كذلك يوظف بصفة متصرف على أساس الشهادة خريجو المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل نظام المرسوم رقم 66-06 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966 والمتعلق بسير المدرسة الوطنية للإدارة.<sup>2</sup>

كما تم توظيف كتاب الشؤون الخارجية على أساس الشهادة من بين المترشحين الحائزين على شهادة ليسانس التعليم العالي الذين تابعوا بنجاح دورة تكوينية متخصصة مدتها ثلاث سنوات في مؤسسة مؤهلة.<sup>3</sup>

وكذلك بالنسبة لطلبة المدارس العليا للأساتذة فبالرغم من أن تكوينهم يتم تحت إشراف وزارة التعليم العالي إلا أن توظيفهم يلزم وزارة التربية.

أما في تونس فتتمثل صور وأشكال التوظيف المباشر وفق ما يلي:

#### 01- الانتداب المباشر لتلاميذ مدارس التكوين:

حيث يمكن للإدارة أن تنتدب تلاميذ مدارس التكوين عن طريق التسمية المباشرة وتجدر الإشارة إلى أن المدارس المصادق عليها لهذا الغرض هي تلك التي أوكلت لها بمقتضى نص ترتيبي مهمة تكوين أعوان مدعويين إلى العمل مباشرة إثر تخرجهم وفي حدود هذه المصالح.

#### 02- الانتداب المباشر لأعوان غير خاضعين للنظام الأساسي لأعوان الوظيفة العمومية:

نصت بعض الأنظمة الأساسية بالأسلاك التي لا تخضع لأحكام النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على إمكانية الانتداب بهذه الأسلاك بصفة مباشرة.<sup>4</sup>

**ونلاحظ** من خلال ما تقدم أن الانتداب المباشر عن طريق تكوين خاص ومؤهلات محددة بمهن معينة معمول به في الجزائر وتونس ويتم ذلك من خلال إنشاء المدارس والمعاهد المتخصصة وعادة ما تكون تابعة لوزارة الإشراف نفسها على خلاف التكوين العام الذي تشرف عليه وزارة الجامعات، لكن من الناحية العملية شهد هذا النوع عدة إشكاليات حيث انه من الناحية القانونية أن كل طالب متخرج من

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 54.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في: 19 جانفي 2008 مرجع سابق، ص 04.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم: 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009 مرجع سابق، ص 06.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 32 من القانون عدد 29 لسنة 1967 المؤرخ في 14 جويلية 1967 المتعلق بالنظام الأساسي للقضاء المتعلق بنظام القضاء والمجلس الأعلى للقضاء والقانون الأساسي للقضاء الرائد الرسمي، عدد 30 الصادر بتاريخ 14 جويلية 1967، ص 1318. والفصل الرابع (الفقرة الأولى جديدة) من الأمر عدد 380 لسنة 1972 المؤرخ في 02 ديسمبر 1972 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بالعسكريين كما تم تنقيحه بالأمر عدد 93 لسنة 1988 المؤرخ في 26 افريل 1988، الرائد الرسمي، عدد 49 الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1972، ص 1837.





إحدى هذه المدارس الخاصة يتم توظيفه مباشرة دون اللجوء للمناظرة إلا انه نجد في كثير من الأحيان الطلبة الذين تكونوا على هذا الأساس يجد أنفسهم رهينة عدة تحديات أمام تحقيق مبتغاهم الذي تكونوا من اجله حيث نجدهم رهينة فتح المناصب المالية ويمكن أن نقول في هذا الإطار أن كثير من الطلبة يفضلون هذا النوع من الدراسة بغية الحصول على منصب قار ومضمون بالرغم من انه في كثير من الأحيان يمكنهم التوجه إلى التكوين العام في الجامعات في تخصصات أفضل من ذلك. هذا ويبقى هناك إشكال مطروح بالنسبة للدولة فيما يخص التمييز بين أصحاب الشهادات العامة (التكوين العام) وبين أصحاب الشهادات الخاصة (التكوين المتخصص) حيث أن المؤسسات المشرفة على التوظيف تجد نفسها مضطرة للموازنة بين الطرفين بطريقة ما مما يؤدي إلى الاستياء من طرف أصحاب الشهادات المتخصصة الذين يعتبرون أنفسهم أصحاب أولوية في التوظيف. كما طرحت في الآونة الأخيرة إشكالية التعيين في أماكن بعيدة عن مقر الإقامة مما أدى بهؤلاء الطلبة الذين شارفوا على التخرج من مدارس التكوين إلى القيام بعدة احتجاجات وإضرابات عن الدراسة من حين لآخر.

فمن ناحية تريد الوزارة المشرفة أن تحتوي الأمر بتلبية مطالبهم وهي في نظرها مطالب مشروعة ومن ناحية أخرى تجد نفسها في كثير من الأحيان أمام محدودية الإمكانيات ولا تستطيع أن تلبي كل المطالب خصوصا أن الدولة ترى نفسها يجب أن تقف على مسافة واحدة أمام مواطنيها سواء الذين قاموا بتكوين متخصص أو الذين قاموا بتكوين عام.

ويمكن أن نحصر أهم الإشكاليات التي تبرز في هذا النوع من التوظيف من خلال ما يلي:  
بالنسبة لقطاع التربية فان الوزارة ملزمة بقوة القانون بتوظيف خريجي المدارس العليا للأساتذة مباشرة في حدود المناصب الشاغرة أو القابلة للشغور.<sup>1</sup> لكن من الناحية العملية هناك عدة إشكالات في تطبيق هذا الأمر:

- حيث انه في كثير من الأحيان لا يتم الإعلان عن المناصب الشاغرة مما يؤدي إلى عدم الشفافية في التعيين أو يتم الإعلان عن بعضها والتستر عن البعض الآخر أو يتم الإعلان عن المناصب الشاغرة ولا يتم الإعلان عن المناصب القابلة للشغور وذلك بهدف سد الشغور في المناصب النائية والحدودية والبعيدة عن عاصمة الولاية وتبقى في الأخير المناصب القريبة من أصحاب النفوذ وبالتالي تتدخل عدة عوامل أخرى غير التي اقرها القانون في تعيين المرشحين أو التفضيل بينهم.<sup>2</sup>

- يتم استدعاء الناجحين عن طريق خلية الإعلام بمديرية التربية لمدة أسبوع أو 10 أيام من اجل اختيار المناصب وذلك بتحديد موعد لكل تخصص ويتم جمعهم في قاعة ويتم ترتيبهم حسب معدلات النجاح

<sup>1</sup> فوزي بن براهيم، مدير المدرسة العليا للأساتذة بورقلة، مقابلة أجريت يوم: 20 سبتمبر 2020 على الساعة 10:30 بورقلة.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.





بحيث يعطى الأولوية في التعيين أول بأول كما انه قبل تطبيق هذا الإجراء القانوني يطرح عليهم فكرة توزيع المناصب بطريقة ودية بناء على مناطق سكنهم أو أقاربهم أو غير ذلك لكن في غالب الأحيان يتم الاحتكام إلى الطريقة الأولى ولكن ما نلاحظه أيضا بعد اختيار المناصب أحيانا يتم التراجع من طرف البعض بإبداء الرغبة في التغيير والاستبدال ونلاحظ في هذا الأمر هناك مرونة بحيث يتم السماح بعملية تبديل التعيينات بشرط حضور الأطراف المعنية والتنازل على ذلك مباشرة دون وسيط.<sup>1</sup>

- وفي حالة عدم توفر مناصب مالية فانه يتم الترخيص لهم للتدريس في الأطوار الدنيا على أن يتقاضوا أجرهم وفق المنصب الذي يوافق مؤهلهم العلمي ويتم ذلك عن طريق الإذن من طرف الوزارة إلى مديريات التربية لإصدار قرار الترخيص وهذا الأمر معمول به في عدة سنوات سابقة إلا انه مؤخرا لم تسمح الوزارة بهذا الإجراء وإنما يتحتم على المعني بالأمر أن يتنقل خارج الولاية أو ينتظر شغور مناصب جديدة وقد يطول الانتظار لعدة سنوات خاصة بالنسبة لبعض التخصصات ويهدف هذا الإجراء أي عدم الترخيص إلى السماح بلستيغاب القوائم الاحتياطية لأغراض سياسية واجتماعية كما تم ذكره سابقا.<sup>2</sup>

أما بالنسبة لقطاع الصحة فيعد هذا النوع من التوظيف أفضل طريقة بالنسبة ل هذا القطاع مقارنة بأنواع التوظيف الأخرى نظرا لبساطة إجراءاته ووضوحها وكذلك متحكم فيه من طرف اللجان المنظمة وكذلك مرتبط بالتكوين المتخصص حيث يعد أسهل طريقة أما بالنسبة للموظف فهو مرغوب فيه على اعتبار انه توظيف مباشر يحيل دون ال خلود في البطالة وكذلك دون المرور على جولة ماراطونية من المشاركة في المسابقات وتبعاتها المادية والنفسية المتعددة.<sup>3</sup> حيث يعتبر التوظيف المباشر أهم طريقة من طرق التوظيف الذي يتم في قطاع الصحة وبدرجة ثانية يتم عن طريق المسابقة على أساس الامتحان ثم عن طريق المسابقة على أساس الشهادت.

ونذكر هنا الأطباء الأخصائيين حيث يتم توظيفهم بصفة مباشرة عن طريق الوزارة ويتم تعيينهم في مختلف المؤسسات الاستشفائية عبر الوطن حيث أن الولاية تطلب من الوزارة المناصب المالية وفقا لاحتياجاتها ووفقا للنقص الموجود في التخصصات المطلوبة على ضوء ذلك تمنح المناصب وتوزع على جميع الولايات فمثلا في الآونة الأخيرة هناك بعض التخصصات يوجد فيها نقص أكثر من غيرها مثل تخصص جراحة عامة وتخصص التخدير والإنعاش هذا الأخير مرتبط بجائحة كورونا. حيث أن عملية التوظيف تتم في الوزارة وفقا لترتيبهم ويتم توجيههم من طرف الوزارة على الولايات.

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.

<sup>3</sup> نجوى بن جدو، المدير الفرعي للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي، مقابلة اجريت يوم: 2021/02/18 على الساعة 14:00 بالوادي.



في كثير من الأحيان تبقى المناصب المالية شاغرة لان ذلك مرتبط باختيار الطبيب الموجه لذلك المنصب.<sup>1</sup>

**أما في تونس** فان الأمر لا يختلف كثيرا فان إشكاليات التوظيف المباشر في غالبيتها متعلقة بمسألة التعيين خاصة ما تعلق بالعمل في المناطق الداخلية. كما نلاحظ في تونس بالنسبة لتكوين أساتذة المدارس الابتدائية سابقا كان أفضل من المدارس العليا ( علوم التربية ) أساتذة التعليم الابتدائي. كما انه في تونس يوجد جامعات خاصة بالتعليم بكل تخصص اللغات- العربية- الرياضيات- العلوم.<sup>2</sup> على خلاف ما هو موجود في الجزائر أن المدارس العليا للأساتذة تكون كثير من التخصصات مع بعضها البعض في مدرسة عليا واحدة نتيجة تباعد أقاليم البلاد عن بعضها البعض مقارنة بتونس.

**المطلب الثالث: التعيين في المناصب العليا في الجزائر و تونس.**

لقد كان أسلوب حرية الإدارة في التعيين شائعا مع بداية ظهور نظام الوظيفة العمومية ولكن نظرا لعيوبه الكثيرة والتي ظهرت للعيان ومخاطره على حسن سير المرفق العام حيث تشكل هذه الطريقة شكل من أشكال الدكتاتورية، فمثل هذه الطريقة تفتح الباب على مصراعيه أمام المحسوبية والرشوة والمجاملة وتعيين الأقارب والأصحاب مما يتنافى مع المصلحة العامة، ولهذا فقد عدلت معظم قوانين دول العالم عن هذه الطريقة فلم يعد لها وجود إلا فيما يتعلق بوظائف الإدارة العليا وكبار موظفي الدولة.<sup>3</sup>

ولهذا فقد اخذ **المشرع الجزائري** بطريقة السلطة التقديرية في تعيين شاغلي المناصب العليا فقد نصت المادة 16 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي: يعود التعيين في المناصب العليا للدولة بموجب مرسوم رئاسي في الوظائف العليا إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة. وفي الجزائر السلطة المؤهلة لتعيين الوظائف العليا هو رئيس الجمهورية، إذ يعينهم بموجب مرسوم رئاسي في الوظائف المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لقائمة الوظائف العليا بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية والمرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27 اكتوبر 1999 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، منها رئيس المجلس الدستوري، الأمين العام للوزارة، المدير العام للجمارك، المدير العام للتوظيف العمومي، المدير العام للضرائب، المدير العام للحماية المدنية، مديرو الجامعات، مديرو الإدارات المركزية بالوزارات.

أما المناصب العليا فيكون التعيين فيها للسلطة التي تملك صلاحية التعيين كالوزير الأول أو الوزير أو الوالي أو رئيس البلدية أو مدير الجامعة أو مدير المستشفى أو مدير المؤسسة حسب الحالة في مناصب محددة قانونا كمكلف بدراسات مشروع أو رئيس مكتب أو رئيس مصلحة أو ملحق بالديوان.

<sup>1</sup> وهيبة ببة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة 11:30 بالوادي.

<sup>2</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 بقابس.

<sup>3</sup> علي خطار شطناوي، مرجع سابق، ص66.



ويمكن أن نعتبر طريقة التعيين في المناصب العليا من أهم الطرق نظرا للصلاحيات الواسعة التي يتمتع بها هؤلاء المعينين وتختلف من بلد إلى بلد باختلاف طبيعة النظام السياسي ففي الجزائر اغلب المناصب العليا في الدولة من صلاحيات رئيس الجمهورية بينما في الجمهورية التونسية لرئيس الحكومة صلاحيات واسعة في التعيين أكثر من صلاحيات رئيس الجمهورية حسب دستور 14 جانفي 2014 الذي جاء بعد "الثورة" والذي عدل من صلاحيات رئيس الجمهورية نتيجة تغيير النظام السياسي من نظام رئاسي إلى نظام برلماني معدل وبعد العودة إلى النظام الرئاسي من خلال الدستور الاخير لسنة 2022 فان اغلب التعيينات في المناصب العليا تصبح من صلاحيات رئيس الجمهورية.<sup>1</sup>

**المطلب الرابع: طريقة الإدماج في الجزائر و تونس.**

يمثل الإدماج طريقة استثنائية لشغل الوظائف العامة والذي يسمح بالدخول إلى السلك المنتدب إليه بعد نهاية الانتداب لدى الإدارة أو المؤسسة المستقبلية كأسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، وكذلك الموظفين المنتمين لإدارة الجمارك.

**ففي الجزائر** تجدر الإشارة إلى انه سابقا كان يسمح بإدماج الأعوان المتعاقدين والمؤقتين مثلما ما حدث مع المرسوم 79-2005 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979 المتعلق بكيفيات الإدماج الاستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين والمؤقتين العاملين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري: مثل إدماج العمال المتعاقدين في قطاع التربية قبل صدور قانون 2006. أما حاليا فلم يعد يسمح بإدماج المتعاقدين، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 22 من الأمر رقم 06-03: (لا يخول شغل المناصب بصفة متعاقد الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية).<sup>2</sup>

على غرار عمال الجمارك والأعوان الدبلوماسيين والقنصليين والموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية وهو ما نصت عليه القوانين الأساسية الخاصة بتلك القطاعات.

**أما في تونس** فيتم الإدماج وفق عدة صور منها ما يلي:

#### **01-الانتداب عن طريق الإدماج للحصول على رتب وأصناف جديدة:**

يمكن أن يحصل أعوان الوظيفة العمومية وأعوان المنشآت العمومية على رتب أو أصناف جديدة عن طريق الإدماج.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الامر الرئاسي عدد 691 المؤرخ في 17 اوت 2022 المتعلق بختم دستور الجمهورية التونسية، واصداره **الرائد الرسمي**، عدد 91 بتاريخ 18 اوت 2022، ص 2740.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 22 من الأمر 06-03 المؤرخ في: 15 جويلية 2006. مرجع سابق، ص 03.



## 02- الإدماج اثر إدخال تعديلات على الأنظمة الأساسية:

يتم عادة عند إدخال تعديلات على الأنظمة الأساسية الخاصة بالتنصيص على أحكام انتقالية ذات صبغة استثنائية ترمي أساسا إلى:

- إدماج بعض الأعوان بالرتب المحدثة.
- إعادة ترتيب الأعوان الذين ألغيت رتبهم بالرتب الأخرى وفي صورة عدم التنصيص على أحكام خاصة في هذا المجال يدمج الأعوان الذين تم إلغاء رتبهم بالرتب الأعلى مباشرة وذلك طبقا لإجراءات الترقية بالاختبار.<sup>1</sup>

## 03- إدماج العملة في إطار الموظفين:

يمكن إدماج العملة ضمن إطار الموظفين وذلك عن طريق إدماج مهني،<sup>2</sup> ويجب في هذه الحالة أن تتوفر في العملة المعنيين الشروط التالية:

- أن يكون هؤلاء العملة مترسمين بالأصناف التي ينتمون إليها.
- أن تكون لهم أقدمية فعلية لا تقل عن خمسة سنوات.
- أن يكون لهم نفس المستوى العلمي المشترك للانتداب عن طريق المناظرة الخارجية في الرتبة التي دون رتبة الإدماج مباشرة.

## 04- إدماج أعوان الوظيفة العمومية بإطارات الإدارة أو المؤسسة العمومية التي تم إلحاقهم لديها:

ينص القانون على أن هذا الإدماج يتم في نهاية الإلحاق.<sup>3</sup>

## 05- إدماج أعوان المنشآت العمومية الملحقين لدى مصالح الوظيفة العمومية:

يمكن إلحاق أعوان المنشآت العمومية لدى مصالح الوظيفة العمومية.<sup>4</sup> وفي هذه الحالة وعند نهاية فترة الإلحاق تتولى الإدارة إرجاع العون إلى المنشأة التي ينتمي إليها أو إدماجه بإطاراتها.<sup>5</sup> وتتم عملية

<sup>1</sup> المحكمة الإدارية، القضية عدد2195-القرار المؤرخ في 03 فيفري 1993. الطيب.... ضد وزير المواصلات.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 95 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية والأمر عدد 2509 لسنة 1998 المؤرخ في 18 ديسمبر 1998، المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بسلك عملة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 103 الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1998، ص 2529.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 62 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والأمر عدد 2109 لسنة 1993 المؤرخ في 25 أكتوبر 1993 المؤرخ في 25 أكتوبر 1993 المتعلق بإدماج الأعوان اثر نهاية إلحاقهم الرائد الرسمي، عدد 83 الصادر بتاريخ 02 نوفمبر 1993، ص 1852، والمنشور عدد 24 المؤرخ في 11 افريل 1994.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في: 05 اوت 1985، المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية في رأس مالها بصفة مباشرة وكليا. الرائد الرسمي، عدد 58 الصادر بتاريخ 13 أوت 1985، ص 1011، ومنشور الوزير الأول عدد 08 المؤرخ في 14 فيفري 1995.

<sup>5</sup> الجمهورية التونسية، منشور الوزير الأول عدد 06 المؤرخ في: 12 نوفمبر 1994.



الإدماج حسب نفس الإجراءات المذكورة أعلاه والمتعلقة بإدماج أعوان الوظيفة العمومية لدى إدارة أو مؤسسة عمومية. أما بالنسبة لإدماج الموظفين في سلك العملة فإنه لم ينص النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على إمكانية إدماج الموظفين في سلك العملة.

**من خلال ما سبق** يمكن أن نعتبر طريقة التوظيف عن طريق إدماج الموظفين المؤقتين في مناصبهم إحدى الطرق المهمة في التوظيف خاصة في الظروف الاستثنائية حيث نصت عليها القوانين في الجزائر و تونس، لكن عرفت هذه الطريقة عدة تطورات حسب الظروف السياسية والاجتماعية لكل دولة ففي الجزائر كانت هذه الطريقة معمول بها ومسموح بها وتم إدماج كثير من العمال المؤقتين في مناصبهم خاصة في قطاع التربية قبل صدور قانون 06-03 لسنة 2006 حيث تم توقيف العمل بها إلا انه وفي ظروف استثنائية وبعد بداية الحراك الشعبي في 22 فيفري 2019 وأثناء التحضير للانتخابات الرئاسية 12-12-2019 ولدواعي انتخابية بحثت تم إدماج العمال المؤقتين الذين يعملون في مختلف الإدارات في مناصبهم دون سند قانوني سليم ودون دراسة معمقة ودون مراعات لتداعيات هذا القرار والذي جاء على حساب فتح مناصب جديدة في المؤسسات وكذلك على حساب ترقية الموظفين من رتبة إلى رتبة باعتبار أن الأموال المخصصة لذلك تم تحويلها إلى إدماج هؤلاء العمال المؤقتين وتمت هذه العملية على ثلاث مراحل السنة الأولى أي سنة 2019 يدمج فيها الذين لديهم اقدمية من 05 سنوات إلى 08 سنوات والسنة الثانية أي سنة 2020 يدمج فيها من لديهم اقدمية من 03 إلى 05 سنوات أما السنة الثالثة أي سنة 2021 يدمج فيها للذين لديهم اقدمية اقل من ثلاث سنوات.

وعموما فان طريقة الإدماج تلجأ لها السلطة السياسية لغايات سياسية بحثت حيث أن هذا الأمر ي تم عادة بمراسيم رئاسية وتم ذلك في عدة سنوات سابقة نتيجة لظروف سياسية مختلفة فمثلا الإدماج الذي تم إقراره سنة 2001 تم عند بداية العهدة الرئاسية للرئيس عبد العزيز بوتفليقة في إطار آنذاك بإقرار حزمة من القرارات التي من شأنها إضفاء شرعية شعبية على الحكومة وعلى الرئيس بعد الانتخابات الرئاسية لسنة 1999 والتي شابها ما شابها من نقص في الشرعية بعد انسحاب بقية المرشحين المتنافسين مع المرشح عبد العزيز بوتفليقة. كذلك الإدماج الذي تم إقراره سنة 2011 حيث كان ذلك بعد ظهور الربيع العربي من اجل شراء السلم الاجتماعي ، وكذلك بالنسبة للإدماج الذي تم سنة 2019 كان ذلك قبيل الانتخابات الرئاسية 12/12/2019 بالرغم من أن بعض المراقبين يرون أن ذلك لم يؤدي إلى الغرض المطلوب باعتبار أن مطالب الحراك مطالب سياسية أكثر منها اجتماعية وان الرئيس تبون سوف يمر دون الحاجة إلى ذلك القرار الذي أقرته حكومة بدوي التي أوشكت على الرحيل.<sup>1</sup>

وعليه لا يمكن أن نعتبر أن سياسة إدماج الأعوان المتعاقدين نوع فعال بالنسبة للإدارة وإنما في كثير من الأحيان له أبعادا سياسية واجتماعية أكثر منها أبعادا تتعلق بحاجيات الإدارة على اعتبار أن

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



هؤلاء لم يتم بتوظيفهم عن طريق المسابقة وبالتالي يعتبر ذلك ضرباً بمبدأ تكافؤ الفرص، وكذلك طريقة حصول الموظف على منصب بصفة متعاقد في غالب الأحيان يتم عن طريق العلاقات أكثر منه لاعتبارات موضوعية وبالتالي كاقترح لهذا الأمر أن يتم تطبيق إجراءات التوظيف على المتعاقدين حتى تكون عملية إدماجهم فيما بعد على أسس المساواة، وبالتالي حصولهم على أول تعيين وبقاءهم في مناصبهم لمدة معينة لا يعد شرطاً كافياً حتى يتم إدماجهم بصفة مباشرة دون اللجوء إلى المسابقات على غرار غيرهم من الذين لم يحصلوا على تعيين بصفة متعاقدين.

يستند توظيف المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات على المرسوم التنفيذي رقم 19-336 مؤرخ في 08 ديسمبر سنة 2019 حيث تم إدماج هؤلاء للذين هم في حالة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019 ويمتد إدماج المستفيدين المذكورين على مدى السنوات 2019 و 2020 و 2021 ويتم ذلك حسب المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض زيادة على استيفاء الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية والمتعلقة أساساً بالتمتع بالجنسية الجزائرية والحقوق المدنية واثبات الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية والتمتع بالقدرة البدنية والذهنية واثبات المؤهلات العلمية المطلوبة لشغل الرتبة أو المنصب المعني.<sup>1</sup>

كما يتم إدماج المستفيدين من الجهازين المذكورين في رتبة أو منصب يوافق شهادة أو تأهيل المستفيدين المعنيين أو عند تنصيبهم وذلك بعد دراسة الملفات وفقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، وفي حالة عدم توفر الإدارة المعنية على المنصب الذي يوافق شهادة أو كفاءة المستفيد المعني يدمج هذا الأخير على مستوى هيئة أو إدارة عمومية أخرى.<sup>2</sup>

وبعد إصدار هذا القرار وردت في التطبيق عدة إشكاليات تتعلق أساساً بما يلي:<sup>3</sup>

01- الملاحظة الغالبة على عملية الإدماج المهني ونتيجة لتنفيذ قرارات السلطة التنفيذية أن هذه العملية نفذت بكثير من المرونة تجاوزت في بعض الأحيان القوانين والإجراءات المعمول بها في مجال التوظيف وفي هذا الشأن يمكن أن نشير إلى أنه يوجد هناك مدرستان في الإدارة المدرسة الشكلية والمدرسة

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التعليم الوزاري المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر سنة 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، الجريدة الرسمية، عدد 76 بتاريخ 10 ديسمبر 2019، ص 22.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المراسلة رقم 29 المؤرخة في 30 ديسمبر 2019 الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلقة بالرد عن الاستفسار بالنسبة لإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.



المضمونية فالمدرسة الشكلية تعمل على تطبيق واحترام كل القوانين والإجراءات ولو على حساب المضمون حيث تعمل الإدارة وفق هذه المدرسة على حسن وسلامة الشروط الواجب توفرها لذلك. أما المدرسة المضمونية فهي مدرسة تتغاضى نسبيا عن الإجراءات والشكليات وتذهب مباشرة إلى الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الإدارة فيتم التعامل بمرونة مع تلك الإجراءات والكليات طالما لا تمثل عائقا أو معطلا أو كابحا لتحقيق تلك الأهداف حيث يسعى هذا الخيار إلى الحرص على تحقيق الأهداف التي تم تحديدها وتطوير الإجراءات من أجل تحقيقها دون المساس بالمبادئ العامة لحسن سير المرفق العام وخاصة ما تعلق بمبدأ النزاهة والشفافية والحياد والمنافسة.<sup>1</sup> وعليه عندما تعلق الأمر بتنفيذ توصيات السلطة التنفيذية تم تفعيل هذا المبدأ في عملية الإدماج.

02- بالنسبة للمناصب المالية التي أصبحت شاغرة بصفة نهائية ومهما كان سبب شغورها معنية بهذه العملية ويتعين استغلالها.

03- أما فيما يتعلق بمسألة الفصل في مدى ملاءمة التخصصات ينبغي الإشارة إلى انه يتعين استغلال تطبيق النظام الآلي الخاص بالمعادلات الإدارية للشهادات ثم اعتماد فرع أو شعبة الشهادات بدلا من التخصصات. ويعتبر هذا الأمر أكبر إشكال يواجهه هذا القرار ولهذا عملت المصالح المعنية على إعطاء اللجان الولائية صلاحية إقرار إدماج العون في رتبة مقاربية مع المنصب الذي يشغله سابقا بما في ذلك الرتب الآيلة للزوال وذلك بغية إضفاء المرونة اللازمة على عملية الإدماج وتنفيذ سياسات الدولة في هذا الإطار وتطبيق تعهدات الدولة لهذه الفئة. لكن هذا الأمر يتنافى مع مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة ومبدأ التخصص بحيث نلاحظ هناك تشدد بالنسبة للمشاركين في المسابقات ونجد مرونة بالنسبة لأصحاب الإدماج.

04- وبخصوص الإدماج لدى المؤسسات التعليمية بالنظر لاحتياجاتها الفعلية في أسلاك التدريس فانه يتم إدماجهم بعد استيفاء الشروط القانونية المطلوبة بصفة تفضيلية وبالدرجة الأولى المناصب المشغولة فعلا. وفي هذا الإطار لم يتم إدماج الموظفين في الإدارة في مهام التدريس ولم يراعى لمستوى شهادتهم العلمية بل تم التركيز على مهامهم في الإدماج المهني حيث اشترط عليهم التنزيل في الرتبة حتى يتم إدماجهم في مناصبهم الإدارية باعتبار أن مناصبهم في الإدماج المهني لا تخول لهم الإدماج في مهام التدريس والموافقة لرتبتهم وفق شهاداتهم العلمية مثال على ذلك تم إدماج أصحاب شهادة الليسانس في منصب مشرف تربية في التصنيف 10 بينما لو تم إدماجهم وفق شهاداتهم العلمية فانه يتم ذلك في الصنف 12.

05- أما فيما تعلق بكيفية التفضيل بين المرشحين عندما تكون المناصب المالية المفتوحة اقل من عدد المرشحين فانه يتم ذلك وفق المعايير المعمول بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادة والتي تضمنها

<sup>1</sup> فتحي العيوني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 21 جويلية 2022 على 12:00 بتونس العاصمة.





المنشور 07 المؤرخ في 28 افريل 2011. كما يمكن الإشارة إلى ضرورة إعادة النظر في تسقيف تنقيط معيار الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المرشحين في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل وذلك بمنح نقطة عن كل سنة خدمة فعلية في حدود 08 نقاط بدل 06 نقاط التي ينص عليها المنشور. أما فيما تعلق بإجراء المقابلة فان المرشحين لا يخضعون إلى إجراء المقابلة على أساس الشهادة.<sup>1</sup>

06- وبخصوص حاملي الشهادات الغير مدرجة في القوانين الأساسية الخاصة فانه يتم إدماجهم في رتب أو مناصب شغل توافق مؤهلاتهم (سابقا يوجد تشديد في هذا الأمر ولكن عندما تعلق الأمر بأصحاب الإدماج أصبح هناك مرونة) . وفي هذا الإطار أن بعض القطاعات تمت مراجعة تصنيف بعض الشهادات والمؤهلات وإدراج أخرى جديدة كما هو الحال بالنسبة للأسلاك المشتركة أما باقي القطاعات فانه يتم تسوية وضعياتهم الإدارية عند مراجعة القوانين الأساسية الخاصة بهم مما يجعلها مطابقة لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.<sup>2</sup>

07- فيما تعلق بتسجيل فترات انقطاع خلال المدة المشترطة والتي تصل أحيانا إلى عدة أشهر فانه لا تحتسب تلك الفترات وعليه إذا لم يتحصل المرشح على المدة القانونية اللازمة فانه لا يمكن إدماجه.<sup>3</sup>

08- أما ما تعلق بوجود عدد كبير فوق اللزوم للأعوان المعنيين بعملية الإدماج خاصة بالنسبة للأعوان المتعاقدين فانه يتضمن تعديل القوانين الأساسية الخاصة بتلك القطاعات حتى يتسنى استيعاب ذلك وهذا بعدما يتم إدماجهم.

09- أما ما تعلق بإشكالية التحفظ على بعض الملفات من طرف اللجان الولائية لعدم توفر المناصب المالية الموافقة لمستوى تأهيل المعنيين لنفس السنة المالية وتم إرجائهم إلى السنة الموالية رغم أحقيتهم في الإدماج بعنوان نفس السنة فان ذلك يعتبر مخالفا لأحكام المادة 05 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 سالف الذكر حيث أكدت على إمكانية إدماجهم على مستوى

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المراسلة رقم 30 المؤرخة في 31 ديسمبر 2019 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي والمتعلقة بالرد عن الاستفسارات المتعلقة بعملية إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المراسلة رقم 03 المؤرخة في 21 جانفي 2020 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي والمتعلقة بالرد عن الاستفسارات المتعلقة بعملية إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المراسلة رقم 3537 المؤرخة في 30 مارس 2020 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي والمتعلقة بعملية إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.





هيئة أو إدارة عمومية أخرى في حالة عدم توفر الإدارة المعنية بالإدماج على الرتب أو المناصب التي توافق شهادتهم أو كفاءاتهم بناء على قرار اللجنة الولائية للإدماج.<sup>1</sup>

وبناء على الطابع الاستعجالي لعملية الإدماج فإن انجاز هذه العملية غير مقيدة أو مرهونة بالمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للسنة المعنية. كذلك الأمر بالنسبة للأعوان الذين هم في حالة انتداب لعهددة انتخابية أو أداء الخدمة الوطنية فتعتبر تلك الفترة خدمة فعلية وبالتالي تحتسب فترة تواجدهم في تلك الحالات.

10- أما بالنسبة للتعامل مع الحالات الذين رفضوا الإدماج وامتنعوا عن تقديم أي وثائق تخص ملف الإدماج أو إبداء آرائهم في التنازل عن إدماجهم فإنه على الإدارة المعنية المبادرة في تجسيد إدماجهم وإعلامهم بذلك ومن ثمة تطبيق التنظيم الساري المفعول في مثل هذه الحالات.<sup>2</sup> وتجدر الإشارة في هذا الإطار أن في بعض الحالات لم يتم الالتحاق بالمنصب نتيجة لظروف خاصة وهذا الأمر متعلق بالنساء أو الرجال حيث انه بالنسبة للنساء الكثير منهن يفضلن أن يمارسوا مهامهم في إطار وضعهم السابق على اعتبار أنه يوجد مرونة في توقيت العمل ومكان العمل دون مراعاة الأجر المستحق وهذا يعود إلى الالتزامات العائلية بالنسبة للمرأة المتزوجة وموقف زوجها الراض للتوظيف الدائم بناء على التوقيت المعمول به في الوظيفة العمومية. أما بالنسبة للرجال الذين يمارسون مهام أخرى مثل التجارة والأعمال الحرة والخدمات وغيرها ففي حالة إدماجهم فإنهم لا يستطيعون التوفيق بين أعمالهم الحرة وبين التزاماتهم المهنية مما يجعل البعض منهم يفضل البقاء في وظائفهم الخاصة على أن يتم إدماجهم.

11- في بعض القوانين الأساسية الخاصة هناك اشتراط استيفاء بعض الشروط إضافة إلى الشروط العامة للتوظيف فإنه يتم التعامل مع ذلك بشيء من المرونة مثال على ذلك اشتراط حفظ القرآن كاملا بالنسبة للمرشدة الدينية فإنه حرصا على سيرورة المرفق العام والسير الحسن للمساجد فإنه يمكن إتمام هذا الشرط في فترة التبرص على أن يبقى ترسيمهم في ذات الرتبة مرهون بحفظهم القرآن الكريم كاملا كما نصت عليه المادة 05 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية.

12- مما نلاحظه من خلال طبيعة الأعوان الذين استقادوا من عملية الإدماج المهني اغلبهم من العنصر النسوي وهذا الأمر له تداعياته على المؤسسات سلبا وإيجابا.

13- بالرغم من أن هذا البرنامج له عدة سلبيات على الوظيفة العمومية نظرا لطبيعته الاستعجالية إلا انه لا يخلو من الايجابيات خاصة على مستوى الأفراد المعنيين بهذا البرنامج حيث انه لولا هذا البرنامج فإن

<sup>1</sup> المرجع نفسه.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التعليم المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 والمتعلقة بادماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.



كثير من أصحاب الإدماج المهني تتضاءل فرصهم في التوظيف خاصة بالنسبة للذين قضوا عدة سنوات في البحث عن وظيفة قارة.

**أما في تونس** بالرغم من أن القانون يتيح ذلك إلا أنه من الناحية العملية نادرا ما يحصل وذلك لاعتبارات مالية بالخصوص، ولكن في الآونة الأخيرة أقر البرلمان التونسي قانون عدد 20/38 لسنة 2020 يفيد بتوظيف خريجي الجامعات الذين فاقت بطالتهم 10 سنوات دون اللجوء إلى مسابقات التوظيف. حيث صدر هذا القانون نتيجة لضغوطات اجتماعية إلا أنه في الآونة الأخيرة تم تعطيله من طرف الرئيس بعد حل البرلمان كما نلاحظ أيضا لم تكن ردة الفعل من المنتفعين به قوية مقارنة ببعض القوانين الأخرى التي تمس فئات اجتماعية أخرى وذلك يعود لطبيعة الأفراد المنتفعين به حيث أنهم من الفئات المثقفة وبالتالي تختلف طرق احتجاجهم وذلك باستعمال الوسائل السلمية والاحتجاجات المشروعة وهي غير مؤثرة بالنسبة لصاحب القرار حتى يتم الاستجابة لمطلبهم بالعدول عن تعطيله<sup>1</sup>.

كما يوجد في هذا الإطار في تونس نوع آخر من أنواع الإدماج وهو إدماج العملة في إطار الموظفين حيث أن هذا الإجراء معمول به في تونس فقط على اعتبار أن تصنيف العمال إلى موظفين وعملة موجود في تونس فقط ولا يوجد في الجزائر ويتم هذا الأمر وفق شروط معينة تتعلق أساسا بتوفر شرط الأقدمية وشرط الترسيم وشرط المؤهل العلمي.

ووفقا للقانون التونسي يمكن إدماج أعوان الوظيفة العمومية بإطارات الإدارة أو المؤسسة العمومية التي يتم إلحاقهم (انتدابهم) بها ويكون ذلك في نهاية الإلحاق.

وكذلك يمكن إلحاق أعوان المنشآت العمومية لدى مصالح الوظيفة العمومية في هذه الحالة وعند نهاية فترة الإلحاق بمعنى أنه في صورة عدم إرجاعه للمؤسسة التي ينتمي إليها الموظف يدمج في مصالح الوظيفة العمومية.

وكذلك عندما يتم إدخال تعديلات على الأنظمة الأساسية فإنه تطرأ تغييرات على بعض الرتب وبالتالي يصبح هؤلاء الموظفين أصحاب هذه الرتب في وضعية خاصة حيث يتم دمجهم في رتب جديدة عادة ما تكون في الرتب الأعلى مباشرة وهذا الإجراء معمول به في تونس أكثر منه في الجزائر حيث أنه في الجزائر لا يعتبر المشرع هذه العملية طريقة من طرق التوظيف بقدر ما تكون تسوية وضعية قانونية. **المطلب الخامس: توظيف الأعوان المتعاقدين في الجزائر و تونس.**

أما بالنسبة لطريقة توظيف الأعوان المتعاقدين ففي الجزائر يعتبر توظيف الأعوان المتعاقدين إجراء استحدثه الأمر 03-06 حيث سمح هذا القانون للمؤسسات والإدارات العمومية بالأخذ بنظام التعاقد وذلك من خلال الفصل الرابع والمعنون (الأنظمة القانونية الأخرى للعمل) على اعتبار أن الجزائر أخذت بازواجية التوظيف النظام المغلق والنظام المفتوح.

<sup>1</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 بقابس.



وكان ذلك من خلال المواد من 19 إلى 24 وذلك في الحالات التالية:<sup>1</sup>

- التوظيف في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات أو الإدارات العمومية والمتمثلة في مناصب العمال المهنيين أعوان الخدمة سائقي السيارات ورؤساء الحظائر وأعوان الوقاية والحراس. ويتم توظيف الأعوان المتعاقدين عن طريق عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة بالتوقيت الكامل (08 ساعات في اليوم) أو بالتوقيت الجزئي (05 ساعات في اليوم). كما يتم توظيف الأعوان المتعاقدين في المؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة عن طريق:
- الانتقاء بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة.
- اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محدد المدة.
- التوظيف المباشر اعتبارا لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل.<sup>2</sup>

**أما في تونس** فيخضع الأعوان المتعاقدون إلى العنوان الخامس من النظام الأساسي العام لسنة 1983 وقد اقتضى الفصل 108 من هذا النظام الأساسي انه: يمكن للإدارة انتداب أعوان عن طريق التعاقد، ولا يمكن مبدئيا الالتجاء إلى التعاقد لسد شغور مسجل بخطط دائمة بإطارات الإدارة بل يجب أن يقتصر هذا النوع من الانتداب على تمكين الإدارة من الاستجابة لحاجة عرضية ومحدودة زمنيا لكنه يلاحظ أن بعض الأصناف من المتعاقدين يشتغلون خططا دائمة بالإدارة.<sup>3</sup>

وقد أكد المنشور عدد 49 المؤرخ في 28 نوفمبر 1990 على انه لا يمكن القيام بالانتداب عن طريق التعاقد إلا في بعض القطاعات الخاصة استجابة لطلبات ملحة، وعلى هذا الأساس تم إخضاع انتداب الأعوان المتعاقدين مبدئيا إلى رخصة مسبقة من الوزارة الأولى.<sup>4</sup>

واستثناء لهذه القاعدة نص الفصل العاشر من القانون عدد 06 لسنة 1996 المؤرخ في 31 جانفي 1996 على انه بإمكان المؤسسات العمومية للبحث العلمي انتداب باحثين على أساس عقود تصبح نافذة المفعول ابتداء من تاريخ الموافقة عليها من قبل وزارة الإشراف، وقد تم توضيح هذه العقود بمقتضى الأمر عدد 942 لسنة 1997 المؤرخ في 19 ماي 1992.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 255.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 07-308، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007. المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم **الجريدة الرسمية**، عدد 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، ص 17.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1825 لسنة 1993 المؤرخ في 06 سبتمبر 1993 (الفصول 58 و59 و60 الخاصة بمساعدتي التعليم العالي). المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بسلك المدرسين الباحثين التابعين للجامعات **الرائد الرسمي**، عدد 68 الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1993. ص 215.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 08 المؤرخ في 17 فيفري 1975.

<sup>5</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، **سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس الجزء الأول الانتحاق بالوظيفة العمومية**. مرجع سابق، ص 98.



أما فيما يخص وضعية هؤلاء الأعوان الإدارية فهي تضبط حسب الحالة ضمن أحكام العقود المبرمجة في شأنهم مع الإدارة، لذا فإن الأعوان الوقتيين لا يخضعون وجوبا لنفس التوقيت الإداري ولا ينطبق عليهم مبدئيا نظام التأجير المعمول به بالنسبة إلى بقية أصناف الأعوان<sup>1</sup>.

**ومما نلاحظه** على هذا النوع من التوظيف (نظام التعاقد) أن عناصره الأساسية تشبه النظام المفتوح الذي يختلف كلية على النظام المغلق المعمول به في الجزائر وتونس وبالرغم من أن المشرع الجزائري أو المشرع التونسي حاول أن يحاكي النظام المفتوح إلا أن ذلك تم من حيث الشكل فقط بينما من حيث الجوهر تبرز عدة اختلافات خاصة ما تعلق بالنسبة لحقوق الموظف وخاصة ما تعلق بالأجر حيث نجد الموظف في النظام المفتوح يتقاضى أجرا عاليا ويمكن التفاوض عليه وعلى المهام الموكلة له بينما في الجزائر وتونس غير متاح هذا الأمر بل أن أجور الموظفين المؤقتين زهيدة جدا مقارنة مع الموظفين الدائمين بالإضافة انه يطبق عليه م النظام اللائحي مثلهم مثل الموظفين الآخرين وعليه يمكن أن نقول بان هذه الطريقة من طرق التوظيف تصب في صالح الإدارة من ناحية سد الشغور أما من ناحية الحقوق التي يتمتع بها الموظف وفق هذه الطريقة فهي حقوق محدودة.

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الحياة المهنية لأعوان الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 86.



### المبحث الرابع: التعيين والترسيم في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس

يمكن أن نتطرق إلى هذا المبحث من خلال ثلاث عناصر مهمة وهي التعيين لأول مرة في الوظيفة العمومية والترصيص والترسيم وعليه فانه بعد استنفاد كافة الطرق القانونية والتنظيمية في مجال انتقاء المرشحين لوظيفة عمومية والتحاقهم بمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم، يتم تعيين كل مرشح تم توظيفه بصفة متمرن stagiaire في رتبة للوظيفة العمومية.

#### المطلب الأول: التعيين في الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس.

يمكن أن نعرف التعيين على انه تصرف إداري انفرادي شرطي للترشح إلى الوظيفة العمومية أو الترقية إلى رتبة أعلى كما يعرف بأنه عمل انفرادي من طرف السلطة الإدارية المؤهلة لشغل منصب شاغر في وظيفة عمومية من طرف المرشح الناجح في مسابقات التوظيف أو الموظف المرقى.<sup>1</sup> كما انه لكي يحمل الشخص صفة الموظف يجب أن يصدر قرار بتعيينه ويعتبر هذا القرار قرارا إداريا يمكن الطعن بعدم مشروعيته أمام القضاء الإداري كما أن رفض ال مرشح لهذا القرار يوقف تطبيقه بمعنى أن قرار التعيين معلق على شرط فاسخ.

أما بخصوص سلطة الإدارة في التعيين فتكون بعد النجاح في المسابقة حيث يصبح المرشح مؤهل للتعيين في الوظيفة المراد شغلها ولكن لا يوليه حق التعيين إذ أن الإدارة ليست ملزمة قانونا بشغل كل المناصب الشاغرة كما لها الحق في صرف النظر عن التعيين نهائيا أو مؤقتا لان المرشح الناجح في المسابقة ليست له حقوق مكتسبة في الوظيفة المرشح لها.<sup>2</sup>

كذلك فان الوعد بالتعيين يعتبر مجردا من كل قيمة قانونية وهو ما استقر عليه مجلس الدولة

الفرنسي.<sup>3</sup>

**ففي القانون الجزائري لا يكتسب صفة الموظف طبقا للمادة الرابعة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 2006 إلا بعد تعيينه في وظيفة دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ، ووفقا لأحكام المادة 83 يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة اعتبارا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر لبعض الرتب.<sup>4</sup>**

وقد عرفت المادة الرابعة من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الموظف كما يلي : (يعتبر كل موظف عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري) .

<sup>1</sup> Alivier dord. **Droit de la fonction publique**. Paris presses vmivessitaires defrance.1<sup>er</sup> edition.mars2007.p134.

<sup>2</sup> طارق المجدوب، مرجع سابق، ص250.

<sup>3</sup> Frederic glin. **Droit de la fonction publique**. paris gualion 3eme edition.2014.p110.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 207.



ومن هذا التعريف نستنتج أن الشروط الأساسية التي على ضوءها يمكن للعون اكتساب صفة الموظف وتتمثل في تعيينه في وظيفة عمومية دائمة وترسيمه في إحدى رتب السلم الإداري.

### 01- شروط وإجراءات التعيين:

إن السلطة المختصة بإصدار قرار التعيين أو ما تسمى بالسلطة التي لها صلاحية التعيين تختلف حسب طبيعة المنصب الوظيفي المعين فيه فالوظائف العليا يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي صادر عن رئيس الجمهورية كالوزراء والسفراء ومحافظ بنك الجزائر ومسؤولي الأمن والمدراء العامون للجمارك والمدراء المركزيين والمدراء الفرعيين في الوزارات والولاية والأمناء العامون في الولايات ورؤساء الدوائر ومديري المصالح الخارجية للدولة أما باقي المسؤولين من الوزراء والمدراء والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية فان لهم صلاحية التعيين في المناصب على مستوى مصالحهم.

### 02- شروط قرار التعيين:

لكي يكون قرار التعيين سليما يجب توفر الشروط التالية:

- يجب توفر منصب مالي شاغر.
- أن يكون التعيين وفق درجة الاستحقاق المحددة من طرف لجنة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات وفي التكوين المتخصص ولجنة القبول النهائي في المسابقات على أساس الشهادات.
- أن يكون قرار التعيين مشروعا قانونا خاليا من عيوب تجاوز السلطة كعدم الاختصاص.
- يجب أن يبلغ قرار التعيين إلى الموظف المعين لكي ينتج آثاره القانونية ويصبح الموظف ملزما بمباشرة عمله.

### 03- آثار التعيين:

يترتب على قرار التعيين الآثار التالية:<sup>1</sup>

- يعتبر قرار التعيين شرطا ضروريا لاكتساب صفة الموظف العمومي.
- يلتزم الموظف المعين بجميع الواجبات الوظيفية التي يفرضها عليه القانون كما يهتتب على التعيين في الوظيفة العمومية خضوع الشخص المعين للسلطة الرئاسية لمسؤوله المباشر وتنفيذ تعليماته وان رفض ذلك دون مبرر مقبول يعد خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة يستوجب عقوبة تأديبية من نفس النوع.
- يهتتب على قرار التعيين آثاره تلقائيا منذ صدوره، أي منذ توقيعه من السلطة المختصة بالتعيين وليس منذ قبول الموظف بالوظيفة أو من تاريخ التحاق الموظف المعين أو مباشرة مهام الوظيفة المعين بها.
- يعين المرشح الناجح بصفة متربص في الرتبة المراد شغلها وبالتالي فهو لم يكتسب بعد صفة الموظف العمومي بل يقتضي اجتيازه مرحلة التربص وترسيمه في الرتبة المعين بها.

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص ص 297-298.



- تبدأ العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة والتي من خلالها يتم استفادته من الراتب والترقية ابتداء من تاريخ امضاء محضر التنصيب.

أما في تونس فإنه لا يمكن للعون أن يستلم وظائفه إلا بعد تسميته في خطة معينة وتعيينه بمركز عمل محدد، ويشترط بالنسبة إلى الأعوان التابعين لبعض الأسلاك تأدية اليمين قبل الالتحاق بعملهم.

### 01- السلط العمومية المؤهلة لتسمية أعوان الوظيفة العمومية:

بالإضافة إلى رئيس الجمهورية الذي خول له الدستور سلطة إسناد الوظائف العليا المدنية والعسكرية يتم تعيين أعوان الوظيفة العمومية من قبل رؤساء الإدارات المعنية ونخص بالذكر رئيس الحكومة والوزراء ورؤساء المجالس الجهوية ورؤساء البلديات.

#### \* بالنسبة لرئيس الجمهورية ورئيس الحكومة:

طبقا لأحكام الفصل 78 من الدستور يسند رئيس الجمهورية التعيين في الوظائف العليا برئاسة الجمهورية والوظائف العليا والعسكرية والدبلوماسية بعد استشارة رئيس الحكومة وكذلك تعيين محافظ البنك المركزي ومفتي الجمهورية أما بالنسبة لرئيس الحكومة فحسب الفصل 92 من الدستور فله صلاحيات واسعة في تعيين الوظائف العليا. وعلى هذا الأساس تتم التسمية في الخطط العليا بالإدارة المدنية والعسكرية بمقتضى أمر، ونخص بالذكر من بين هذه الخطط التسمية في الرتب المنتمية إلى صنف 1 التي هي في أعلى هرم رتب الوظيفة العمومية والتسمية في الخطط الوظيفية.<sup>1</sup> وبعد تغيير الدستور الذي صدر مؤخرا سنة 2022 فإن اغلب التعيينات أصبحت من صلاحيات رئيس الجمهورية والذي بموجبه تم تغيير طبيعة النظام السياسي من نظام برلماني إلى نظام رئاسي.<sup>2</sup>

#### \* رؤساء الإدارات:

تسند سلطة التعيين بالوظيفة العمومية طبقا لأحكام النظام الأساسي العام باستثناء الخطط والرتب العليا، وتتم تسمية الأعوان مبدئيا بقرار من رئيس هذه الإدارة واستثناء لهذه القاعدة تتم تسمية المتصرفين والمتصرفين المستشارين بقرار من رئيس الحكومة.<sup>3</sup>

أما بالنسبة إلى الأعوان التابعين للمجالس الجهوية فتتم تسميتهم من قبل رئيس المجلس الجهوي المعني بالأمر.<sup>1</sup> ويتم تعيين الأعوان البلديين من طرف رئيس البلدية وذلك فيما يخص العملة والأعوان

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الدستور التونسي الصادر بتاريخ 14 جانفي 2014، مرجع سابق، ص 316.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الامر الرئاسي عدد 691 المؤرخ في 17 اوت 2022 المتعلق بختم دستور الجمهورية التونسية، مرجع سابق، ص 2740.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 834 لسنة 1998 المؤرخ في 13 افريل 1998 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بالسلك الإداري المشترك للإدارات العمومية الرائد الرسمي، عدد 32 الصادرة بتاريخ 21 افريل 1998، ص 816. كما وقع تنقيح وإتمامه بالأمر عدد 559 لسنة 2008 المؤرخ في: مارس 2008 الرائد الرسمي، عدد 20 الصادر بتاريخ 07 مارس 2008، ص 892.





من أصناف أ2، أ3، ب، ج، د في حدود عدد إطرارات البلدية المصادق عليه من قبل سلطة الإشراف وتخضع قرارات رئيس البلدية المتخذة في هذا الشأن إلى تأشيرة الوالي قبل الشروع في تنفيذها.<sup>2</sup>

**02- شروط صحة قرارات التسمية:**

يشترط لضمان صحة قرارات التسمية ما يلي:<sup>3</sup>

**\* احترام المقتضيات القانونية والترتيبية:**

يتم اتخاذ قرار التسمية من قبل السلطة الإدارية المؤهلة قانونا لذلك وتطالب هذه السلطة بالتقيد بالشروط القانونية والترتيبية المنصوص عليها وباحترام الإجراءات المعمول بها في هذا المجال من ذلك الحرص على نشر قرارات التسمية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عند الاقتضاء.<sup>4</sup>

**\* وجود شغور فعلي:**

لا يعتبر اتخاذ قرار التسمية قانونا إلا إذا كان الهدف من اتخاذه سد شغور فعلي بإطرارات الإدارة المعنية فالتسميات لمجرد الترتيب تعتبر لا وجود لها قانونا. ويمكن للمحكمة الإدارية التصريح بعدم وجود هذه القرارات حتى بعد انقضاء آجال الطعن فيها.

ويعتبر سبب عدم وجود هذه القرارات من الأسباب التي تهم النظام العام كما انه يجوز للسلطة الإدارية سحب هذه القرارات متى شاءت، فهذه القرارات لا تخول أي حق مكتسب لأي كان.

**\* مباشرة الوظيفة بصفة فعلية:**

يجب على الإدارة تمكين العون مباشرة الوظيفة بصفة فعلية، لذا فانه يحجر على السلطة الإدارية القيام بتسمية شخص في رتبة ما دون تمكينه من مباشرة الوظائف المرتبطة بهذه الرتبة وتكون التسمية في هذه الحالة تسمية لمجرد الترتيب لا يمكن أن ينجر عنها أي أثر إذ هي تعتبر عديمة الوجود قانونا.<sup>5</sup>

**\* قبول العون مباشرة الوظيفة التي تم تكليفه بها:**

إذ لم يقبل العون الوظيفة التي تم تعيينه فيها يعتبر قرار تسميته في هذه الوظيفة لاغيا ولا يطالب العون في هذه الحالة بتقديم استقالته.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 42 من القانون الأساسي عدد 11 لسنة 1989 المؤرخ في: 04 فيفري 1989، المتعلق بالمجالس الجهوية **الرائد الرسمي**، عدد 10 الصادر بتاريخ 10 فيفري 1989، ص 218.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصلان 97 و100 من القانون عدد 33 المؤرخ في 14 ماي 1975 المتعلق بالقانون الأساسي للبلديات كما تم تنقيحه وإتمامه بالقانون الأساسي عدد 48 لسنة 2006 المؤرخ في: 17 جويلية 2006، **الرائد الرسمي**، عدد 34 الصادر بتاريخ 20 ماي 1975، ص 1260.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، **المختصر في قانون الوظيفة العمومية**. مرجع سابق، ص 51.

<sup>4</sup> ينص النظام الأساسي العام للأعوان العسكريين على ضرورة نشر تسمية الضباط **بالرائد الرسمي** للجمهورية التونسية (الفصل 40 من القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967) وخلافا لذلك لا تنشر قرارات تسمية ضباط قوات الأمن الداخلي **بالرائد الرسمي** للجمهورية التونسية (الفصل 28 من القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 06 اوت 1982).

<sup>5</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، **المسار المهني لأعوان الوظيفة العمومية**. مرجع سابق، ص 24.





لكن يلاحظ في التطبيق أن بعض الأعوان لا يلتحقون بمراكز عملهم في الآجال عند تسميتهم في خطط جديدة ويرجع ذلك في كثير من الحالات إلى عدم تمكين هؤلاء الأعوان من آجال كافية للغرض.<sup>2</sup> وتقاديا لذلك فإن الإدارة مطالبة بمزيد من التثبيت في الأسباب التي قد تدعو الأعوان إلى عدم مباشرة وظائفهم في الإبان والتنبية عليهم بالالتحاق بمراكز عملهم مع تمكينهم من أجل معقول لذلك وتضبط الإدارة في نطاق سلطتها التقديرية الأجل الأقصى للالتحاق بالوظيفة ويتم ذلك تحت رقابة القاضي الإداري.

ويتعين على الإدارة عند ضبطها لهذا الأجل أن تأخذ بعين الاعتبار ظروف العون الشخصية بما في ذلك وضعيته العائلية ومدى بعد المسافة الفاصلة بين مركز العمل ومقر الإقامة، وعند فوات الأجل دون التحاق العون بمركز عمله يمكن للإدارة إلغاء التسمية وقد صدرت توجيهات بهذا الخصوص بمقتضى المنشور عدد 29 المؤرخ في 07 سبتمبر 1988.<sup>3</sup>

### 03- تاريخ التسمية:

يوافق تاريخ التسمية في الخطة تاريخ الالتحاق الفعلي بالعمل ولا يمكن مبدئيا قبول أي تسمية بتاريخ مسبق أو بمفعول رجعي غير أن هذه القاعدة تبدوا صعبة التطبيق في الواقع إذ يستحيل على الإدارة اتخاذ قرار التسمية في نفس اليوم الذي تتم فيه مباشرة العون لوظائفه لذا فكثيرا ما تتولى الإدارة تسمية أعوانها بمفعول رجعي ويتولى القاضي الإداري التثبيت في مدى توفر شروط صحة قرارات التسمية.<sup>4</sup>

### 04- آثار التسمية:

تدخل قرارات التسمية حيز التنفيذ تاريخ إمضاءها ويتعين على الإدارة ابتداء من ذلك التاريخ تمكين العون من مباشرة وظائفه.<sup>5</sup>

ولا يمكن للإدارة مخالفة هذه القاعدة إلا في الحالات التي يتعين فيها بمقتضى العرف أو نص قانوني أو ترتيبى القيام بإجراء معين قبل مباشرة العون لوظائفه (مثال ذلك ضرورة أداء اليمين أو نشر قرار التسمية).

### 05- سحب قرارات التسمية:

لا يمكن للسلطة الإدارية سحب قرارات التسمية طالما كانت هذه القرارات شرعية.

<sup>1</sup> مجلس الدولة الفرنسي- القرار المؤرخ في 19 نوفمبر 1954 كازانوفيا مجموعة أحكام المجلس، ص 811.

<sup>2</sup> مجلس الدولة الفرنسي القرار المؤرخ في 05 جويلية 1957 أنقلاذ-مجموعة أحكام المجلس، ص 452 والقرار المؤرخ في 23 جانفي 1976 - فرانسوا-مجموعة أحكام المجلس، ص 53.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الموظف في القانون التونسي باعتبار ما جد من إصلاحات في عهد التغيير، مرجع سابق، ص ص 112-113.

<sup>4</sup> مجلس الدولة الفرنسي القرار المؤرخ في 11 جانفي 1956. ماركلايرد RPD 1956 عدد 48.

<sup>5</sup> مجلس الدولة الفرنسي القرار المؤرخ في 10 جانفي 1958 دوفيل مجموعة قرارات المجلس، ص 27.



ويمكن للإدارة على عكس ذلك سحب قرارات التسمية إذا تبين لها عدم سلامتها من الوجهة القانونية غير أن هذا السحب لا يمكن أن يتم إلا في حدود آجال الطعن فيها أمام القضاء الإداري.<sup>1</sup>

**06- أداء اليمين:**

يشترط على الأعوان التابعين لبعض الأسلاك أداء اليمين قبل مباشرة وظائفهم. فعلى سبيل المثال لا يمكن لقضاة الصنف العدلي مباشرة وظائفهم طالما (لم يقسموا بالله العظيم أن يقوموا بوظائفهم بكل حياد ونزاهة وأن يلتزموا بعدم إفشاء سر المفاوضات أثناء تولي القضاء وبعده وأن يكون سلوكهم سلوك القاضي الأمين الشريف).<sup>2</sup> وجدير بالملاحظة أن كل هؤلاء الأعوان لا يؤدون القسم أمام نفس السلطة فقضاة الصنف العدلي يؤدي اليمين أمام الرئيس الأول لمحكمة الاستئناف بتونس.

**07- التعيين في مراكز العمل:**

يتم تعيين أعوان الوظيفة العمومية حسب القواعد التالية:

\* تمارس الإدارة في هذا الشأن سلطة تقديرية تمكنها من تعيين أعوانها بمراكز عملهم طبقا لمقتضيات الصالح العام وذلك بناء على ما نص عليه القانون والتراتب الجاري العمل بها في هذا المجال.

وقد نص الفصل 20 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على ما يلي: (يجب على كل مرشح نجح في مناظرة أن يكون تحت كامل تصرف الإدارة بغية تسميت هو وتعيين مقر عمله وإذا ما رفض الالتحاق بالمركز المعين له يعتبر بعد التنبية عليه رافضا للتسمية ويحذف من قائمة المرشحين الناجحين في المناظرة).<sup>3</sup>

\* لا يحق للأعوان إلزام الإدارة بتعيينهم بمراكز عمل محددة اعتمادا على ظروفهم الخاصة أو الاقتراب من القرين<sup>4</sup> أو ملازمة الوالدين أو العمل بمسقط الرأس.

<sup>1</sup> مجلس الدولة الفرنسي - القرار المؤرخ في 19 ديسمبر 1952 - الانسة ماتابي - مجموعة قرارات المجلس، ص 594. (إن عدم نشر قرار التسمية بالجريدة الرسمية خلافا لما تنص عليه الترتيب لا يمكن الإدارة من سحب هذا القرار في صورة ثبوت سلامته من الوجهة القانونية).

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 11 من القانون عدد 29 لسنة 1967 المؤرخ في جويلية كما تم تنقيحها بالقانون الأساسي عدد 81 لسنة 2005 المؤرخ في 04 أوت 2005، مرجع سابق، ص 1318.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، قرار المحكمة الإدارية القضية عدد 3441-القرار المؤرخ في 15 نوفمبر 1994 - يوسف.... ضد وزير الداخلية تم تعيين طبيب بيطري ببلدية التضامن - دواهيشر - طلب المعني بالأمر إعادة النظر في هذا التعيين ونقله إلى بلدية صفاقس - رفضت الإدارة هذا الطلب ولم تقبل المحكمة الإدارية الدعوى.

<sup>4</sup> أكد مجلس الدولة الفرنسي بالقرار المؤرخ في 18 أكتوبر 1970 -سفارازا مجموعة أحكام المجلس ص 654 إن الإدارة ليست ملزمة بتعيين موظف بالولاية التي تعمل بها زوجته راجع كذلك القرار المؤرخ في 07 جويلية 1950 - روجي - مجموعة أحكام مجلس الدولة ص 347 غير أنه يتعين على رؤساء الإدارات تعيين الأعوان العموميين المتزوجين في نفس الولاية.



غير انه من الناحية التطبيقية تعمل الإدارة على مراعاة قدر الإمكان ظروف الأعوان وتسعى في حدود الإمكان إلى الاستجابة إلى طلباتهم سيما إذا ما تعلق الأمر بحالات خاصة. لكنها تواجه في هذا المجال عدة مشاكل إذ انه يصعب عليها في كل الحالات التوفيق بين حاجاتها الموضوعية ورغبات أعوانها الشخصية وهو ما يفسر كثرة عدد الموظفين في بعض المصالح أو المناطق والنقص الفادح في هذا العدد في مصالح أو مناطق أخرى، ومن هذا المنطلق تسعى الإدارة إلى اعتماد بعض التدابير لتشجيع الأعوان على العمل في المناطق النائية ومن بين هذه التدابير ما يلي:

- إسناد منح خاصة
- إسناد مساكن وظيفية أو إعطاء الأولوية في اكتراء المساكن التي هي على ملك صناديق الضمان الاجتماعية.
- الإعلان عن جهة التعيين قبل المشاركة في مناظرات الانتداب.
- القيام بانتدابات الأعوان على عين المكان.
- \* تتولى الإدارة التشطيب على أسماء كل المرشحين الناجحين في مناظرات الانتداب أو الترقية عند عدم التحاقهم بمراكز عملهم في الآجال المعينة<sup>1</sup>
- \* يقتصر القاضي الإداري مبدئيا عند مراقبة شرعية قرارات التعيين على التثبت في صحة هذه القرارات من الوجهة القانونية والنظر في مدى مطابقتها للمقتضيات القانونية والترتيبية الجاري بها العمل<sup>2</sup>.
- \* يخضع تعيين الأعوان في بعض الخطط إلى إجراءات خاصة يتم التنصيص عليها بمقتضى نصوص قانونية أو ترتيبية صريحة.
- فعلى سبيل المثال يلزم الأعوان المنتمون إلى السلك الطبي أو الأسلاك الموازية بالعمل خلال سنتين متتاليتين على الأقل بإحدى الجهات الصحية ذات الأولوية<sup>3</sup>.
- كما يتم تعيين أعوان السلك الدبلوماسي للعمل بالخارج باستثناء رؤساء البعثات بعد قضاء ثلاث سنوات على الأقل في الخدمة الفعلية بتونس وبعد استنفاد كامل الحقوق في عطل الاستراحة ولا يمكن بالنسبة إلى هؤلاء الأعوان أن تتجاوز مدة التعيين بالخارج ست سنوات على أقصى تقدير<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، منشور الوزير الأول عدد 29 المؤرخ في: 12 سبتمبر 1998.

<sup>2</sup> مجلس الدولة الفرنسي القرار المؤرخ في: 12 ديسمبر 1945 شامباراز-مجموعة أحكام المجلس ص 260.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 12 من الأوامر عدد 230-234-238 المؤرخة في 04 فيفري 1991 والمتعلقة بضبط النظم الأساسية لأعوان اسلاك الطبي الاستشفائي واطباء الاسنان والصيدلة الرائد الرسمي، عدد 20 بتاريخ 12 مارس 1985، ص ص 312، 315، 318. والامر عدد 1077 المؤرخ في 22 جويلية 1991 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان السلك الدبلوماسي لوزارة الشؤون الخارجية الرائد الرسمي، عدد 56 الصادر بتاريخ 13 أوت 1991، ص 1419.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصلين 14 و 15 من الأمر عدد 1077 لسنة 1991 المؤرخ في: 22 جويلية 1991، مرجع سابق، ص 1417.



من خلال ما سبق يتبين لنا انه لا يكتسب الموظف صفة الموظف إلا إذا صدر قرار التعيين في منصبه وفق إجراءات وشروط معينة تختلف من دولة إلى أخرى ففي الجزائر لكي يكتسب صفة الموظف إلا بعد ترسيمه في احد رتب الإدارة بعد اجتياز فترة تربية وهذا وفق المادة 04 من الأمر 03-06 باستثناء بعض الرتب الخاصة والتي نصت عليها القوانين الأساسية الخاصة بحيث يتم تعيين وترسيم الموظف دون المرور على فترة التبريد وكذلك الأمر بالنسبة إلى تونس من شروط اكتساب الموظف لصفته إلا بعد ترسيمه كما تشترط بعض القطاعات أداء اليمين للتعين في الوظيفة ويجدر الإشارة هنا إلى أن الإجراءات التي تتم قبل التعيين في الوظيفة العمومية بما في ذلك النجاح في المسابقة أو التخرج من مدرسة متخصصة في التكوين غير ملزمة للإدارة في التعيين وغير كافية ولا يعتبر حقا مشروعاً بقوة القانون فهذا الحق مرتبط بعدة شروط أخرى تتعلق بضرورة وجود منصب مالي شاغر وقبول العون بهذا المنصب بحيث لا يكون من طرف واحد.

أما بالنسبة للسلطات الخاصة بالتعيين في الوظيفة العامة فقد حدد الدستور الجزائري ذلك وفق طبيعة النظام السياسي القائم وهو النظام الرئاسي والذي أعطى اغلب الصلاحيات في التعيين في المناصب العليا والمناصب السيادية لرئيس الجمهورية<sup>1</sup> بينما الدستور التونسي قسم تلك الصلاحيات في التعيين بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة وفق النظام السياسي القائم والذي يعتبر نظام برلماني معدل وبعد العودة الى النظام الرئاسي أصبحت اغلب التعيينات من صلاحيات رئيس الجمهورية.<sup>2</sup>

أما بالنسبة للتعينيات في المناصب الإدارية على المستوى المحلي يتم تعيينها من طرف السلطات المركزية غالباً وفق النظام الإداري التونسي على خلاف ما هو موجود في الجزائر حيث أن كثير من التعيينات تتم من طرف السلطات المحلية.

ويمكن أن نعتبر أن من بين أهم الإشكاليات التي تحول دون إصدار قرار التعيين من طرف السلطة المختصة في وقته هو البطء في الإجراءات وتأخر إعلان نتائج مسابقات التوظيف كما أن تأخر بعض المرشحين في الالتحاق وإتمام وثائقهم الإدارية له دور في ذلك التأخر.

وعموماً فإن إصدار قرار التعيين يعتبر من أهم القرارات الإدارية بالنسبة للموظف لما له من آثار مباشرة على مساره المهني وعليه يمكن أن نبين أهم الإشكاليات المتعلقة بهذا الأمر في قطاعات مهمة في الوظيفة العمومية وفق ما يلي:

- بالنسبة لقطاع الصحة يتم تعيين المعني بالأمر وتعطى له مهلة ثلاثون يوماً حتى يتسنى له الالتحاق بمنصبه وإذا لم يلتحق بمنصبه فإن ه يتم إشغاره بالتخلي عن المنصب لكن في تطبيق هذا الإجراء نجد

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق دستور سنة 1996، الجريدة الرسمية، عدد 76 بتاريخ 1996/12/08، ص 03.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، دستور الجمهورية التونسية، لسنة 2014، مرجع سابق، ص 316.



مرونة حيث يراعي في ذلك ظروف الموظف وقد تكون ظروف القاهرة أدت إلى عدم التحاقه بمنصبه لأن يكون منصب عمله بعيد عن مقر إقامته أو عدم وجود إقامة في ذلك المكان أو عدم وجود وسائل النقل أو تهرب من بعض المناطق التي فيها إشكاليات ذات طابع اجتماعي أو ثقافي أو سياسي.<sup>1</sup> وفي حالة عدم قبول الطبيب الالتحاق بمنصبه يمكنه تقديم طعن إلى اللجنة الوزارية الخاصة بالطعون وفترة معلومة مقدرة بشهر بعد التعيين. وفي حالة عدم قبول طلبه يمكن إلغاء تعيينه في ذلك المنصب وهنا يمكن الإشارة إلى أن أسباب رفض الطبيب المختص الالتحاق بمنصبه تعود لعدة عوامل منها:

- بعد المسافة عن مقر سكناه وهذا ما يعرف بالعامل الطبيعي.
- مشكل السكن بالرغم من أن الدولة مجبرة بالقانون توفير سكن لكن من الناحية العملية يرى ذلك الطبيب أن السكن غير لائق من وجهة نظره خاصة ما تعلق بالتجهيزات الضرورية التي تليق بمركزه العلمي كطبيب مختص.
- نقص المعدات والتجهيزات.
- كما تتدخل حتى العوامل النفسية والمعنوية كعدم الترحيب به من طرف المسؤولين المحليين ومن طرف المجتمع المحلي.
- كما نلاحظ في الآونة الأخيرة عند توزيع المناصب على الولايات تم مراعاة مناطق الجنوب ومنحها عدد معتبر مقارنة بالسنوات الماضية.<sup>2</sup>
- أما بعد تعيين الطبيب في منصبه فإنه يجب عليه إتمام مدة عمل معينة في القطاع العام وتختلف من تخصص إلى آخر حيث تصل هذه المدة إلى 06 سنوات وتسمى بالخدمة المدنية وبعد هذه المدة يمكن للطبيب مغادرة قطاع التوظيف العمومي عن طريق تقديم استقالة كما له كامل الحرية في مواصلة العمل في قطاع الوظيفة العمومية.<sup>3</sup>
- وبخصوص تشجيع الأطباء حتى يمارسوا مهنتهم في المناطق النائية والمناطق الصحراوية هناك عدة امتيازات منها:
- تخفيض في مدة الخدمة المدنية تصل إلى عام أو عامين فقط حسب الحالة.
- هناك منحة خاصة بالخدمة المدنية غير موجودة في باقي أنحاء الوطن إلا للعاملين في المناطق الصحراوية.
- السكن

<sup>1</sup> وهيبة ببة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة 11:30. بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.

<sup>3</sup> المقابلة نفسها.



- منحة الجنوب حيث تمنح بنسبة 100 % بالنسبة للأطباء الأخصائيين على خلاف باقي العمال الآخرين الذين يتحصلون على نسب اقر تصل إلى 20 % فقط ( من الصنف 12 فما فوق).<sup>1</sup>  
- أما بالنسبة لإشكال التعيين بعد التكوين بالنسبة للمرضين فان الأمر محسوم من البداية حيث أن حصة الولاية مقسمة حسب الدوائر كل دائرة لها نصيبها من البداية أي انه من البداية الطالب يترشح بالنسبة للدائرة التي يقطن بأحد بلدياتها.<sup>2</sup>

أما بالنسب للطلبة الذين تحصلوا على تكوين متخصص ولم يلتحقوا بمناصبهم فإنهم مطالبون بإرجاع مصارف التكوين ولا يمكنهم الترشح للوظيفة العمومية مرة أخرى وتطبق عليهم إجراءات الموظف المستقيل لكن عند التطبيق نادرا ما يحدث هذا الأمر.<sup>3</sup>

وبالنسبة لقطاع التربية فيبرز إشكال التعيين بعد النجاح في المسابقة حيث يتم التعيين عادة عن طريق الترتيب في المسابقة أما بالنسبة لطلبة المدارس العليا فيكون الإشكال عندما يكون عدد الطلبة المتخرجين من المدارس العليا أكثر من المناصب الشاغرة في نفس الولاية ففي هذه الحالة يتم التفضيل بين الطلبة وفق معدل المسار الدراسي وأما بقية المتخرجين فيتم تعيينهم وفق إجراءات معينة للتدريس في المستويات الدنيا مثل المدارس الابتدائية على أن يحتفظ بحقوقه المهنية في رتبته الأصلية مثل الأجر والترقية وغيرها إلى أن يجد المنصب الخاص به.

وفي حالة وجود مناصب شاغرة لكن في مناطق معزولة فانه يتم التفضيل بينهم وفق نفس الإجراءات. والإشكال هنا يكمن في الأستاذات حيث يجدن عدة صعوبات في التنقل والإقامة في تلك المناطق خاصة انه كما اشرنا إليه سابقا أن الأغلبية الساحقة من خريجي المدارس العليا هن طالبات مما يحدث نقص في التظير حيث تضطر مديرية التربية إلى سد ذلك النقص عن طريق الأساتذة المؤقتين أو عن طريق استدعاء قوائم الاحتياط في المسابقات فالأستاذة في هذه الحالة إما تنتقل إلى مقر عملها بصحبة زوجها بالنسبة للأستاذة المتزوجة أو أبيها أو أخيها بالنسبة للأستاذة العزباء حسب ظروف كل أستاذة في حالة عدم وجود سكن جماعي أو تفضل التدريس في المدارس الابتدائية القريبة من مقر سكنها بالنسبة للأستاذات في التعليم المتوسط والتعليم الثانوي.

وعموما فانه يعتبر إشكال التعيين من أهم الإشكالات التي تعترض أصحاب التكوين المتخصص حيث شهدت الساحة الطلابية في السنوات الأخيرة عدة احتجاجات على كفاءات التعيين كما ذكرنا سابقا بغية إجبار وزارة التربية على إلغاء البند الذي ينص على إمكانية تعيين خريجي المدارس العليا خارج ولاياتهم الأصلية وهذا المشكل مطروح أكثر في الولايات البعيدة على بعضها البعض وخاصة في ولايات

<sup>1</sup> نجوى بن جدو، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2021/02/18 على 14:00 بالوادي.

<sup>2</sup> وهبية ببة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة 11:30. بالوادي.

<sup>3</sup> نجوى بن جدو، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/18 على الساعة 14:00. بالوادي.



الجنوب (العامل البيئي الطبيعي) وغير مطروح بحدّة في العاصمة وضواحيها وفي المناطق الشمالية باعتبار أنها ولايات قريبة من بعضها البعض وهنا يمكن أن نقول بان المشرع أحيانا لم يراعي الاختلاف في البيئة الطبيعية بين مختلف مناطق البلاد فنجد أربعة أو خمسة ولايات في الشمال لا تتعدى مساحتها مساحة بلدية أو بلديتين في الجنوب أو الجنوب الكبير. وبالرغم من الاحتجاجات الكبيرة والانقطاع عن الدراسة لعدة أشهر إلا انه لم يتم التراجع عن ذلك القرار وبقيت نفس الإجراءات معمول بها إلى يومنا هذا مما يفسر أن الإضراب الذي شهدته المدارس العليا سنة 2016/2017 لم يؤدي أكله ولم تستجيب الوزارة إلى ذلك المطلب كما يفسر أن الإضراب اخذ أبعادا سياسية إلى جانب الأبعاد البيداغوجية والحقوقية والمتعلقة بمبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص بل نلاحظ أن هذا الأمر لا يحتاج إلى ذلك التصعيد والانقطاع عن الدراسة لمدة طويلة.<sup>1</sup>

أما فيما يخص بعض الامتيازات للمناطق النائية أو الحدودية أو المناطق الصحراوية فان أهم امتياز هو تخصيص سكنات وظيفية - سكنات الجنوب- ويتم ذلك على نوعين النوع الأول سكنات جماعية سواء كان ذلك للذكور أو الإناث والنوع الثاني هو السكن العائلي أي للموظفين المتزوجين وكذلك الامتياز الثاني هو الاستفادة من المطعم ويكون ذلك باشتراك شهري عادة ما يكون 100 دج للوجبة مع تسديد حقوق الكراء بالنسبة للسكنات الوظيفية الجماعية مع التكفل بالصيانة وتسديد حقوق الماء والكهرباء إلا انه من الناحية التطبيقية يختلف الأمر حسب كل منطقة وحسب مقتصد تلك المؤسسة التعليمية فأحيانا يتم التغاضي على ذلك من طرف المؤسسة وأحيانا لا يتم ذلك ويشترط عند التحويل التبرئة والتي لا يتم منحها من طرف المقتصدين إلا بعد تسديد كل الحقوق المتعلقة بالسكن أو بالمطعم.<sup>2</sup>

وعموما فانه بخصوص تلبية رغبات بعض الموظفين من اجل تعيينهم في أماكن قريبة من سكناتهم فانه يوجد مرونة في ذلك حسب الاستطاعة كما أن التعيين عادة ما يتم عن طريق الترتيب في المسابقة. أما بالنسبة لإمضاء محضر التنصيب فهو شخصي إلا انه عند التطبيق نجد مرونة خاصة عند العنصر النسوي فكثير من الأحيان يتم إمضاء محضر التنصيب من طرف الزوج أو الأب أو الأخ إلى غير ذلك.

لكن هذا يسبب حرجا فأحيانا يكون المعني بالأمر في وضعية قانونية لا يمكنه إمضاء محضر التنصيب ففي هذه الحالة عند إمضاء محضر التنصيب من طرف شخص آخر تكون له تبعات قانونية كأن يكون المعني بالأمر قد تم استدعاءه لأداء الخدمة الوطنية مع إصدار قرار التعيين أو قبل إصدار قرار التعيين أو كان المعني بالأمر خارج الوطن فانه في هذه الحالة تسارع السلطة المختصة بإلغاء قرار التعيين أو شطب المعني ويتم استدعاء الاحتياط.

<sup>1</sup> فوزي بن براهيم، مقابلة سابقة، اجريت يوم 20 سبتمبر 2020 على الساعة 10:30 بورقلة.

<sup>2</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.





وأحيانا تلجأ الإدارة إلى تصرف مشين وهو إمضاء محضر التنصيب في غياب المعني بغرض حرمان الشخص الذي يليه في قائمة الاحتياط وفي حالة تقطن المعني أو السلطة الوصائية ذلك فإنه تكون تبعات قانونية لكن في واقع الأمر يتم تسوية الأمور بطريقة ودية دون إلحاق الضرر بأي عون من الأعران.

اما في تونس فان اشكاليات التعيين متشابهة متعلقة اساسا بالفارق الكبير بين عدد المتخرجين وعدد المناصب المالية المفتوحة ويظهر ذلك في قطاعات معينة على غرار قطاع الصحة وقطاع التربية ففي قطاع الصحة بالاضافة الى هذا الاشكال نجد اشكال اخر وعدم التحاق الموظفين بمراكز عملهم في المناطق الداخلية خاصة ما تعلق باطباء الاختصاص بسبب ظروف العمل بالرغم من وجود بعض التحفيظات مثل:<sup>1</sup>

- منحة المناطق الداخلية لأطباء الاختصاص.

- توفير السكن.

- توفير التجهيزات المطلوبة قدر المستطاع حيث يتم تجهيز المستشفيات قبل إتمام انجازها وبعد تقدم الأشغال بها بنسبة 70 %. وفي هذا الإطار وفي كثير من الأحيان أن مسالة نقص التجهيزات تستعمل كذريعة من طرف بعض أطباء الاختصاص للتحجج بعدم العمل في المناطق الداخلية وذلك بسبب نقص التجهيزات أو بسبب نوعية التجهيزات أو بسبب اهتراء التجهيزات والتماطل في إصلاحها وفي هذا الإطار وفي بعض الحالات يتم إفسادها عمدا من طرف بعض الأطباء العديمي الضمير المهني حتى يجدوا المبرر للتهرب من العمل في هذه المناطق.

- تخصيص ما يعرف بالعيادة التكميلية لفترتين مسائيتين حيث يسمح لأطباء الاختصاص معالجة المرضى في هاتين الفترتين باجرة يدفعها هؤلاء المرضى للأطباء كامتياز لهم بغية تشجيعهم للبقاء في المناطق الداخلية علاوة على أن هذا الأمر يتم داخل المستشفى العمومي وبتجهيزات الدولة.

ولسد النقص في أطباء الاختصاص تلجأ الإدارة للتعاقد مع أطباء الاختصاص الخواص بالأجرة)

أطباء الدعم) .

كما عملت الدولة على سن إجراء استثنائي وذلك بالاشتراط على بعض الأطباء بالعمل في المناطق الداخلية وذلك بالنسبة للأطباء العامون الذين لم يسعفهم الحظ في النجاح في مسابقة الاختصاص حيث يتم منحهم بصفة استثنائية فرصة التكوين الاقامي شريطة أن يكون ذلك بعد التوقيع على عقد رسمي للعمل في المناطق الداخلية لسد الشغور. وبالرغم من أن المشرع حاول أن يجد حلا لهذا الإشكال وهو العمل في المناطق الداخلية إلا أن أصحاب النفوذ استغلوا هذا الأمر وأصبح فرصة لنجاح مقربيهم الذين أخفقوا في مسابقة الاختصاص وبعدها يتم التوقيع على الاتفاقية في العمل في المناطق

<sup>1</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2022/09/22 على الساعة 10:00 بقبلي.





الداخلية إلا انه لا يتم الالتزام بذلك باعتبار أن اغلب هؤلاء من أصحاب النفوذ فيتم الحصول على المنصب ولا يتم الالتزام بالعمل في المناطق الداخلية.<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: التربص في الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس.**

تعتبر فترة التربص أول مرحلة من مراحل المسار المهني للموظف العام فهي تعتبر مرحلة ضرورية وملزمة لجميع أعوان الوظيفة العمومية كما يترتب عليها حقوق وواجبات خاصة بالموظف المتربص. **ففي الجزائر** نصت المادة 83 من الأمر 03-06 على انه: (يعين كل مرشح تم توظيفه في رتبته للوظيفة العامة بصفة متربص)، ومن هنا فان التحاق المرشح بالوظيفة العامة يدخله في مرحلة التربص وحددت المادة 84 مدتها بسنة مما يعطي لجهة الإدارة فرصة أخرى لتقييم قدرات المعني والتأكد من جديته والتزامه فلو ثبت للإدارة نتائج سلبية سجلتها ضد المتربص بإمكانها الاستغناء عن خدماته وتسريحه دون إشعار أو تعويض طبقا للمادة 85.<sup>2</sup>

### 01- مدة التربص:

يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة وهذا ما نصت عليه المادة 84 من الأمر رقم: 03/06 وهي نفس المدة التي كان معمول بها في أول قانون وظيفة عمومية في الجزائر الأمر رقم 66-133 وتختلف عما كان الوضع عليه في المرسوم رقم 85-59 أين كانت مدة التربص تختلف حسب تصنيف الرتبة ثلاثة أشهر بالنسبة للمتربصين المصنفين من 01 الى 09 وستة 06 أشهر بالنسبة للمصنفين من 10 الى 13 وتسعة أشهر بالنسبة للمصنفين من 14 الى 20. كما أن بعض الرتب تكون فيها مدة التربص تتجاوز سنة كالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الذين يلزمون بقضاء فترة تربص مدتها سنتين 02 كما نصت عليه المادة 03 من الأمر رقم 03-06.<sup>3</sup>

ويمكن أن يتخلل فترة التربص هذه تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة بالنسبة لبعض الأسلاك شريطة أن تنص قوانينها الأساسية الخاصة على إلزامية هذا التكوين التحضيري ومدته ومؤسسة التكوين المكلفة به على أن يتم بعد انتهاء مدة التربص إما ترسيم المتربص الذي كانت فترة تجربته مجدية في رتبته أو في منصب عمله.

- إخضاع المتربص الذي ترى السلطة السلمية بأنه يستحق فرصة أخرى لفترة تربص ثابتة وأخيرة لنفس المدة.

- تسريح المتربص الذي كانت فترة تجربته غير مجدية دون استفسار مسبق.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. أجريت يوم 22/09/2022 على الساعة 10:00 بقلي.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 104.

<sup>3</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 299.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 56-57.



وتجدر الإشارة إلى انه خلافا لقوانين الوظيفة العمومية السابقة فان الأمر رقم 06-03 قد ألغى التربص عند ترقية موظف إلى رتبة أعلى إذ يتم ترقيته وترسيمه مباشرة دون الحاجة لقضاء فترة تربص وهذا ما نصت عليه المادة 108 منه: (يعفى الموظف الذي تمت ترقيته من التربص) .

## 02- حقوق وواجبات المتربص

يخضع المتربص إلى نفس الواجبات التي يخضع لها الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم وبالتالي لا يوجد فرق بين المتربص والموظف من هذه الناحية إلا ما تم استثناءه بموجب نص القانون. أما فيما يخص حالات المنع المفروضة على المتربص فيتمثل في انه لا يمكن أن يكون محل نقل أو أن يوضع في حالة الانتداب أو الاستيداع كما لا يمكن أن يترشح في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية قصد انتخابه لتمثيل الموظفين في ذات اللجان غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه.<sup>1</sup> أما في تونس فيتم ترسيم الأعوان المعيّنين بخطط دائمة بعد اجتياز فترة تأهيلية تسمى فترة التربص أما الأعوان الوقيتون فيتم ترسيمهم إثر النجاح في امتحانات مهنية أو عن طريق الاختيار.<sup>2</sup> كما لا يخص إجراء التربص الأعوان الذين تتم تسميتهم ببعض الخطط الإدارية السامية. ويمكن أن نتطرق للتربص في التشريع التونسي وفق ما يلي:

## 01- أهداف التربص:

يهدف التربص إلى إعداد العون لممارسة وظيفته الجديدة وتدريبه على التقنيات المعنية الخاصة بها كما يمكن أن يهدف التربص إلى استكمال تكوين العون ودعم مؤهلاته .<sup>3</sup> وتتولى الإدارة خلال فترة التربص تقييم مؤهلات الأعوان الجدد والتثبت من مدى ملائمة هذه المؤهلات لمقتضيات الوظائف التي تم تعيينهم بها.

## 02- إجراء التربص:

يجرى التربص مبدئياً بصفة فعلية وعلى عين المكان وعلى هذا الأساس لا تحتسب ضمن فترة التربص الفترات التي لم يباشر فيها العون وظائفه كفترات عطل المرض طويل الأمد أو المدة التي يقضيها العون تحت السلاح.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 220.

<sup>2</sup> تم إسناد صفة موظف متربص إلى الأعوان الذين يتابعون دراستهم بإحدى مراحل التكوين بالمدرسة الوطنية للإدارة راجع الأمر عدد 481 لسنة 1981 المؤرخ في: 29 أفريل 1981 غير أن هذا الإجراء لا يركز على أساس قانوني.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 07 من الأمر عدد 834 لسنة 1998 المؤرخ في: 13 أفريل 1998. مرجع سابق، ص 816.

<sup>4</sup> مجلس الدولة الفرنسي 24 أكتوبر 1962 السيد ميريو-مجموعة أحكام المجلس ص 563 و 22 نوفمبر 1984-أكتوبر-مجموعة أحكام المجلس ص 423.



ويتم تاطير الأعوان المتربصين بالاعتماد على برامج يعدها ويسهر على تنفيذها موظفون يعينون للغرض ولا يمكن أن تكون رتبة الموظفين المكلفين بالتطير دون رتبة الأعوان المتربصين. وإذا تعذر على الموظفين المكلفين مواصلة مهامهم قبل نهاية فترة التربص يتولى رئيس الإدارة وجوبا تعويضهم على أن يواصل المؤطرون الجدد مهمة التاطير طبقا لنفس البرنامج الذي أعده أسلافهم. ويجب على الموظفين المؤطرين تقديم تقارير دورية نهائية حول مؤهلات الأعوان المتربصين ويتعين على الأعوان المتربصين عند ختم تربصهم تقديم تقارير يبدون فيها ملاحظاتهم وآرائهم حول جميع مراحل التربص ويمكن للإدارة إلزام الأعوان خلال فترة التربص بمتابعة مرحلة تكوين إضافية.<sup>1</sup> ولا يجوز للإدارة حرمان أحد أعوانها من المشاركة في مرحلة التكوين إذا ما تم إحداث هذه المرحلة بمقتضى نص قانوني أو ترتيبي.

ويمكن تعيين الأعوان المتربصين لقضاء كامل فترة تربصهم أو جزء منها خارج تراب الجمهورية ويتم ذلك بقرار من رئيس الإدارة يؤشر عليه مسبقا من قبل مصالح الوزارة الأولى طبقا لأحكام الأمر عدد 460 لسنة 1998 المؤرخ في 25 مارس 1988 كما تم تنقيحه بالأمر عدد 465 لسنة 1995 المؤرخ في 27 مارس 1995.<sup>2</sup>

### 03- مدة التربص:

حددت مدة التربص مبدئيا بسنتين<sup>3</sup> ويمكن خفض هذه المدة إلى سنة واحدة بالنسبة إلى الأعوان الذين تتم تسميتهم مباشرة بعد تخرجهم من مدرسة تكوين مصادق عليها للغرض والأشخاص الذين قضوا على الأقل سنتين في الخدمة المدنية الفعلية بصفة وقتيين أو متعاقدين ولا يمكن طبقا لأحكام النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية التمديد في فترة التربص.<sup>4</sup>

### 04- وضعية العون المتربص:

تعتبر وضعية العون المتربص مبدئيا وضعية قابلة للرجوع فيها ويمكن للسلطة الإدارية من هذا المنطلق وضع حد لفترة التربص قبل نهايتها وذلك بالاعتماد على أسباب تأديبيه أو إذا ما تبين بصفة

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 7 المؤرخ في 6 مارس 1974.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، منشور الوزير الأول عدد 53 المؤرخ في 14 نوفمبر 1974 ومنشور الوزير الأول عدد 03 المؤرخ في 18 فيفري 1981.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 86 الفقرة الثانية من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية عدد 83/112 المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>4</sup> يمكن بالنسبة إلى كل من أعوان قوات الأمن الداخلي والقضاة التمديد في فترة التربص مدة سنة راجع القانون عدد 1160 لسنة 2006 المؤرخ في: 13 افريل 2006 المتعلق بالنظام الاساسي الخاص باعوان سلك الامن الوطني والشرطة الوطنية . مرجع سابق، ص 1475.



جلية أن العون غير مؤهل لشغل وظيفة الأعوان المترسمين، حيث ينتفع العون المتربص بكامل الضمانات القانونية المنصوص عليها لفائدة الأعوان المرسمين.

#### 05- نهاية التربص:

يمكن للإدارة أن تضع حدا لنهاية التربص عند نهاية فترته القانونية أو خلالها.

#### - وضع حد للتربص قبل نهاية الفترة القانونية:

يمكن للإدارة وضع حد لتربص العون قبل نهاية فترته القانونية وذلك إما أن العون غير مؤهل حاضرا ومستقبلا للقيام بالمهام الموكلة إليه على الوجه المطلوب ويعتبر هذا القرار إجراء تأديبيا وعلى هذا الأساس تطالب الإدارة في هذه الحالة بتمكين العون من كل الضمانات التأديبية.<sup>1</sup>

#### - وضع حد للتربص إثر نهايته:

عند نهاية فترة التربص القانونية تتولى الإدارة إما ترسيم العون في خطته فيصبح بذلك عونا مترسما أو وضع حد لمهامه غير أن بعض الأنظمة الأساسية نصت على إمكانية التمديد في فترة التربص ويتم ضبط الإجراءات الخاصة بها.

#### - تقرير التربص وامتحان الترسيم:

يقولي الرئيس المباشر عند نهاية فترة التربص إعداد تقرير حول ما أبداه المتربص من استعداد لشغل الوظيفة وحول سلوكه خلال فترة التربص.<sup>2</sup>

ويمكن أن يعد هذا التقرير إثر اجتياز العون لامتحان مهني على أن يتم التتصيص على هذا الامتحان ضمن أحكام قانونية أو ترتيبية صريحة.

#### - استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة.

تتم استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة قبل اتخاذ قرار الترسيم وتتنظر هذه اللجنة في إمكانية ترسيم العون المتربص على ضوء التقرير النهائي للتربص الذي يكون مرفوقا بتقرير ختم التربص المعد من قبل العون المعني.<sup>3</sup>

مما سبق يتبين لنا أن قوانين الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس تنص على ضرورة المرور على فترة تربص ناجحة حتى يتم ترسيم الموظف الذي تم تعيينه في احد رتب الوظيفة العمومية ولكن يوجد عدة اختلافات خاصة ما تعلق بمدة التربص ففي الجزائر حددت بسنة واحدة قابلة للتجديد سنة واحدة بينما في تونس عكس ذلك حيث تم تحديد المدة بسنتين يمكن تقليصها إلى سنة واحدة خاصة في بعض

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المسار المهني لأعوان الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص ص 36-37.

<sup>2</sup> يمكن بصفة استثنائية إعداد التقرير قبل نهاية التربص راجع مجلس الدولة الفرنسي 24 فيفري 1967-ارنو-العريضة عدد 45.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 07 من الأمر 834 لسنة 1998 المؤرخ في 13 افريل 1998، مرجع سابق، ص 816.



الرتب مثل رتبة المهندسين كما انه في بعض الإدارات العمومية التونسية يلزم الموظف الجديد بإجراء تربيص عند موظف أعلى منه في الرتبة في نفس المؤسسة.

ويرفع تقرير نهاية التربيص ويتم عرضه على اللجنة الإدارية المتناصفة قصد ترسيمه ويتم ترسيمه بناء على قرار اللجنة بعد مصادقة سلطة الإشراف وفي حالة عدم مصادقة سلطة الإشراف على ذلك فانه يتم ترسيمه تلقائيا بناء على تقرير اللجنة.<sup>1</sup>

كما يوجد إشكال مطروح في تونس متعلق بمسألة التربيص وهو أن التربيص في القانون لا يتجاوز عامين ولكن نتيجة لضغوطات صندوق النقد الدولي للحد من التوظيف العمومي تم التحايل على هذا الأمر بعدم ترسيم المتربصين لمدة تصل 05 سنوات على اعتبار أن المتربصين لا يحملون صفة الموظف.

وكذلك عن طريق عدم برمجة زيارة من طرف المفتش للتربص بالنسبة الى قطاع التربية<sup>2</sup> كما أن الإشكال الأبرز بالنسبة للموظف المتربص هو مسألة الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظف المرسم والتي لا يتمتع بها الموظف المتربص.

ويمكن أن نحصر بعض الإشكاليات المتعلقة بفترة التربيص في الجزائر خاصة بقطاع التربية وفق ما

يلي:

- فترة التربيص سنة كاملة وفق القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية لكن في قطاع التربية واقعا تقلص احيانا إلى 09 أشهر حيث بعد مرور هذه الفترة بعد التعيين يمكن ترسيمه بعد زيارة المفتش وفي حالة عدم برمجة زيارة المفتش بغرض التربيص لا يمكن ترسيم الموظف ويعود ذلك إلى عدة أسباب خارجة عن نطاق الموظف أهمها بسبب تقاعس المفتش أو بسبب التأخر في تعيين المفتشين أو بسبب تكليف المفتشين بعدة ولايات في بعض التخصصات.

- كما تتدخل الاعتبارات الشخصية في ذلك حيث انه يوجد حالة لم يتم فيها ترسيم أستاذ في رتبته منذ سنة 2011 ولأسباب مختلفة حيث أن في هذه الحالة مفتش المادة وهي مادة اللغة الألمانية مكلف ب07 ولايات لم يتمكن من برمجة موعد للتربيص نتيجة لكثرة الولايات التي يشرف عليها وبالرغم من أنها حالات نادرة إلا أنها تقع من حين لآخر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> فوزي اليعقوبي شرف الدين، مقابلة سابقة، أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس

<sup>2</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 بقابس.

<sup>3</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



### المطلب الثالث: الترسيم في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.

يعتبر الترسيم عملية قانونية تالية للتعيين بمقتضاها يتم ترسيم الموظف في رتبته بصفة تنظيمية قانونية ويصبح خاضعا لأحكام قانون الوظيفة العمومية المطبق على الموظفين الموجودين في علاقة تنظيمية وقانونية.

**ففي الجزائر** يعتبر الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري عملية تؤكد ديمومة الوظيفة وقد نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الرابعة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06 بقولها: أن الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.<sup>1</sup> أما بخصوص إجراءات الترسيم فيمارس المتربص طوال فترة تربصه جميع المهام المنوطة برتبته التي يسعى للترسيم فيها أين يتعين عليه قضاء فترة تربص مدتها سنة كاملة ويمكن بالنسبة لبعض هذه الأسلاك والرتب أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل هذه الرتب حيث انه وبعد انتهاء مدة التربص المحددة قانونا بسنة كاملة يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تعد من طرف السلطة السلمية وتقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتشكل من ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى المتربص للترسيم فيه.<sup>2</sup> والجدير بالذكر أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء<sup>3</sup> تتشكل كما أسلفنا من عدد متساوي من ممثلي الموظفين المنتخبين وممثلي المؤسسة أو الإدارة المستخدمة ومن مهامها دراسة وفحص إستشارات نهاية التربص التي على ضوءها يتم البت فيها سواء بترسيم العون ليكتسب عندئذ صفة الموظف الدائم في رتبته أو بتمديد فترته التربصية لفترة مماثلة ولمرة واحدة فقط وإما بتسريحه نهائيا دون إشعار مسبق نظرا للفترة التربصية غير المرضية بمعنى أن الموظف لم يبدأ أي استعداد خلال فترة التربص للاندماج في وظيفته وغالبا ما يحدث هذا الأمر أي عدم الترسيم بسبب الغياب الدائم والمتكرر عن الوظيفة لاسباب شخصية متعلقة بالموظف.<sup>4</sup>

ولكن السؤال الذي يثار دائما من الجهة التي لها الكلمة النهائية في الترسيم هل السلطة السلمية المباشرة أم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حيث تنص المادة 86 من الأمر رقم 03-06 على أن رأي السلطة المباشرة يبقى مجرد اقتراح وليس قرار نهائي وذلك بنصها: يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويستدل على ذلك بنص الجزء الثاني من المادة 86 من الأمر 03-06 يتوقف الترسيم على التسجيل في قائمة التأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إن الكلمة النهائية

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 215.

<sup>2</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 220.

<sup>3</sup> وهي اللجان المنظمة بالمرسوم رقم: 199/20 المؤرخ في: 2020/07/25 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها.

<sup>4</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 216-217.



في قرار الترسيم يعود للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك بحكم أن قائمة التأهيل الموقعة من طرف أعضاء اللجنة تشكل السند والمرجع الرئيسي الذي يتم في إطاره الترسيم وعلى العموم من الناحية العملية غالبا ما يكون رأي اللجنة متوافقا مع رأي المسؤول المباشر لان هذا الأخير هو الأدرى بإمكانيات وكفاءة المتربص بحكم علاقته المباشرة به ولكن إذا رفض المسؤول المباشر الترسيم ومدد فترة التربص أو سرحه واتضح للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن رأيه هذا تعسفيا ويتم إثبات ذلك بوثائق ومستندات رسمية يمكن للجنة ترسيم المتربص.<sup>1</sup>

أما في تونس فتتم عملية الترسيم وفق ما يلي:

#### 01- قرار الترسيم:

يعتبر الترسيم من أهم الإجراءات المنصوص عليها لفائدة الأعوان العموميين إذ أن هذا الإجراء يهدف إلى تجنب الأعوان في رتب تم تعيينهم بها بصفة قابلة للرجوع فيها. ويتوقف الترسيم على ما كان قد أبداه العون خلال فترة التربص من استعداد مهني للقيام بالمهام التي أوكلت إليه على الوجه المطلوب ويتم اتخاذ قرار الترسيم من قبل رئيس الإدارة المتناصفة.<sup>2</sup>

#### 02- أنواع الترسيم

\* **الترسيم الصريح:** يتولى رئيس الإدارة في هذه الحالة اتخاذ قرار صريح في الترسيم بعد استكمال كل الإجراءات القانونية المنصوص عليها في هذا المجال وفي صورة اتخاذ هذا القرار دون استكمال الإجراءات القانونية فانه بإمكان رئيس الإدارة سحبه وذلك في حدود آجال الطعن فيه أمام المحكمة الإدارية.<sup>3</sup>

\* **الترسيم الضمني:** إذا لم تتولى الإدارة القيام بالإجراءات اللازمة لترسيم أعوانها في الإبان أو إذ ما ترددت في إصدار قرارات الترسيم يتم اعتبار الأعوان بعد قضاء أربع سنوات في التربص مرسمين.<sup>4</sup> ويهدف هذا الإجراء القانوني إلى عدم إبقاء الأعوان المتربصين مهددين بالإعفاء مدة طويلة.

لذا فانه يتعين على الإدارة اتخاذ قرارات إعفاء الأعوان المتربصين غير المؤهلين للترسيم في الإبان ودون فوات اجل أربع سنوات وتجدر الإشارة من جانب آخر إلى أن العون مطالب بالقيام بمهامه بصفة فعلية طيلة الأربع سنوات وعلى هذا الأساس فانه لا يتم احتساب فترات عدم المباشرة العادية ضمن هذه المدة ورغم أن ترسيم الأعوان يتم بصفة آلية فان الإدارة مطالبة باتخاذ قرار ينص على أن العون قضى فعلا

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص302.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون. الحياة المهنية لأعوان الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص114.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، القضية عدد1516-القرارالمؤرخ في18 مارس1988 نورالدين ضد وزير الفلاحة.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 86 الفقرة الثالثة من القانون عدد 112 المؤرخ في 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.





أربع سنوات عمل وأنه أصبح طبقا للتشريع الجاري به العمل مرسما كما يضبط هذا القرار وضعية العون الإدارية بعد ترسيمه.<sup>1</sup>

### 03- رفض ترسيم الأعوان المترشحين:

يمكن للإدارة أن ترفض ترسيم الأعوان عند انتهاء فترة التربص وذلك بالاعتماد على قصورهم المهني أو لأسباب تأديبية.

#### \* رفض الترسيم عند نهاية التربص بالاعتماد على القصور المهني:

حيث يجوز للإدارة رفض ترسيم الأعوان المترشحين الذين لم يبدوا خلال فترة التربص استعدادا كافيا لشغل وظائفهم ولا يعتبر رئيس الإدارة مقيدا بموقف اللجنة المتتلفة الأعضاء إزاء هؤلاء الأعوان وتجدر الإشارة من ناحية أخرى إلى أن رفض ترسيم الأعوان بالاعتماد على قصورهم المهني لا يكتسي صبغة تأديبية ولا يستوجب بالتالي تمكين هؤلاء الأعوان من ملفاتهم الإدارية بصفة مسبقة كما أن الإدارة ليست ملزمة في هذه الحالة بتعليل قرارها.

ولا يمكن للمحكمة الإدارية أن تتدخل في كيفية تقدير الإدارة للقصور المهني بل هي تقتصر على إجراء رقابة دنيا للتثبت من مدى مطابقة قرار الإدارة للمقتضيات القانونية والترتيبية.

#### \* رفض الترسيم عند نهاية التربص لأسباب تأديبية:

يتعين على الإدارة في هذه الحالة تمكين العون من كل الضمانات القانونية المنصوص عليها في المادة التأديبية ويتعين على الإدارة من هذا المنطلق تمكين العون من ملفه التأديبي قبل إحالته على مجلس التأديب وتعليل قرارها في رفض الترسيم والجدير بالملاحظة أنه بإمكان الإدارة عدم ترسيم احد أعوانها عند نهاية التربص وذلك بالاعتماد على ما تم اتخاذه مسبقا في شأن هذا العون من عقوبات تأديبية ولا تلزم الإدارة في هذه الحالة بإحالة العون من جديد على مجلس التأديب كما تجدر الإشارة إلى أن نهاية فترة التربص لا تمكن العون من المطالبة بترسيمه مباشرة بصفة وجوبية.

كما أنه يتعين على الأعوان الذين تابعوا مرحلة تكوين بإحدى المؤسسات العمومية المختصة أن يتعهدوا بالعمل بالقطاع العام مدة معينة.<sup>2</sup> وإذا لم يحترم هؤلاء الأعوان تعهداتهم فإنهم يطالبون بإرجاع كل الأجور والمرتبات التي صرفت لهم أثناء فترة التكوين.

### 04- ترسيم الأعوان الوقتيين:

تفانم منذ الاستقلال عدد الأعوان الوقتيين نتيجة تطور مجال عمل الإدارة واتساعه واكتسابه أحيانا صبغة ظرفية وأكيدة وأضحى من الصعب فيما بعد على السلط العمومية وضع حد لانتداب هؤلاء الأعوان بعد نهاية المهام التي أوكلت إليهم، ومن هذا المنطلق حرصت السلط العمومية على اتخاذ جملة من

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المسار المهني لأعوان الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 41.

<sup>2</sup> يتم تحديد المدة في اغلب الأحيان بـ 10 سنوات.





التدابير للتقليص من عدد هؤلاء الأعوان وذلك خاصة بترسيم من توفرت فيهم مؤهلات دنيا والحد من انتداب هذا الصنف من الأعوان مستقبلا وقد جاء في الفصل 107 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 أن شروط ترسيم الأعوان الوقتيين تضبط بأمر<sup>1</sup>. ويمكن ترسيم الأعوان الوقتيين<sup>2</sup> إما عن طريق امتحان مهني أو بالاختيار أو الشهادات أو الملفات حيث يفتح للأعوان الذين قضوا خمس سنوات اقدمية على الأقل في الصنف والذين تم ترسيمهم حسب الجدارة بقائمة كفاءة خاصة ويتم تقييم جدارة الأعوان باعتبار الأعداد المهنية ودورات التأهيل والرسكلة والاقدمية في الصنف.

أما بالنسبة للعملة الوقتيين فيتم ترسيمهم<sup>3</sup> إما عن طريق اختبارات أو امتحانات مهنية تفتح لفائدة العملة الوقتيين الذين لهم على الأقل أربع سنوات اقدمية في الصنف أو عن طريق الاختيار بالنسبة إلى العملة الوقتيين الذين لهم ست سنوات اقدمية على الأقل في الصنف والذين يرسمون حسب الجدارة بقائمة كفاءة خاصة ويتم تقييم جدارة العملة الوقتيين اعتمادا على التقييمات المهنية التي تحصلوا عليها خلال السنوات الثلاث الأخيرة وعلى اقدميتهم في الصنف.

**يتضح مما سبق** أن مسالة ترسيم الموظف مسالة جوهرية بالنسبة للموظف لما لها من آثار مباشرة على جميع العمليات المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام ونذكر بالخصوص حقوق وواجبات الموظف بعد الترسيم حيث أن الكثير منها مرتبط بالترسيم مثل النقل والترقية وتقلد بعض المهام الإدارية والاستفادة من الوضعيات القانونية الأساسية وغيرها.

ولكي تتضح الأمور يجب أن نبرز الفرق بين التعيين والترسيم وآثار كل منهما على الإدارة والموظف حيث أن التعيين هو الالتحاق بالرتبة أو الوظيفة أو منصب الشغل لأول مرة أما الترسيم هو التثبيت في

<sup>1</sup> نص الامر عدد 184 لسنة 1970 المؤرخ في: 20 ماي 1970 على قواعد انتقالية تخص الأعوان الوقتيين ثم جاء الأمر عدد 315 لسنة 1973 المؤرخ في: 27 جويلية 1973 الذي مكن الأعوان الوقتيين من نظام أساسي خاص ونص بفصله 13 على أحكام قارة تقضي بترسيم الأعوان من أصناف ب و ج و د في رتبهم وذلك إما عن طريق امتحانات مهنية (بعد قضاء خمس سنوات) أو بالاختيار (بعد قضاء عشر سنوات عمل فعلي). وتجدر الإشارة إلى أن جملة هذه الأحكام الترتيبية لم تكن تركز على أسس قانونية إلى صدور النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية المؤرخ في: 12 ديسمبر 1983 وقدتم تنقيحها بالأمر عدد 837 لسنة 1985 المؤرخ في 17 جوان 1985. وأخيرا تم إلغاء هذا الأمر وتعويضه بالأمر عدد 1936 لسنة 1998 المؤرخ في: 02 أكتوبر 1998.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1936 لسنة 1998 المؤرخ في: 02 أكتوبر 1998 الفصل 12 والمنتشور عدد 48 المؤرخ في: 24 نوفمبر 1998، المتعلق بضبط القانون الأساسي الخاص بالأعوان الوقتيين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية **الرائد الرسمي**، عدد 81 الصادر بتاريخ 09 أكتوبر 1998، ص 2072.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، قرار الوزير الأول المؤرخ في: 02 جانفي 1986 والقرار المؤرخ في: 25 جانفي 1986 وكذلك قرارات رئيس مجلس النواب المؤرخة في 20 جانفي 1987.



أحد رتب الموظفين فقط ويترتب على التعيين شغل المنصب المعني وتقاضي الراتب المقابل له والترسيم يترتب عنه اكتساب صفة الموظف حيث أن العون المتربص لا يملك صفة الموظف.

ويمكن حصر أهم الأسباب التي يمكن للإدارة أن ترفض ترسيم المتربص بعد اجتيازه مدة التربص

فيما يلي:<sup>1</sup>

- عدم الكفاية المهنية.
- عدم الانضباط أو الاستجابة لمتطلبات الرتبة أو الوظيفة.
- عدم النجاح في التكوين التحضيري لبعض الرتب والتي عادة ما تكون بعد تقييم المسؤول المباشر واخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- عدم الصلاحية لتقلد المهام المنوطة بالوظيفة.

ولو نقارن بين الإجراءات التي تعنى بمسالة الترسيم بين الجزائر وتونس فلا نكاد نجد اختلافا كبيرا وإنما يوجد اختلاف بسيط مثل عدم وجود ما يعرف بالترسيم الضمني بالنسبة للجزائر بينما في تونس يوجد الترسيم الصريح والترسيم الضمني كما نلاحظ وجود اختلاف في دور اللجنة المتساوية الأعضاء بالنسبة للترسيم ففي الجزائر يبقى رأي اللجنة المتساوية الأعضاء غير ملزم للسلطة التي لها صلاحية الترسيم بينما في تونس في حالة عدم ترسيم الموظف من طرف السلطة المخولة قانونا فان اللجنة لها صلاحية ترسيم الموظف بقوة القانون.

ويمكن أن نعدد بعض إشكاليات الترسيم من خلال ما يلي:

- فبالنسبة لقطاع التربية يتم ترسيم المعنيين بعد الإعلان عن قائمة الأساتذة المعنيين بالترسيم في الموسم الدراسي لكل مادة حيث يتم إبلاغ المفتشين بذلك والمفتشين بدورهم يقومون بتحديد تاريخ الزيارة لكل أستاذ ويتم برمجة ذلك في كثير من الأحيان عن طريق الولاءات وعن طريق الاعتبارات الشخصية والزمالة والصدقة والعلاقات وأحيانا يدخل في ذلك حتى الانتماء الجغرافي ففي حالة معينة لم يتم برمجة زيارة ترسيم من طرف مفتش المادة نتيجة لان ذلك الأستاذ ينتمي إلى قرية بينها وبين المنطقة الذي يقطن فيها المفتش نعرات عرقية بين منطقتين متخاصمتين تاريخيا بحيث أن الأستاذ لا يتشرف بترسيمه من ذلك المفتش المنتمي لتلك المنطقة والمفتش لم يتم برمجة الزيارة لذات السبب وبقي على تلك الحالة لعدة 04 سنوات وهو بدون ترسيم إلى أن تم تغيير المفتش كما انه أحيانا يتم اختيار لجنة الزيارة لاعتبارات شخصية أكثر منها الكفاءة.<sup>2</sup>

- النقطة المطلوبة التي يمكن أن يتم بها ترسيم الأستاذ هي نقطة 10 من 20 وبما أنه في حالة عدم ترسيم المعني بسبب عدم حصوله على علامة 10 من 20 فانه وبناء على القانون لا يتم ترسيمه إلا بعد

<sup>1</sup> فوزي البيقوي شرف الدين، مقابلة سابقة، أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.

<sup>2</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة، أجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



سنة وفي هذه الحالة نجد مرونة في تطبيق هذا الأمر بل يتم برمجة زيارة أخرى بعد مدة معينة من أجل إعادة الزيارة وإعطائه فرصة أخرى للتسجيل واعتبار الزيارة الأولى زيارة توجيهية حتى لا تحتسب عليه كما انه لا تكاد نجد حالات معينة تم فيها عدم ترسيمه وتسريحه من الزيارة الأولى.<sup>1</sup>

- أحيانا يتم التعسف على القانون ويتم ترسيم المعني قبل انتهاء فترة التبرص كان يتم ترسيمه بعد مرور 07 أشهر فقط بالنسبة إلى قطاع التربية وذلك بغرض تمكينه من الخروج من الولاية لان الترسيم شرط من شروط الخروج من الولاية مهما كانت الظروف فيتم تسبيق عملية الترسيم لان ذلك مرتبط بتواجد التلاميذ قبل انتهاء الموسم لأن يتم ذلك في شهر أفريل.

- في حالة عدم ترسيم المعني للمرة الثانية أي بعد عامين يقدم المفتش تقرير مفصل إلى مدير التربية ويتم عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء. وعن دراسة الموضوع من طرف أعضاء اللجنة بإمكان اقتراح لجنة ترسيم محايدة كما انه بإمكان مدير التربية اتخاذ قرار ماثل بناء على تظلم المعني ودون الحاجة إلى عرضه على اللجنة المتساوية الأعضاء.

- وفي غالب الأحيان لا يتم اللجوء إلى عدم ترسيم الموظف نهائيا وإنما يتم تأجيل الزيارات حتى لعدة سنوات ويعتبر هذا الإجراء غير قانوني حيث أن القانون حدد المدة بوضوح عامين على أقصى تقدير.

- ويمكن أن نعتبر عدم الترسيم في كثير من الحالات مسؤولية المفتش والادارة على حد سواء بالرغم من أن المفتشين ليس لديهم عدد كبير تعجيزي وإنما عدم القيام بالواجب هو وراء عدم ترسيم كثير من الموظفين مما ينتج عنه إضرار بالمسار المهني للموظف. كما أن الإدارة أحيانا لا تقوم بواجبها نتيجة الإهمال واللامبالاة وذلك لعدم متابعة المفتشين بخصوص برمجة مواعيد لترسيم الموظفين.

- لا يمكن للمترصص أن يشارك في حركة التنقلات الداخلية أو الخارجية إلا بترخيص من المديرية العامة للوظيفة العمومية وغالبا لا يمنح هذا الترخيص.<sup>2</sup>

- هناك حالات أخرى فيها إشكال فيما يخص عدم ترسيم المعني وذلك بسبب ازدواجية المهنة حيث يتم توقيف الموظف بعد نجاحه بمدة معينة بعد التبليغ عليه من طرف المؤسسة التي تم توظيفه بها ونلاحظ هنا تمايز في معالجة هذا الأمر على الم مستوى **التطبيقي** حيث بعض الإدارات يتم التعامل مع هذه الحالات بمرونة بحيث يتم تخيير المعني بان يختار أحد المهنتين وفي حالات أخرى يتم توقيفه مباشرة دون إعطائه أي فرصة لتسوية وضعيته كما انه في كثير من الأحيان لا يتم التبليغ عليه من طرف إدارته حتى ولو كانت تعلم ذلك.

- كما نلاحظ انه في حالة عدم الالتحاق بالمنصب وتجنبنا لإلحاق الضرر بالموظف يتم الالتجاء إلى العطل المرضية من أجل تبرير الغياب فان القانون في هذه الحالة لا يشترط موافقة صندوق الضمان

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



الاجتماعي عن كشف التعويضات على اعتبار انه لا يمكن التدخل في قرار الطبيب حتى ولو كان المسؤول يعلم أن الموظف يمارض حيث يجب فقط تبليغ مصالح الضمان الاجتماعي في الآجال المحددة وهذا الأمر مطروح أكثر بالنسبة لمهام التدريس حيث أن العطل موسمية وان العطل مرتبطة بالتلاميذ وان الموظف عندما يأتيه أمر طارئ لا يمكنه اخذ عطلة استثنائية وبالتالي يلجا إلى العطلة المرضية لتدبير أموره الشخصية.<sup>1</sup>

**وفي تونس** فيتم تأخير ترسيم الموظف أحيانا بسبب عقوبة تأديبية أو عدم إجراء تقرير التربص وهذه الأسباب متعلقة بالموظف أكثر منها بالإدارة من خلال عدم التزام الموظف بمهامه أثناء فترة التربص، كما انه يمكن أن نشير في حالة بلوغ مدة 04 سنوات ولم يتم ترسيم الموظف العني بالترسيم فان الترسيم في هذه الحالة يتم بقوة القانون حتى ولم يفي الموظف بتلك الشروط. كما أن هذا الأمر له آثار كبيرة على المسار المهني للموظف العام متعلقة أساسا بالتنافس على الترقية إلى رتبة أعلى. وبخصوص ترسيم الأعوان الوقتيين فيتم ذلك عن طريق مناظرات ولكن من الناحية الواقعية فهي عبارة عن تسوية وضعية لهؤلاء الوقتيين.<sup>2</sup>

ويمكن الإشارة فيما تعلق بالترسيم في تونس أن اللجنة الإدارية المتناصفة لها صلاحية الترسيم خلافا لقرار العزل نظرا لخطورته فان المشرع اشترط المصادقة على قرار العزل من طرف سلطة الإشراف بعد ما يتم إقراره من طرف اللجنة الإدارية المتناصفة أما بالنسبة لقرار الترسيم فيتم بناء على قرار اللجنة الإدارية المتناصفة دون شرط المصادقة من طرف سلطة الإشراف.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. أجريت يوم: 22/09/2022 على الساعة 10:00 بقبلي.

<sup>3</sup> فوزي البيعقوي شرف الدين، مقابلة سابقة. أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.



### خلاصة واستنتاجات:

تم التطرق في هذا الفصل إلى المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة وهما مبدأي المساواة والجدارة ثم التطرق إلى شروط الترشح للوظيفة العمومية في الجزائر و تونس وكذلك إلى طرق التوظيف المختلفة وفي المبحث الأخير تم التطرق إلى التعيين والتريص والترسيم في الجزائر و تونس من حيث القوانين السائدة ومن حيث الإشكاليات الواقعية عند التطبيق.

وعلى هذا الأساس يمكن أن نستنتج ما يلي:

- تكمن أهمية التوظيف من خلال حسن اختيار الموظفين بغية أداء مهامهم المنوطة بهم على أحسن وجه مما ينعكس على المنظمة أو الهيئة المستخدمة وبالتالي تحقيق أهدافها بشيء من الكفاءة والقدرة.  
- إن عدم وضع الرجل المناسب في مكانه المناسب له آثار وخيمة على الوظيفة والمجتمع على حد سواء بل يعتبر من أبرز مظاهر الفساد الإداري ومن أبرز مظاهر تخلف المجتمعات.

- من الناحية القانونية نصت الدساتير والقوانين الموجودة في الجزائر وتونس على ضرورة المساواة بين جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة لكن من الناحية العملية نلاحظ عدة إشكاليات في تطبيق هذه المبادئ بسبب العرق أو الجهة أو الجنس أو الدين.

- إن التطور في تعداد الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس شهد تباينا من فترة إلى أخرى كما نلاحظ تدخل عدة اعتبارات سياسية واجتماعية أدت إلى تضخيم تعداد الوظيفة العمومية دون دراسة موضوعية.  
- نلاحظ تنامي العنصر النسوي بصفة ملفتة خاصة في السنوات الأخيرة وخاصة في بعض القطاعات التي أصبحت حكرا على الجانب النسوي مثل قطاع التربية والصحة في الجزائر أو في تونس ويتجلى هذا الأمر بالنسبة للتكوين في المدارس الخاصة حيث نجد أن نسبة الإناث في هذه المدارس تصل أحيانا إلى 80% خاصة في المدارس العليا للأساتذة ومدارس التكوين في القطاع الصحي ويعود ذلك لعدة أسباب اجتماعية وثقافية واقتصادية.

- نلاحظ بالنسبة لشروط التوظيف أن المشرع الجزائري والمشرع التونسي اعتمد نفس شروط التوظيف تقريبا لكن الاختلاف يكمن في تفاصيل تلك الشروط وبعض الإجراءات.

- نلاحظ أن المشرع الجزائري والمشرع التونسي اعتبرا أن أهم طريقة للترشح للوظيفة العمومية هي طريقة المسابقات (المناظرات) لما لها من مميزات مهمة تختلف على الطرق الأخرى تتعلق بالنزاهة والشفافية وتحقق مبدأ الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص بين المرشحين.

- يعتبر التوظيف المباشر عن طريق التكوين المتخصص من أهم طرق التوظيف وأفضلها لما له من مزايا متعلقة بالتكوين من أجل الوظيفة المراد شغلها وهو معمول به في الجزائر وتونس لكن من الناحية العملية يمكن أن نحدد أهم الإشكاليات التي يطرحها طلبة المدارس العليا قبل التعيين وبعده هو:  
\* التوجيه بعيد عن مقر السكن.



- \* عدم توفر المنصب المالي في بعض الأحيان.
- يعتبر التعيين في الوظيفة العمومية من أهم القرارات الإدارية بالنسبة للموظف والادارة على حد سواء وإذا كان من الناحية القانونية محدد ومنظم وفق آليات وإجراءات معينة إلا انه من الناحية التطبيقية يشهد عدة إشكاليات يمكن تلخيصها فيما يلي:
- \* تأخر إصدار قرار التعيين نتيجة لظروف معينة تتمثل أساسا في عدم اكتمال المسابقة أو عدم إعلان النتائج الخاصة بها أو تحفظ مصالح الوظيفة العمومية بشأن نتائجها أو عدم التحاق المرشح المعني بمنصبه بعد تعيينه مما يؤثر تأثيرا سلبيا على الموظف ومساره المهني.
- \* التأخر في ترسيم بعض الموظفين الذين اجتازوا مرحلة التربص التجريبي في الآجال المحددة وهذا التأخر يؤثر تأثيرا سلبيا على الوضعية الإدارية للمتربصين.

الفصل الثالث  
الذي فيه



## الفصل الثالث:

# حقوق الموظف العام المتعلقة بالمسار المهني في الجزائر وتونس





### الفصل الثالث: حقوق الموظف العام المتعلقة بالمسار المهني في الجزائر وتونس

ان اهم عنصر من عناصر الوظيفة العامة في النظام المغلق هو مسالة حقوق الموظف العام خاصة الحقوق المرتبطة بالمسار المهني حيث تعتبر هذه الحقوق علامة من علامات هذا النظام مثل الترقية والتكوين وغيرها وعليه فان مختلف التشريعات في العالم التي تعنى بالوظيفة العمومية اقرت مجموعة من الحقوق الاساسية للموظف العام كمقابل لتفرغهم وانخراطهم في خدمة الوظيفة العامة. وقد اقر المشرع الجزائري والمشرع التونسي مجموعة من الحقوق التي يستفيد منها الموظف العمومي في مختلف التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة وهي عموما متشابه باعتبارها مستمدة من النظام المغلق. وعليه فإننا في هذا الفصل سوف نتطرق إلى الحقوق المتعلقة بالمسار المهني وفق ما يلي:

- المبحث الأول: نظام الرواتب في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.
- المبحث الثاني: الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.
- المبحث الثالث: التكوين في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.
- المبحث الرابع: الحقوق الاجتماعية للموظف العام في الجزائر وتونس.
- خلاصة واستنتاجات



**المبحث الأول: نظام الرواتب في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.**

قبل التطرق إلى الراتب ومكوناته يجب أن نوضح بان الراتب مقسم إلى قسمين قسم ثابت وقسم متغير بمعنى آخر قسم ثابت متعلق بالموظف بصفة عامة أي أن كل موظف يأخذ راتبه بناء على منصبه وقسم متغير متعلق بالمسار المهني أي أن التغيرات التي تحدث في الراتب تكون ناتجة عن التغيرات التي تحدث للموظف العام خلال مساره المهني.

ولهذا سوف نتطرق للأجر من خلال ما يلي:

**المطلب الأول: مكونات الراتب في الجزائر:**

يتكون راتب الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات بالإضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي:

**الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين في الجزائر<sup>1</sup>**

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الادنى	الصفحة	مجموعه
12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02	01	250	01	د
150	138	125	113	100	88	75	63	50	38	25	13	269	02	
161	148	135	122	108	95	81	68	54	41	27	14	290	03	
174	160	145	131	116	102	87	73	58	44	29	15	313	04	
188	173	157	141	125	110	94	79	63	47	31	16	338	05	ج
203	186	169	153	135	119	101	85	68	51	34	17	365	06	
219	201	183	165	146	128	110	92	73	55	37	19	398	07	
239	219	199	180	159	140	119	100	80	60	40	20	429	08	ب
255	263	215	194	172	151	129	108	86	65	43	22	468	09	
281	258	234	211	187	164	140	118	94	71	47	24	503	10	أ
302	277	252	227	201	177	151	126	101	76	50	26	548	11	
329	302	274	247	219	192	164	138	110	83	55	28			

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، عدد 23 الصادرة بتاريخ 06 افريل 2022، ص 04.



352	323	294	265	253	206	176	147	117	89	59	30	587	12
377	346	314	283	251	220	188	158	126	95	63	32	628	13
403	370	336	302	268	235	201	168	134	101	67	34	671	14
430	394	358	323	286	251	215	180	143	108	72	36	716	15
458	420	382	344	305	268	229	191	153	115	76	39	763	16
487	447	406	366	325	285	244	204	162	122	81	41	812	17

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الادنى	الصف
12	11	10	09	08	07	06	05	04	03	02	01		
588	540	490	442	392	344	294	246	196	148	98	50	980	قسم 01
624	573	520	469	416	365	312	261	208	157	104	53	1040	قسم 02
663	608	553	498	442	387	332	277	221	166	111	56	1105	قسم 03
705	647	588	529	470	412	353	294	235	177	118	59	1175	قسم 04
750	688	625	563	500	438	375	313	250	188	125	63	1250	قسم 05
798	732	665	599	532	466	399	333	266	200	133	67	1330	قسم 06
918	842	765	689	612	536	459	383	306	230	153	77	1530	قسم 07

خارج الصف

#### الفرع الاول: الراتب الرئيسي:

يتكون الراتب الرئيسي من الأجر القاعدي وتعويض الخبرة المهنية فالأجر القاعدي يكافئ الالتزامات القانونية الأساسية للموظف وينتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لصف ترتيب الرتبة في قيمة النقطة الاستدلالية 45 دج أما تعويض الخبرة المهنية ينتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية 45 دج وعليه ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى زائد الرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 116.



### الفرع الثاني: العلاوات والمنح والتعويضات:

بالإضافة إلى الأجر الأساسي يتكون الراتب من عدة منح وتعويضات أخرى وهي مختلفة من سلك إلى سلك ومن نشاط إلى آخر وكذلك تتدخل عدة عوامل أخرى في إقرار هذه المنح مثل ظروف العمل ودرجة المسؤولية التي يتقلدها الموظف في السلم الإداري واغلب هذه المنح تكون مقررة بمراسيم خاصة أو مقررة في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وهي كثيرة ومتنوعة مثل تعويض المنطقة وتعويض الضرر وتعويض دعم نشاطات الإدارة وتعويض البحث العلمي وتعويضات خاصة ناتجة عن ممارسة الموظف لهامه.

ويمكن أن نتطرق إلى بعض المنح والتعويضات من خلال ما يلي:

#### 01- المنح والتعويضات والعلاوات المشتركة:

يقصد بها المنح و التعويضات التي يتقاضاها كل موظف في قطاع الوظيفة العمومية ولا تخص قطاع معين دون غيره أهمهما:

##### \* منحة المنطقة:

تم استحداث هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة وتطبيقا لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 130/93 المؤرخ في 14 يونيو 1993 ليضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة وقد تم تقسيم المناطق إلى ثلاث مجموعات وكل مجموعة قسمت إلى ثلاث مجموعات فرعية ويتقاضى الموظف الذي يمارس مهامه في هذه المناطق تعويضا شهريا تحدد قيمته حسب تصنيف المنطقة التي ينتمي إليها بنسبة مئوية معينة من الراتب الأساسي للمنصب المشغول.<sup>1</sup>

##### \* التعويض النوعي للمنصب:

هناك من يسميها منحة الامتياز وفي مناطق الجنوب تسمى منحة الجنوب يستفيد منها كل الموظفين في كل قطاعات الوظيفة العمومية ولكن بشروط إذ تمس فقط الموظفين العموميين المؤهلين الذين لهم مستوى معين ومحدد والذين يشتغلون في بعض مناطق الوطن.

##### \* تعويض السكن:

يستفيد الموظفون المؤهلون والعاملون في المناطق التي تم ذكرها من منحة السكن تدفع شهريا ريثما يوضع سكن تحت تصرفهم ويستفيد من منحة السكن الموظفون الذين يثبتون مستوى تأهيل يفوق الصنف

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 183/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة 1982. الجريدة الرسمية، عدد 20 الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982، ص 1051. والمرسوم التنفيذي رقم 130/93 المؤرخ في 14 يونيو سنة 1993 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليها في المرسوم رقم 82-83 المؤرخ في 15 ماي 1982 الجريدة الرسمية، عدد 40 الصادرة بتاريخ 16 يونيو 1993 وقد تم تعديله ثلاث مرات بموجب مراسيم سنة 1995 وسنة 1996 وسنة 1997، ص 04.



08 بالنسبة للمنطقة الأولى أي منطقة الجنوب الكبير وبتعويض 2000.00 دج بينما يستفيد الموظفون الذين يثبتون تأهيل يفوق الصنف 10 بالنسبة للمنطقة الثانية أي منطقة الجنوب بتعويض 1000.00 دج أما الموظفون في المنطقة الثالثة أي منطقة السهوب والهضاب العليا فيستفيدون من تعويض شهري يقدر بـ 1000.00 دج.

\* المنح الجزائرية التعويضية:

يستفيد من هذه المنحة الموظفون العموميون و الأعوان المتعاقدون من الصنف من 01 إلى الصنف 17 وقد شهدت هذه المنحة تغييرا في قيمتها حيث كانت تحسب حسب المادة 87 مكرر من قانون العمل والتي تم إلغائها وتم الرفع من قيمتها بعد إلغاء المادة 87 مكرر من قانون العمل.<sup>1</sup>

\* التعويضات والعلاوات الخاصة:

وهي التعويضات التي تمس موظفي قطاع دون قطاع من القطاعات الأخرى والمنصوص عليها في المراسيم التنظيمية المتعلقة بالنظام التعويضي لمختلف الأسلاك ومنها:

- التعويضات المختلفة لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية مثل: علاوة تحسين الخدمات الطبية وعلاوة التأهيل وتعويض التوثيق وتعويض دعم نشاطات الصحة وتعويض العدوى وعلاوة الانتفاع وتعويض المناوبة.<sup>2</sup>
- أما بالنسبة للنظام التعويضي لأساتذة الباحثين فيستفيدون منسوبا هذا السلك بمنحة تحسين الأداء البداغوجي والعلمي وتعويض الخبرة البداغوجية وتعويض التوثيق وتعويض التآطير والمتابعة البداغوجيين وتعويض التأهيل العلمي.<sup>3</sup>
- أما النظام التعويضي للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية فيستفيدون منسوبا هذا السلك بعلاوة تحسين الأداء التربوي وعلاوة تحسين الاداءات في التسيير وعلاوة المردودية وتعويض التأهيل وتعويض التوثيق

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 15-176 المؤرخ في 16 يوليو سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 08-70 المؤرخ في 26 فبراير سنة 2008 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة الموظفين والأعوان العموميين للمؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، عدد 37 الصادرة بتاريخ 08 يوليو سنة 2008. الجريدة الرسمية، عدد 37 الصادرة بتاريخ 08 يوليو سنة 2015، ص 17.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 11-188 المؤرخ في المؤرخ في 05 ماي 2011 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين لاسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية. الجريدة الرسمية، رقم 26 الصادرة بتاريخ 08 ماي 2011، ص 75.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-252 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010 المتضمن تأسيس النظام التعويضي لفائدة الاستاذ الباحث. الجريدة الرسمية، عدد 60 الصادرة بتاريخ 20 أكتوبر 2010، ص 163.



التربوي وتعويض الخبرة البداغوجية وتعويض الخدمات التقنية وتعويض الضرر وتعويض الدعم المدرسي والمعالجة التربوية.<sup>1</sup>

## 02- المنح ذات الطابع العائلي:

تخص الموظفين المتزوجون بالأساس وهي منح تخص الأزواج والأطفال قصد المساهمة في إعالة الأسرة وإشباع بعض رغباتها كالت مدرس.

\* المنح العائلية:

يستفيد الموظف من مبلغ جزافي شهريا يقدر ب 300.00 دج للطفل الواحد لكل موظفي الإدارات والمؤسسات العمومية الذين يتجاوز أجرهم الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي 15 ألف دينار جزائري أما الذين لا يتجاوز أجرهم 15 ألف فيستفيدون من مبلغ قدره 600.00 دج.<sup>2</sup>

\* منحة التمدريس:

يمنح للموظف سنويا مبلغ 3000.00 دج للطفل المت مدرس الواحد وقد حدد المشرع شروط معينة للاستفادة منها كالإقامة على التراب الوطني والسن القانوني للطفل الم حدد من الولادة إلى غاية 17 سنة والذي يمكن تمديده إلى 21 سنة بالنسبة إلى الأطفال المتدرسين في المؤسسات التعليمية أو مراكز التكوين المهني أو الذي انقطع عن الدراسة بسبب عاهة مستديمة أو إعاقة أو مرض مزمن وكذلك بالنسبة للبنات الماكثة في البيت شرط أن تكون متكلفة برعاية على الأقل أخ أو أخت مكان الأم المتوفية.

\* منحة الوضعية العائلية: تمنح شهريا للموظف الذي ليس له أولاد سواء كانت الزوجة تعمل أم لا بمبلغ قدره 5.5 دج.

\* منحة الأجر الوحيد: تمنح شهريا للموظف المتزوج الذي لديه أطفال وزوجته لا تعمل ويستفيد بمبلغ قدره 800.00 دج مهما كان عدد الأطفال ويستفيد منها الزوج الموظف أو الزوجة الموظفة على حد سواء شريطة أن يكون الشريك الثاني لا يعمل.

\* زيادة المنح العائلية والإقامة:

تمنح لكل طفل يفوق 10 سنوات ومستفيد من المنح العائلية في حدود ثلاثة أطفال بمبلغ 11.25 دج لكل طفل شهريا.

## المطلب الثاني: مكونات الراتب في تونس

يتكون نظام الأجور من ثلاثة أقسام من الأجر وبعض الامتيازات المعينة وبمساعداات عائلية

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 24 فيفري 2010 الخاص بالنظام التعويضي للموظفين المنتمين للاسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. الجريدة الرسمية، عدد 14 الصادرة بتاريخ 25 فبراير سنة 2010. ص 256.

<sup>2</sup> ياسين ربوح، مرجع سابق، ص 321.



شبكة الاجور الخاصة بالموظفين في تونس.<sup>1</sup>

المرتب الاساسي	المرتب الاساسي	المرتب الاساسي	المرتب الاساسي	المرتب الاساسي	المرتب الاساسي	مستوى التاجير
100.750	111.500	128.250	146.000	181.250	203.000	01
103.750	115.500	133.750	154.250	190.250	214.500	02
106.750	119.500	139.250	162.500	199.250	226.000	03
109.750	123.500	144.750	170.750	208.250	237.500	04
112.750	127.500	150.250	179.000	217.250	249.000	05
115.750	131.500	155.750	187.250	226.250	260.500	06
118.750	135.500	161.250	195.500	235.250	272.000	07
121.750	139.500	166.750	203.750	244.250	283.500	08
124.750	143.500	172.250	212.000	253.250	295.000	09
127.750	147.500	177.750	220.250	262.250	306.500	10
130.750	151.500	183.250	228.500	271.250	318.000	11
133.750	155.500	188.750	236.750	280.250	329.500	12
136.750	159.500	194.250	245.000	289.250	341.000	13
139.750	163.500	199.750	253.250	298.250	352.500	14
142.750	167.500	205.250	261.500	307.250	364.000	15
145.750	171.500	210.750	269.750	316.250	375.500	16
148.750	175.500	216.250	278.000	325.250	387.000	17
151.750	179.500	221.750	286.250	334.250	398.500	18
154.750	183.500	227.250	297.500	343.250	410.000	19
157.750	187.500	232.750	302.750	352.250	421.500	20

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الامر عدد 1832 لسنة 1997 المؤرخ في 10 نوفمبر 1997 المتعلق بضبط المرتب الاساسي لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية الجريدة الرسمية، عدد 76 الصادرة بتاريخ 23 سبتمبر 1997، ص 1857.



160.750	191.500	238.250	311.000	361.250	433.000	21
163.750	195.500	243.750	319.250	370.250	444.500	22
166.750	199.500	249.250	327.500	379.250	456.000	23
169.750	203.500	254.750	335.750	388.250	467.500	24
172.750	207.500	260.250	344.000	397.250	479.000	25

الفرع الاول: المرتب الأساسي: منذ بداية جانفي 1998 أصبح المرتب الأساسي يضبط اعتمادا على الشبكات الاستدلالية بمعنى أنه قبل ذلك التاريخ ومنذ سنة 1949 إلى غاية 1997 كان الأجر يعتمد على نظام الأرقام القياسية.

هذا ويتم ضبط الأجر الأساسي بكل عون بالرجوع إلى:

- شبكة الأجور الخاصة به.

- الدرجة المتحصل عليها ضمن رتبته أو صنفه.

- جدول المطابقة بين هذه الدرجة ومستوى التأجير الموافق لها.<sup>1</sup>

وتنقل العون ضمن هذا النظام من مستوى التأجير إلى المستوى الأعلى مباشرة وفق نسق تدرج

يتم التنصيب عليه بأحكام النظام الأساسي الخاص المنطبق عليه، وعند بلوغ العون آخر درجة في رتبته يتم إسناده آليا بكل سنتين مستوى التأجير الأعلى مباشرة.

وفيما يخص العملة فإنه يتم تأجيرهم بحساب اليوم الشهري الراجع لهم.

أما العملة المؤجرون بالساعة فيتم ضبط قيمة اجر ساعة العمل المنفردة بحساب 08/01 من الأجر اليومي الراجع لهم.

الفرع الثاني: المنح

يفوق عدد المنح في الوظيفة العمومية 100 منحة.<sup>2</sup> ويمكن أن تفوق القيمة الجمالية للمنح المسندة

إلى كل الأعوان 80 % من جملة الأجر الذي يتقاضاه هذا العون، ويمكن تصنيف المنح المسندة إلى أعوان الوظيفة العمومية إلى ثمانية أصناف.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1832 لسنة 1997 المؤرخ في: 16 سبتمبر، 1997، مرجع سابق، ص 1857. والأمر عدد 2127 لسنة 1997 المؤرخ في: 10 نوفمبر 1997 المتعلق بالغرامات التعويضية المحدثة بالأمر عدد 1832 لسنة 1997 المؤرخ

في 16 سبتمبر 1997 المتعلق بضبط المرتب الأساسي لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. الرائد الرسمي، عدد 93 الصادر بتاريخ 21 نوفمبر 1997، ص 2159. والمنشور عدد 44 المؤرخ في: 23 أكتوبر 1957 والمنشور عدد 46 المؤرخ في: 20 نوفمبر 1997 والأميرين عدد 834 وعدد 835 المؤرخين في: 13 افريل 1998 والمنشور عدد 18 المؤرخ في: 20 ماي 1998.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1832 لسنة 1997 المؤرخ في 16 سبتمبر 1937، مرجع سابق، ص 1857. والأمر عدد 2127 لسنة 1997 المؤرخ في: 10 نوفمبر 1997، مرجع سابق، ص 2159. والمنشور عدد 44 المؤرخ في: 23 أكتوبر 1997





**01- المنح ذات الصبغة العائلية:** وهي المنح العائلية ومنحة الدخل الوحيد والمساهمات في نفقات رعاية الأطفال بالمحاضن.

**02- منحة الإنتاج:** تم إحداث منحة الإنتاج لأول مرة لفائدة الأعوان المنتمين إلى الأسلاك الفنية ثم وقع في بداية السبعينات سحب حق الانتفاع بهذه المنحة على أسلاك أخرى إلى أن تم تعميمه سنة 1974 على كافة أعوان الوظيفة العمومية وتخضع هذه المنحة حاليا إلى عدة نصوص ترتيبية<sup>1</sup> وتحسب هذه المنحة بالاعتماد على أعداد خاصة تسند إلى الأعوان العموميين. بالإضافة إلى الأعداد المهنية<sup>2</sup>.

وتسند أعداد منحة الإنتاج كل ستة أشهر<sup>3</sup> وذلك بالاعتماد على كمية العمل المنجز وكيفية انجازه ومدى انضباط العون خلال السداسية المعنية. ويتم منحها وفق ما يلي:

المقاييس	العدد الأقصى المسند
كمية العمل	40
كمية أداء العمل	40
الانضباط واحترام الوقت	20
المجموع	100

وتتولى الإدارة إعداد وثيقة تقييم بالنسبة إلى كل عون تتضمن كل المعطيات التي تمكن رئيس الإدارة من إسناد عدد منحة الإنتاج بكل موضوعية.

والمنشور عدد 46 المؤرخ في: 20 نوفمبر 1997 والأمرين عدد 834 وعدد 835 المؤرخين في 13 افريل 1998، مرجع سابق، ص 315. 316. والمنشور عدد 18 المؤرخ في: 20 ماي 1998.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 187 لسنة 1988 المؤرخ في: 11 فيفري 1988 المتعلق بضبط شروط إسناد منحة الإنتاج لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. **الرائد الرسمي**، عدد 13 الصادر بتاريخ 19 فيفري 1988، ص 260. كما تم تنقيحه بالأمر عدد 1890 لسنة 1988 المؤرخ في: 10 نوفمبر 1988 المتعلق بتنقيح الأمر عدد 187 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 المتعلق بتحديد مقادير وشروط إسناد منحة الإنتاج لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. **الرائد الرسمي**، عدد 78 الصادر بتاريخ 18 نوفمبر 1988، ص 1574. والأمر عدد 1061 لسنة 1990 المؤرخ في: 18 جوان 1990. المتعلق بضبط الشروط العامة لإسناد العدد المهني وعدد منحة الإنتاج لفائدة أعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. **الرائد الرسمي**، عدد 45 الصادر بتاريخ 03 - 06 جويلية 1990، ص 884. والمنشور عدد 40 المؤرخ في: 8 نوفمبر 1989 والمنشور عدد 58 المؤرخ في: 12 أكتوبر 1994.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصلين 6-7 من الأمر عدد 1706 المؤرخ في: 15 أوت 1994، المتعلق بضبط الشروط العامة لإسناد العدد المهني وعدد منحة الإنتاج لفائدة أعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. **الرائد الرسمي**، عدد 66 الصادر بتاريخ 23 أوت 1994، ص 1427.

<sup>3</sup> يمتد السداسي من أول ديسمبر إلى 31 ماي ويمتد السداسي الثاني من 01 جوان إلى 30 نوفمبر (راجع المنشور عدد 58 المؤرخ في: 12 أكتوبر 1944).



ومن بين هذه المعطيات نخص بالذكر مدى احترام العون للتوقيت الإداري وعدد أيام عطل المرض التي انتفع بها خلال الفترة مع ذكر البيانات الخاصة بتقييم كمية العمل المنجزة من قبله وكيفية أدائها. ويتعين على الإدارة عند إسناد إعداد منحة الإدارة احتساب التأخير في الالتحاق بالعمل والغيابات الشرعية وغير الشرعية.<sup>1</sup>

كما يمكن الطعن أمام المحكمة الإدارية في إعداد منحة الإنتاج بوصفها قرارات إدارية. وتصرف منحة الإنتاج على أساس مدة عمل فعلية تساوي ستة أشهر يتم احتساب فترات عطل الراحة السنوية ضمنها.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن الهدف من إحداث منحة الإنتاج كان يرمي في بداية الأمر إلى حفز الأعوان على مزيد البذل والعطاء وتحسين انتاجيتهم المهنية ثم أصبحت هذه المنحة بمرور الزمن عنصر مكمل للمرتب الأساسي وفقدت بالتالي محتواها الأصلي.

### 03- المنح المسندة بعنوان استرجاع المصاريف: ومن أهمها

- المنحة الكيلومترية التي تم تعميم حق الانتفاع بها سنة 1983 على كل أصناف أعوان الوظيفة العمومية .
- منحة التنقل.
- منحة التبرص.
- المنحة المسندة إلى الأعوان الموفدين في مهمة إلى الخارج.
- منحة السكن.

### 04- منحة التكاليف الخاصة : تمنح إلى بعض الأعوان مقابل تكاليف خاصة يستهلونها عند قيامهم

بوظائفهم. ونذكر من بين هذه المنح منحة العمل بالليل ومختلف المنح الخصوصية التي تم إحداثها بالنسبة إلى كل سلك من أسلاك الوظيفة العمومية (مثال ذلك منحة القضاء ومنحة الهندسة بالنسبة إلى المهندسين والمنحة البيداغوجية بالنسبة إلى رجال التعليم).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 58 المؤرخ في: 12 أكتوبر 1994.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 3(جديد) من الامر عدد 187 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 كما تم تنقيحه بالأمر عدد 1061 لسنة 1990 المؤرخ في: 18 جوان 1990. مرجع سابق، ص 260.

<sup>3</sup> تخضع كل منحة من هذه المنح إلى نص خاص بها.



**05- منح المسؤولية:** وهي تشمل خاصة المنح المسندة إلى الأعوان المكلفين بخطط وظيفية.<sup>1</sup>

**06- المنح المسندة مقابل الأعمال الاستثنائية التي يقوم بها الأعوان:** نذكر من بين هذه المنح

- المنح المسندة مقابل القيام بساعات إضافية.

- المنح المسندة مقابل المشاركة في لجان إصلاح وتأطير ومناقشة مذكرات ومشاريع التربص ووسائل البحث بمؤسسات تطوير الأعوان العموميين أو مقابل إعداد أدوات بيداغوجية وتحسينها أو المشاركة في تنظيم ندوة أو ملتقى أو دورة تطوير كفاءات.<sup>2</sup>

- المنح المسندة مقابل المشاركة في لجان الإصلاح الإداري.

**07- منحة الحضور :** الراجعة إلى المتصرفين ممثلي الدولة لدى مجالس إدارة المنشآت العمومية وأعضاء مجالس المؤسسات العمومية.<sup>3</sup>

**08- المنح التعويضية:** وهي منح تسند إلى موظفين على أساس حقوق مالية كانوا قد اكتسبوها خلال حياتهم الإدارية.

**من خلال ما سبق** يتبين لنا أن الأثر المالي للترقية مرتبط بنظام الأجور ومكونات الراتب وأي تغيير في الأجر في غالب الأحيان يكون ناتجا بعد حصول الموظف على ترقية سواء كانت الترقية في الدرجة أو في الرتبة وهو ما ينسحب على مختلف العمليات التي تعنى بالمسار المهني مثل النقل أو الوضعيات القانونية الأساسية أو الحصول على مناصب نوعية أو غيرها من مختلف التغيرات التي تطرأ على الموظف العام أثناء أداء مهامه خلال مساره المهني على اعتبار أن أي مهمة داخل الوظيفة العمومية تكون بمقابل مادي.

إن الفلسفة التي قام عليها نظام الأجور في الجزائر وتونس نفسها ويتجلى ذلك من خلال الشبكة الاستدلالية للأجور في البلدين حيث نلاحظ من خلال التمعن في تركيبة هذه الشبكة يتبين لنا أن عناصر

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 364 لسنة 1971 المؤرخ في: 09 أكتوبر 1971 المتعلق بضبط شروط إسناد الخطط الوظيفية بالإدارات المركزية وكيفية تأجيرها. **الرائد الرسمي**، عدد 44 الصادر بتاريخ 15 أكتوبر 1971، ص 2288. كما تم تنقيحه بالأمر عدد 801 لسنة 1991 المؤرخ في: 25 ماي 1991، المتعلق بتنقيح الأمر عدد 576 لسنة 1983 المؤرخ في 17 جوان 1983 المتعلق بضبط مقدار المنحة الوظيفية لفائدة الأعوان المكلفين بخطة وظيفية. **الرائد الرسمي**، عدد 38 الصادر بتاريخ 30 ماي 1991، ص 796. والأمر عدد 1873 لسنة 1998 المؤرخ في: 28 سبتمبر 1998، المتعلق بإتمام الأمر عدد 801 لسنة 1991 المؤرخ في 25 ماي 1991 المتعلق بضبط مقدار المنحة الوظيفية المخولة للأعوان المكلفين بخطة وظيفية. **الرائد الرسمي**، عدد 80 الصادر بتاريخ 6 أكتوبر 1998، ص 2049.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 2371 لسنة 2001 المؤرخ في: 8 أكتوبر 2001 المتعلق بضبط تأجير الأشخاص المدعوبين للقيام بأعمال استثنائية بالإدارات العمومية ومؤسسات تكوين أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. **الرائد الرسمي**، عدد 82 الصادر بتاريخ 12 أكتوبر 2001، ص 4216. والمنشور عدد 8 المؤرخ في: 15 فيفري 2002.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 21 المؤرخ في: 01 جويلية 2002.



الأجر نفسها كما أن طريقة حساب الأجر كذلك نفسها بالنسبة للجزائر وتونس وعليه يمكن أن نلاحظ بالنسبة للأجر الملاحظات التالية:

- ان الاساس الذي بنيت عليه الشبكة الاستدلالية للاجور في الجزائر وتونس هو مستوى المؤهل العلمي.
  - إن شبكة الأجر معقدة وغير مبسطة وبالتالي يمكن للمشروع أن يقوم بإقرار شبكة أجور تؤدي إلى نفس الغرض ولكن بصفة مبسطة على اعتبار أن هذا التعقيد يؤدي إلى ضياع عدة حقوق مالية بالنسبة للموظفين خاصة عند حدوث تغيير في الأجر وخاصة عندما يتغير الأجر من أساسه الناتج عن الترقية وغير ذلك من الأسباب التي تؤدي إلى ذلك التغيير والمرتبطة بحركة التنقلات التي تطرأ على الموظف خلال مساره المهني مما يؤدي إلى صعوبة متابعة الموظف لراتبه وكذلك صعوبة المراقبة المالية حيث نلاحظ في كثير من الأحيان من الناحية العملية لا تتم الرقابة بشيء من الدقة.<sup>1</sup>
- ويتمثل هذا التعقيد فيما يلي:

- \* بالنسبة للأجر القاعدي فمن الممكن أن يكون الأجر القاعدي ثابت وبرقم طبيعي طبقاً للرتب أي كل رتبة تكون بقيمة مالية معينة وكذلك الأمر بالنسبة لقيمة الدرجة بالنسبة للترقية في الدرجات.
- \* بالنسبة للمنح الكثيرة والمتعددة والخاصة والمتغيرة من حين لآخر مما يؤدي إلى عدم معرفة الموظف للمنح التي يتقاضاها نتيجة لكثرتها واختلافها وتغيرها كما أن تحديد قيمة هذه المنح يمكن أن تكون ثابتة وبرقم طبيعي.

- \* بالنسبة لإقتطاع الضريبة حيث أن المشرع الذي وضع ذلك المخطط لم يوفق إلى حد كبير في ذلك على اعتبار أن تلك الشبكة من الضرائب وبذلك الدقة والتفصيل لا معنى له حيث انه كان من الممكن أن يتم تحديد لكل فئة من فئات الموظفين قيمة ضريبية خاصة بها أو على الأقل يتم تحديد نسبة تقريبية تقتطع من الأجر الخاضع للضرائب وفي هذا الإطار من غير المفهوم أن الذين تم إعفائهم من الضريبة لم يسري ذلك على قيمة المردودية حيث أن المردودية بقيت خاضعة للضرائب.
- \* يوجد بعض المنح غير خاضعة للضرائب وغير خاضعة للضمان الاجتماعي وهذا الأمر نرى انه غير مقنع ويؤدي إلى إرباك في حساب الأجر ومتابعته.

- إن المشرع حاول أن يدمج بين النظام المفتوح والنظام المغلق بإقرار الأعوان المؤقتين ضمن مشمولات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لكنه لم يفلح في ذلك فمن ناحية الدولة استفادت من سد حاجياتها وتغطية بعض خدماتها ضمن هذا النوع من التوظيف لكن من ناحية الموظف وحقوقه لم يحقق هذا النظام مبتغاه حيث أن النظام المفتوح الذي استمد منه المشرع هذا الإجراء يقوم بالأساس على التفاوض على

<sup>1</sup> أنوار الماجري، مقابلة سابقة، اجريت يوم: 28 جويلية 2019. على الساعة 10:00 بتونس العاصمة.



الأجر بينما نلاحظ بالنسبة للموظفين المؤقتين يتقاضون أجور زهيدة جدا مقارنة مما يقدموه من أعمال وما يتحملوه من مسؤوليات.

- إن قيمة بعض المنح أكل عليها الدهر وشرب خاصة ما تعلق بالمنح ذات الطابع العائلي حيث انه من الأفضل تحيينها أو إلغائها مثل منحة الأجر الوحيد قبل إنجاب الأطفال تبلغ قيمتها في الجزائر 5.5 دج وفي تونس تبلغ قيمتها كذلك 0.5 د ت وكذلك الأمر بالنسبة لقيمة الترقية في الدرجة بالنسبة للأعوان المؤقتين. كما أن المشرع التونسي حدد المنح العائلية الخاصة بالأطفال على الأولاد الثلاثة الأوائل فقط والباقيين غير معنيين بهذه المنحة وهذا تماشيا مع سياسة تنظيم النسل التي انتهجتها تونس بعد الاستقلال.

- إن الزيادة في الأجر مرتبط بالإرادة السياسية للحكومة ونظرتها لقطاع الوظيفة العمومية وكذلك مرتبط بالوضع الاقتصادية والمالية للبلاد وكذلك بحيوية ونشاط الموظفين والمطالبة بحقوقهم عن طريق النقابات العمالية.

- وبخصوص مكانة الوظيفة العمومية في المجتمع التونسي فان الموظف بعد الاستقلال كان له مكانة مرموقة في المجتمع معنويا وماديا واستمر هذا الأمر إلى غاية أواخر الثمانينات وبعد سقوط جدار برلين وتغير النظام الدولي من ثنائي القطب إلى أحادي القطب وانتهاج الاقتصاد الحر في اغلب دول العالم تراجعت مكانة الوظيفة نتيجة منافسة الأعمال الحرة للوظيفة العمومية في تونس وذلك من خلال تدهور القدرة الشرائية وهذا الأمر بدأ منذ التسعينات إلى غاية 2010 أي قبيل "الثورة" أما بعد "الثورة" فالبرغم من زيادات الأجر إلا انه بقي هناك اختلال في القدرة الشرائية للمواطن وذلك من خلال ما يلي:<sup>1</sup>

- تحرر الأسعار.

- نقص بعض المواد وبعض الأدوية.

- ضعف الرقابة على الأسعار.

حيث أن بعض الأعمال الحرة أصبحت أقوى من الدولة وأفضل من الوظيفة العمومية.

وهذا الأمر أدى بدوره إلى تزايد ظاهرة التسرب المدرسي وخاصة بالعنصر الرجالي مما يؤدي إلى ظاهرة تفوق العنصر النسوي في الدراسة والتوظيف فيما بعد. كما نلاحظ بعد "الثورة" توجه المواطن التونسي للانتداب في قطاع الداخلية والدفاع نتيجة لسببين هامين وهما تضاعف الأجر بالنسبة لهاذين القطاعين بعد "الثورة" وكذلك بسبب فتح مناصب مالية معتبرة في هذين القطاعين . كما انه بعد "الثورة" ظهرت هناك عدة مظاهر سلبية بخصوص عمليات الاحتجاج بحيث أصبح بعض العمال في بعض القطاعات يأخذون مرتباتهم من مؤسساتهم بدون عمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2022/07/17 على الساعة 17:00 بقابس.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



- إن الاختلاف الكبير بين الأجر في قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص يعتبر تحديا كبيرا للمسؤولين على الدولة في هذا المجال من حيث الدخول للوظيفة العمومية أو من حيث البقاء فيها فمن غير المعقول أن إطارا في الوظيفة العمومية يتقاضى أجرا يساوي اجر حارسا أو عامل بسيط في إحدى مؤسسات القطاع الاقتصادي العمومي مثل صندوق الضمان أو صندوق التقاعد أو غيرها من المؤسسات وكذلك الأمر في بعض المؤسسات الاقتصادية الخاصة التي تعطي أجورا محترمة لموظفيها مقارنة مع موظفي قطاع الوظيفة العمومية إلا انه يجب أن نذكر في هذا المقام أن الجانب النفسي والمتعلق بكرامة العامل بالنسبة للعمل في القطاع الاقتصادي الخاص يعاملون من طرف أرباب أعمالهم بشيء من القسوة مما يؤدي أحيانا للحط من كرامتهم فكثير من الموظفين يلجئون إلى قطاع الوظيفة العمومية بغية الحفاظ على كرامتهم الإنسانية التي توفرها الحماية القانونية في هذا الشأن بالرغم من الأجور الزهيدة التي يتقاضونها فضلا على أن القطاع الاقتصادي لا يقبل الكسالى والغير مبالين بالمهنة ومتطلباتها وهذا الأمر موجود في الجزائر وتونس.
- في تونس لا يوجد منحة الجنوب أو منحة المنطقة باعتبار أن تونس منطقة واحدة إلا انه في بعض الوظائف يوجد بها منح خاصة بتلك الوظائف مثل الشرطة والديوانة لهم امتيازات ومنح خاصة بهم أما باقي قطاعات الوظيفة العمومية لا يوجد تفرقة بينهم في الأجر بناء على مناطق تواجدهم. وهنا نلاحظ فرق بين الجزائر وتونس في هذا الإطار حيث أن المشرع الجزائري قسم البلاد إلى مناطق نظرا لشساعة البلاد واختلاف المناخ وغيرها وهو ما يعرف بالعامل البيئي الطبيعي.<sup>1</sup>
- إن أجور الوظيفة العمومية لا تلبى حاجيات الموظفين والمصاريف الضرورية في كثير من الأحيان خاصة في بعض الرتب ولولا التضامن الاجتماعي والتكافل بين أفراد المجتمع لاستقال كثير من الموظفين ويبقى في الوظيفة العمومية أصحاب الرتب العليا أو الموظفين الذين لديهم أعمار.
- إن مقارنة الموظفين أجورهم مع أجور الموظفين في المهجر يشكل ضغطا على قطاع الوظيفة العمومية ويؤدي ذلك إلى هجرة الأدمغة وفشل كل المحاولات لعودتهم لعدم توفر الأجر المنافس وعدم وجود بيئة مناسبة ومشجعة للعمل في بلدانهم الأصلية وهذا الأمر مطروح في الجزائر وتونس حيث نلاحظ ترتيب المتفوقين في المسابقات التي أجريت مؤخرا والتي خصصتها فرنسا لاستقطاب الكفاءات المؤهلة في ميدان الطب أن الأوائل هم جزائريين وتونسيين خاصة في تخصصات بعينها مثل تخصص التخدير وطب الأطفال وطب النساء.
- لو قارنا قيمة اجر الموظفين بين الجزائر وتونس فنجد من حيث القيمة المالية أن مستوى الأجر في تونس أكثر بقليل مقارنة بالجزائر لكن من الناحية الأخرى نلاحظ أن قيمة الحاجيات الأساسية مرتفعة مقارنة بالجزائر مثل السكن والأكل والنقل والمواد الطاقوية وغيرها حيث تشير الإحصائيات إلى أن متوسط

<sup>1</sup> فوزي البيعوي شرف الدين، مقابلة سابقة. أجريت يوم 2022/07/16 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.



الراتب الشهري في تونس يساوي 305.45 دولار بينما في الجزائر متوسط الراتب الشهري 256.94 دولار.<sup>1</sup>

- بالرغم من أن القانون ينص على أن يتقاضى الموظف أجره إلا بعد أداء مهامه وفقا للمادة 32 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 وكذلك الأمر في تونس كما تم ذكره إلا انه من الناحية الواقعية وفي كثير من الإدارات العمومية يتقاضى الموظفون أجورهم في بداية أو منتصف الشهر الجاري مما يؤدي إلى عدة إشكاليات متعلقة بمصير الأموال المأخوذة بغير حق في حالة توقف الموظف عن العمل بصفة مؤقتة أو دائمة وبالرغم من أن المصالح المالية لها سند قانوني في هذا الإطار إلا انه من الناحية القانونية لا ترقى هذه النصوص التنظيمية إلى درجة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> الموقع العالمي لحساب تكلفة المعيشة لكل الدول، اطلع عليه يوم 2022/08/26، على الساعة 11:00. متاح على الرابط : [.numbeo.com](http://numbeo.com)



### المبحث الثاني: الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام ولها الأثر البالغ في الارتقاء بمساره المهني، كما يترتب عليها عدة مزايا مادية ومعنوية تتمثل أساسا في الزيادة في الراتب وتحمل مسؤوليات إضافية، كما تندرج في إطار عملية تقييم الموظف العام كما انه عند تطبيق نظام الترقية على ارض الواقع تظهر عدة إشكاليات.

#### المطلب الأول: مفهوم الترقية:

يوجد مفهومان للترقية مفهوم ضيق ومفهوم واسع فالمفهوم الضيق يقصد به الترقية في الرتبة والترقية في الدرجة أما المفهوم الواسع هو كل ترقية في المسار المهني للموظف سواء في الدرجة أو في الرتبة أو في المنصب العالي أو الوظيفة العليا.<sup>1</sup>

#### الفرع الأول: تعريف الترقية:

لقد حاول الفقهاء إعطاء تعريف للترقية لكن في مجملها تدور حول فكرة ارتقاء الموظف العام من رتبة إلى رتبة أعلى مع ما يرافقه من امتيازات مادية ومعنوية.

**فالتشريع الجزائري عرف الترقية من خلال مادتين 106 و 107 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث تنص المادة 106 على الترقية في الدرجات وتنص على ما يلي: (تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوثائق والكيفيات المقررة قانونا). أما المادة 107 من الأمر رقم 06-03 فقد عرفت الترقية في الرتبة من خلال ما يلي: (تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبته إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات المقررة قانونا).**

**وفي تونس يقصد بالترقية من الناحية القانونية هو ارتقاء الموظف أو العامل من رتبته أو من صنفه إلى الرتبة أو الصنف المواليين مباشرة، غير أن الترقية في مفهومها المتداول تشمل كل إجراء يقضي بتحسين وضعية العون الإدارية والمالية خاصة عند تكليفه بخطة وظيفية جديدة.**

وتعرف الفقرة الأولى من الفصل 28 من قانون عدد 112 لسنة 1983 الترقية على أنها: (ارتقاء

الموظف من الرتبة التي وقع ترسيمه بها إلى الرتبة العليا الموالية مباشرة).

وفي هذا الإطار فقد أكدت المحكمة الإدارية في تونس أن العون العمومي ينتفع طيلة مسيرته المهنية بالحق في الترقية ولا يمكن أن تقرر تجميد وضعيته. ويخضع نظام الترقية إلى القواعد العامة التالية:

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة. اجريت يوم 08 أوت 2020 على الساعة 16:00 بالوادي.





- يجب أن يكون الهدف من الترقية سد شغور فعلي في الإطارات فقد نص الفصل 30 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في هذا الصدد على تحجير: (كل ترقية في الرتبة لا يكون القصد منها سد شغور طبقا للتراتب المعمول بها).<sup>1</sup> غير انه يمكن تنفيذاً لأحكام قضائية إعادة ترتيب الأعوان ومنحهم ترقية بعنوان التسوية.
- تمارس الإدارة في مجال الترقية سلطة تقديرية تخضع لرقابة قضائية دنيا.
- لا يمكن للأعوان المطالبة بحق إبقاء نظام الترقية على حاله، إذ للإدارة كامل الحرية في تفسير هذا النظام.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: أهمية الترقية

- تعتبر الترقية بالنسبة للأعوان العموميين مهمة جدا وذلك لان نظام الترقية المطبق عليهم له تأثير مباشر على تطور حياتهم المهنية ففتح أبواب الترقية بالنسبة إليهم يشجعهم ويحثهم على أداء مهامهم بصفة مرضية من جهة والعمل على تحسين مؤهلاتهم المهنية من جهة أخرى، كما يزيد في توثيق روابطهم بالإدارة ويحد من جاذبية القطاعات المهنية الأخرى لهم.<sup>3</sup>
- كما أن إقرار نظام الترقية يمكن أن يؤدي إلى توفر مناخ ملائم بين الأعوان مما يؤدي إلى زيادة المرودية وتحسين أدائهم.

ويمكن أن نبين أهمية الترقية في الوظيفة العمومية على مستويين وهما:

### أولاً: على مستوى الموظف العام:

- تتمثل أهمية الترقية على مستوى الموظف العام فيما يلي:
- تعتبر الترقية من أهم الحوافز التي تحفز الموظف العام على أداء مهامه بكل كفاءة وفعالية.
  - تساهم الترقية في توسيع المدارك الثقافية للموظف من خلال ما يصاحب ذلك من تكوين للارتقاء في السلم الإداري ومن خلال المهارات والخبرة المهنية المكتسبة خلال مساره المهني.<sup>4</sup>
  - تمكن الترقية من تحسين المستوى المعيشي للموظف العام من خلال الرفع من الأجر المترتب عن الترقية دون تغيير مكان العمل بحيث تمكن الفرد من احتلال مكانة محترمة داخل الإدارة والمجتمع.
  - تساهم الترقية في تحقيق نوع من الاستقرار النفسي والوظيفي الذي يؤدي إلى الاطمئنان أثناء أداء مهامه اتجاه إدارته.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 30 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>2</sup> راجع مجلس الدولة الفرنسي 22 فيفري 1951 مجموعة أحكام المجلس ص 128 كوندومين و 2 فيفري 1951 روسنيال المجموعة ص 66 و 16 ماي 1962 نقابة الإذاعة ص 328.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، **قانون الوظيفة العمومية**. المدرسة القومية للإدارة، مركز البحوث والدراسات الادارية 1994. ص 101.

<sup>4</sup> سلوى تيتشات، مرجع سابق، ص 92.



### ثانيا: على مستوى الإدارة:

أما على مستوى الإدارة أو المؤسسة فتتمثل أهمية الترقية فيما يلي:

- تساعد الترقية على سيادة روح الطاعة والنظام باعتبارها وسيلة يستعملها الرؤساء لفرض الطاعة والالتزام بالمهام لما يلعبه الرئيس من دور بارز في الترقية خاصة الترقية في الدرجات أو الترقية عن طريق الاختيار وهو ما يعتبر نوع من أنواع تقييم الموظف ونوع من أنواع مكافأة الموظف.<sup>1</sup>
- تشجع الترقية على المنافسة الداخلية على الرتب والمناصب العليا.
- تتيح الترقية انتقاء الموظفين الأكفاء لشغل المناصب العليا الشاغرة.
- تعتبر الترقية من أهم الحوافز التي تؤدي إلى تحقيق الولاء الوظيفي.

**ونلاحظ انه** لا يوجد اختلاف في أهمية الترقية لدى المشرع الجزائري والمشرع التونسي سواء كان بالنسبة للإدارة أو على مستوى الموظف، فبالنسبة للموظف يؤدي نظام الترقية إلى تحفيز الموظف وأداء مهامه بكل كفاءة وفعالية من خلال ما يصاحب ذلك من اثر مالي لكل نوع من أنواع الترقية وكذلك ما يصاحب ذلك من تكوين والارتقاء في السلم الإداري.

أما على مستوى الإدارة فتتدرج الترقية ضمن نظام التقييم الذي تمارسه السلطة الوصية على مرؤوسيه من اجل التحفيز وفرض الطاعة والولاء مما يؤدي ذلك للمنافسة الداخلية على الرتب والمناصب العليا كما يتيح نظام الترقية للرؤساء انتقاء أفضل الموظفين لتقلد المناصب العليا.

### المطلب الثاني: أنواع الترقية في الجزائر و تونس

وفي هذا الإطار يمكن أن نعتبر نظام الترقية في الوظيفة العمومية مرتبطا ارتباطا وثيقا بالنظام المغلق (نظام المسار المهني)، ولهذا تعتبر الترقية من ابرز السمات التي يتميز بها هذا النظام وتعتبر من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في نظام الوظيفة العامة فبالنسبة لمفهوم الترقية في القانون الجزائري فقد حددتها المادة 106 والمادة 107 من القانون عدد 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 على انه يوجد نوعين من الترقية، الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة (في الصنف) أما في تونس فقد سمى القانون التونسي الترقية في الدرجات ما يعرف بالتدرج وهو نفس المعنى بالنسبة للترقية في الدرجات في القانون الجزائري أما الترقية في الرتبة فنجد مثلا في القانون الجزائري أن الترقية من رتبة إلى رتبة أربعة أنواع وهي الترقية عن طريق الامتحان والترقية عن طريق الاختيار والترقية عن طريق التكوين والترقية عن طريق الشهادة أما في تونس يوجد أربع أنواع نفس الأنواع الموجودة في القانون الجزائري باستثناء النوع الأخير وهو الترقية عن طريق الشهادة فان المشرع التونسي لم يقره وأقر الترقية الاستثنائية.

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 346.



ومن خلال ما اقره القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي سواء كان ذلك في الجزائر أو في تونس والذي حدد فيه نوعين من أنواع الترقية وهما الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة سوف نتطرق لكلا النوعين من خلال ما يلي:

### الفرع الأول: الترقية في الدرجات في الجزائر و تونس

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة وذلك بعد توفر شرط الاقدمية المطلوبة في السنة المعنية.

**ففي التشريع الجزائري** نجد انه تمنح النقطة المرقمة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وتكون في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 شهرا، بحيث تحدد الاقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا (سنتان وستة أشهر) أي 30 شهرا ومتوسطة (3سنوات) أي 36 شهرا وقصوى (3سنوات وستة أشهر) أي 42 شهرا.

وترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للتوظيف العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير في طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على تطور في منصبه أو رتبته.<sup>1</sup>

أما فيما يخص النصوص القانونية التي تطرقت إلى الترقية بالدرجات وفق القانون الجزائري نجد ما نصت عليه المادة 34 من الأمر رقم 66-133 وكذلك ما نصت عليه المادة 72 من المرسوم 85-59 وكذلك ما نصت عليه المادة 06 من الأمر 06-03 وهي التي تطرقنا لمحتواها في بداية عرضنا للموضوع.

ويتم ترقية الموظف العمومي في الدرجة إذا كان لديه الاقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى تكون تباعا حسب النسب 40% و 40% و 20% من عدد الموظفين المرشحين للترقية.<sup>2</sup> وقياسا على ذلك فانه في حالة وجود خمسة 05 موظفين اثنين يمرون بالمدة الدنيا وموظفين اثنين بالمدة المتوسطة وموظف واحد يمر بالمدة القصوى وهكذا مهما كان عدد الموظفين فان نسب ترقيتهم تكون 40% في المدة الدنيا و 40% في المدة المتوسطة و 20% في المدة القصوى.

أما بالنسبة للموظف شاغل المنصب العالي أو الوظيفة العليا في الدولة فانه يستفيد من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا وخارج النسب المنصوص عليها أعلاه. ويمكن لبعض القوانين الأساسية الخاصة أن تنص على معيار للترقية في الدرجات وذلك تطبيقا للمادة 03 (الفقرة 02) من

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 181.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022 المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 07-307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، مرجع سابق.



الأمر 03-06 ويتعلق الأمر ببعض الأسلاك مثل الأعران الدبلوماسية والقنصليين وأسلاك التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحماية المدنية والجمارك. كما يمكن أن يستفيد الموظف المتواجد في أماكن معينة من الترابط الوطني تخفيضاً في مدة الإقضية للترقية في الدرجات أو الرتبة وقسمت هذه المناطق إلى ثلاث:

- منطقة الجنوب الكبير: وتشمل ولايات تمنراست- اليزي- ادرار- تندوف.
- منطقة الجنوب: وتشمل ولايات بشار- ورقلة- الوادي- الاغواط- غرداية- النعامة- البيض وبعض البلديات التي تقع في جنوب ولايتي بسكرة والجلفة.
- منطقة السهوب والهضاب العليا: وتشمل بعض البلديات من ولاية خنشلة- تبسة- المسيلة- سعيدة- قالمة- تيارت- باتنة- ام البواقي- تيسمسيلت- سوق أهراس- بسكرة- الجلفة.

وتعتبر الترقية في الدرجات من أهم الحقوق المكتسبة بالنسبة للموظف العام في نظام المسار المهني ويكاد يكون متميز به عن النظام المفتوح حيث أن الترقية في الدرجات يستفيد منها الموظف بقوة القانون مهما كان هذا الموظف.

وبصورة نقدية إلى هذا النوع من الترقية حيث يعتبر الكثير انه بمثابة زيادة في الأجر لا غير فالمشرع يحاول من جهته أن يقنع بأنه يتم ذلك بناء على نظام التقييم وتمنح الدرجة بعد تقييم الموظف من رئيسه المباشر ويمكن أن يمنحه نقطة التقييم بناء على كفاءته في أداء عمله لكن في واقع الأمر يعتبرها الكثير كزيادة في الأجر لا غير.<sup>1</sup>

وتعود أهمية منح هذه النقطة في تفضيل الموظفين في نوع الترقية فقط بطيئة أم متوسطة أم سريعة لكن في الأخير بإمكان أي موظف الحصول على الترقية في الدرجة مهما كانت نقطته إذا لم تكن في السريعة تكون في المتوسطة وإذا لم تكن المتوسطة تكون في البطيئة.

ويرقى الموظف من درجة إلى درجة أخرى وفق ما يسمى بتقييم الموظف من طرف رئيسه المباشر وفق نموذج تقييم تعدده المصالح المختصة وفق معايير معينة من 0 إلى 20 نقطة إلا انه من الناحية العملية تعطى علامة أكثر من 10 نقاط وقل من 20 نقطة وتكون تلك النقطة هي المحدد والفاصل في ترجيح الموظفين المرشحين والمتنافسين على نوعية الترقية في التصنيف السريع أو المتوسط أو البطيء.

ويبدأ حساب مدد الترقية بالنسبة للموظف ابتداء من تاريخ التوظيف إلى آخر السنة أي 31 ديسمبر حيث تحتسب له الشهور والأيام المتحصل عليها وتضاف له أقدميه المنطقة.

كما انه في حالة ترقية موظف من صنف إلى صنف فان ذلك قد يؤثر على عدد الدرجات المحصل عليها خلال مساره المهني فانه يمكن أن يؤدي ذلك إلى إنزاله إلى درجة واحدة على أن يكون الرقم

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة. اجريت يوم 08 أوت 2020 على الساعة 16:00 بالوادي.



الاستدلالي الجديد لا يقل عن الرقم الاستدلالي القديم الذي تم الحصول عليه في التصنيف القديم لان الرقم الاستدلالي تتحكم فيه الرتبة (الأجر القاعدي) والدرجة (الخبرة المهنية) مع بعضهم البعض. في حالة ارتكاب الموظف لأخطاء مهنية من الدرجة الثالثة يمكن للإدارة أن تعاقبه وفق النظام التأديبي للموظف العام وبعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أن تقوم بتتزيله درجة أو درجتين سابقتين.<sup>1</sup>

أما في تونس فتسمى الترقية في الدرجات بالتدرج ويقصد بذلك ارتقاء الموظف من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة من رتبته بالنسبة للموظفين أو من صنفه بالنسبة إلى الأعوان الوقتيين والعملة وينتفع كل الأعوان دوريا باستثناء المتعاقدين بحق التدرج وهو ما يمكنهم من الحصول على ترفيع تدريجي في قيمة مرتبهم الأساسي.<sup>2</sup>

وفيما يخص تغيير المناصب نتيجة حصول الموظف على درجة معينة فانه ليس بالضرورة أن يتم ذلك فيمكن للموظف أن يتحصل على الترقية في الدرجة ولا يمكن له الحصول على مهام أخرى. ويعتبر المعيار الذي اقره المشرع التونسي للتدرج هو الاقدمية المتحصل عليها في كل درجة. أما فيما يخص الشروط التي يجب توفرها للارتقاء من درجة إلى أخرى وكذلك تحديد عدد الدرجات في كل رتبة فإنها متروكة للنظام الأساسي الخاص بكل سلك.

وفي هذا الإطار يمكن أن نشير إلى بعض الملاحظات والشروط المتعلقة بالتدرج وهي كما يلي:

- لا يمكن للعون أن يتحصل إلا على الدرجة الموالية مباشرة لدرجته إذ لا يجوز تمكينه في الآن نفسه من درجتين أو أكثر إلا انه في بعض الأنظمة الأساسية الخاصة نصت على منح تنفيل<sup>3</sup> في الدرجة بالنسبة إلى الأعوان المتحصلين على أوسمة.<sup>4</sup>
- لا يمكن إسناد درجة إضافية إلى العون إذا صادف تاريخ تدرجه يوم إحالته على التقاعد.
- عند احتساب الاقدمية اللازمة للتدرج لا تؤخذ بعين الاعتبار فترات العطل من دون اجر والفترات التي يقتضيها العون في حالة عدم مباشرة عادية وفترات الإيقاف في العمل.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 158.

<sup>2</sup> الأجر الأساسي هو مجموع الأجر القاعدي مع الخبرة المهنية.

<sup>3</sup> المقصود بالتنفيل هو إعطاء الموظف امتيازات معينة تمكنه من الاستفادة من بعض الحقوق لا يمكن الحصول عليها إلا بهذا الإجراء.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 07 من الأمر عدد 748 لسنة 1984 المؤرخ في 30 افريل 1984 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بإطارات وأعوان الأمن الوطني والشرطة الوطنية الرائد الرسمي، عدد 47 الصادر بتاريخ 17 أوت، 1984 ص 1898. والفصل 40 من الأمر عدد 750 لسنة 1984 المؤرخ في 30 افريل 1984. المتعلق بضبط النظام الخاص بأعوان الحرس الوطني الرائد الرسمي، عدد 47 الصادر بتاريخ 17 أوت 1984، ص 1913.



- أما فيما يخص فترات العطل المرضية والعطل الاستثنائية وعطل الولادة وعطل الأمومة وعطل التكوين المستمر والفترات التي يقضيها العون في حالة عدم مباشرة خاصة تحتسب في هذه الاقدمية.
- تعتبر مدة العمل نصف الوقت مدة كاملة بالنسبة إلى الاقدمية اللازمة للتدرج.<sup>1</sup>
- لا يوجد ارتباط بين تدرج العون من جهة وترسيمه في رتبته أو في صنفه من جهة أخرى لهذا فانه بإمكان العون المتربص والعون الوقتي الانتفاع بالتدرج دون أن يكونا بالضرورة مرسمين في رتبتهم أو في صنفهما.
- يتم إقرار التدرج بصفة آلية وبعد استيفاء العون اقدمية معينة يتم ضبطها بالنسبة إلى كل درجة بالنظام الأساسي بالسلك الذي تنتمي إليه الرتبة أو الصنف المعنيين.<sup>2</sup>
- بالنسبة للمدة اللازمة للتدرج فإنها تركت للأنظمة الأساسية الخاصة بكل سلك وذلك حسب العدد المهني المسند إلى كل عون مثل النظام الأساسي الخاص بالبلديات والذي ينص على ان الدرجة 01-03-02 يتحصل عليها الموظف كل عام اما الدرجة 04 فما فوق فهي كل عامين.<sup>3</sup>
- وبالرغم من أن المشرع حاول ضبط آليات محددة لعملية التدرج ناتجة عن تقييم الموظف إلا انه من الناحية العملية يمكن أن نلاحظ ما يلي:
- إن انعكاس التدرج على مرتب العون يعتبر ضئيلا جدا إذ لم يكن سابقا يتعدى 03 دنانير بالرغم من انه في الآونة الأخيرة تحسن قليلا.
- إن اغلب الأعوان عند التطبيق يتدرجون بتدرج سريع حيث لم تكن تصل نسبة الأعوان الذين يتدرجون تدرجا عاديا أو بطيئا إلا 01 % فقط من مجموع الأعوان.
- إن الآلية المتبعة في التدرج لا تمكن من التمييز بين الأعوان حسب جدارتهم بل المعيار الأهم هو الاقدمية المكتسبة في الدرجة دون اعتبار كفاءة العون وقيمه المهنية.
- يمكن للإدارة الالتجاء إلى أسلوب التأديب حيث تمكن السلطة الإدارية من تسليط عقوبة التأخير في التدرج لمدة تتراوح بين 03 أشهر وسنة لكن اتخاذ هذا الإجراء يبقى رهين ارتكاب خطأ مهني من قبل العون.<sup>4</sup>
- يضبط بأمر جدول مطابقة لكل رتبة بين الدرجات التي تتضمنها هذه الرتبة ومستوى التأجير الموافق لها.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 839 لسنة 1985 المؤرخ في 17 جوان 1985 المتعلق بنظام العمل نصف الوقت بالإدارات العمومية والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 50 الصادر بتاريخ 25 جوان 1985، والمنشور عدد 32 المؤرخ في 05 أوت 1985، ص 870.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، منشور الوزير الأول عدد 6 المؤرخ في 14 جانفي 1993.

<sup>3</sup> فوزي البيعقوبي شرف الدين، مقابلة سابقة. اجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 51 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983، مرجع سابق، ص 4328.



مما سبق وبخصوص الترقية في الدرجات يمكن أن نلاحظ عدة ملاحظات متعلقة بنظام الترقية في الدرجات والقائم على معيارين أساسيين وهما معيار الاقدمية ومعيار التقييم في الجزائر اما في تونس قائم على معيار الاقدمية فقط وعليه يمكن أن نلاحظ ما يلي:

فبالنسبة لدور اللجان المتساوية الأعضاء يمكن الإشارة في هذا المجال إلى أن اللجان المتساوية الأعضاء تعتبر أطرافا فاعلة في كل المسائل المرتبطة بالترقية في الرتبة أو الترقية في الدرجات.

**فالمشروع الجزائري** أعطى للجان المتساوية الأعضاء صلاحيات مهمة متعلقة بالمسار المهني

للموظف العام بما فيها الترقية فبعض النظر عن كونها تساهم في إعداد الجداول السنوية للترقية فان الآراء التي تدلي بها إثر دراسة هذه الجداول آراء إلزامية التي لا تملك الإدارة إلا أن تعمل بها طبقا للمادة 100 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 وهذا الإجراء هو تعزيز دور اللجان المتساوية الأعضاء في الترقية الذي جاء به نظام التقييم في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

وفي هذا الإطار يمكن أن نتطرق إلى دور اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال الترقية نقول بان كل ما يتعلق بتنظيم المسار المهني للموظف ل اللجنة المتساوية الأعضاء دور مهم مثل الترسيم والترقية والتسريح وغيرها، ففي مجال ترقية الموظف أو بالأحرى تقييم الموظف نجد انه بإمكان اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الاطلاع على النقطة المرقمة والتقدير العام للموظف هذا الأخير لا يمكنه الاطلاع على التقدير العام، فيمكنه فقط تقديم تظلم للجنة ويمكن للجنة تقديم طلب إعادة النظر في النقطة فقط.<sup>1</sup> وعليه يمكن أن نقيم دور هذه اللجنة من الناحية العملية على انه دور ثانوي وتأخذ الطابع الاستشاري وليس لها أي إلزام للإدارة أو التراجع عن قراراتها فيما يخص عملية تقييم الموظف ويمكن أن نسوق الملاحظات التالية على دور اللجان المتساوية الأعضاء ودورها الهامشي في الدفاع عن الموظفين في مسألة تقييم الموظف:

- ترأس الاجتماعات من طرف ممثل الإدارة وليس ممثل العمال.

- اجتماعات اللجنة سرية.

- نقص خبرة أعضائها في إدارة الاجتماعات.

- قلة اجتماعات اللجنة حيث تجتمع لدراسة عدة قضايا وبالتالي يصبح أمر طلب إعادة النظر في التقييم مسألة هامشية مقارنة مع القضايا الأخرى كالترسيم والتأديب.

ناهيك عن تأثير الإدارة على الموظفين في اختيار ممثليهم وعادة ما تسعى الإدارة إلى فرض موظفين موالين لها أو على الأقل موظفين سلبيين، كما أن هذا الأمر مرتبط أيضا بوعي الموظفين وممارستهم لهذا الحق باعتباره من أهم الحقوق المكتسبة وضمانة أساسية من ضمانات الموظف والتي منحها له المشروع بنصوص واضحة وصلاحيات دقيقة.

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.





ويتمثل دورها في مراقبة الترقيات وذلك من خلال الحضور أو من خلال الاطلاع على ملفات المرشحين ومراقبتها والتثبت من صحتها حيث يجب مصادقة اللجنة على النتائج النهائية بشقيها البيداغوجي والإداري.

يعلن على قوائم التأهيل مؤقتا وتفتح الطعون لمدة 08 أيام حيث يتم تحديد موعد لدراسة الطعون وبعدها تعلق النتائج النهائية من طرف اللجنة وترسل إلى المعنيين وإلى المصالح المالية . لكن في التطبيق أحيانا يتم عدم احترام آجال الطعون.

أحيانا يتم الاعتراض على النقطة من طرف الموظف بحيث يجد النقطة الممنوحة له غير مقتنع بها بل حتى يشك في تغييرها من طرف الإدارة وهذا نتيجة التكتم عن النقطة من طرف المدير أو نتيجة لتبليغه بنقطة مخالفة لذلك. كما انه في حالات أخرى يتم الطعن في اللجنة برمتها.<sup>1</sup>

**ومن الناحية العملية** يوجد عدة إشكاليات في تطبيق هذا النوع من الترقية خاصة عندما يتساوى كثير من الموظفين في نفس الرتبة وصعوبة التمييز بين الموظفين خصوصا لا يوجد معايير واضحة للتفضيل بين المرشحين حيث تمنح سلطة تقديرية للمسؤول المباشر في منح هذه النقطة وهنا تدخل اعتبارات أخرى غير الاعتبارات التي شرع من اجلها. لكن من ناحية أخرى أيضا هناك تحايل على القانون لصالح العمال عندما يكون عدد المرشحين في التصنيف السريع كبير فانه في بعض الإدارات تلجا إلى أسلوب التحايل على القانون في صالح الموظف بإرجاء الموظف الذي لا يمكنه المنافسة إلى العام المقبل حتى لا يمر في التصنيف البطيء فيمر العام المقبل في التصنيف السريع وتحسب له بأثر رجعي.<sup>2</sup>

ويمكن الإشارة هنا إلى انه في حالة تحصل موظف على منصب عال كرئيس مكتب أو رئيس مصلحة فإن لهؤلاء الموظفين امتياز بأنهم يحصلون على الدرجة الموالية مباشرة دون اللجوء إلى التقييم حيث يمرون مباشرة في التصنيف السريع.<sup>3</sup>

وبخصوص ترقية الموظفين الموجودين في وضعية المرض طويل الأمد ونظرا لان هؤلاء الموظفين في حالة خدمة من جهة وعدم إمكانية تنقيطهم من جهة أخرى فان هؤلاء تتم ترقيتهم بالمدة المتوسطة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> محمد الصالح كشحة، الأمين العام لبلدية الرياح ولاية الوادي، مقابلة أجريت بتاريخ: 2020/07/08 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>3</sup> المقابلة نفسها.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم: 3813 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في

1989/04/09 المتعلق بترقية الموظفين في حالة عطله طويلة المدى.





إلا انه وفق نفس الإجراءات والضمانات بإمكان الموظف تقديم طعن على ذلك القرار باعتباره ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أمام لجنة الطعن.<sup>1</sup>

وبالرغم من أن القانون أعطى الحق للموظف في الترقية في الدرجات إلا انه من الناحية الواقعية ومن ناحية الأثر المالي للترقية فهو زهيد وتعتبر زيادة بسيطة في الأجر خاصة ذوي الدخل الضعيف. مثال على ذلك العمال المؤقتين سواء كانوا بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي حيث أحيانا تصل منحة الدرجة أثناء الترقية من درجة إلى درجة حوالي 120 دج فقط وهي قيمة ضئيلة جدا بل تعتبر اهانة لهذه الفئة من العمال ويجب مراجعتها بما يتناسب مع أهميتها.

ولو تطرقنا إلى الترقية بالنسبة لقطاع التربية فإننا نلاحظ أن الترقية بالنسبة للدرجات تتم على صنفين الترقية المتوسطة والترقية السريعة فقط بالنسبة للأساتذة على خلاف ما هو معمول به مع بقية العمال الإداريين في جميع القطاعات الأخرى.<sup>2</sup>

- بالنسبة للمتوسط: 03 سنوات مع احتساب أقدمية الجنوب 04 أشهر بالنسبة للعمال في ولاية الجنوب.  
- السريعة: سنتين ونصف.

- تحتسب الاقدمية بداية من تاريخ إمضاء محضر التنصيب مع اشتراط الترسيم أي أن الموظف الغير مرسم حتى ولو تجاوز المدة القانونية الخاصة بالدرجة لا يتم ترسيمه ويرسم عند تنصيبه فيما بعد بأثر رجعي.

- بالنسبة لقطاع التربية تتم على دورتين دورة جوان ودورة ديسمبر.

- الدرجة الأولى تحتسب بعد مرور سنتين ونصف وتمنح خارج إطار التقييم أي بقوة القانون مع شرط الترسيم.

- بالنسبة إلى الدرجة الثانية فما فوق يجب أن يدخل المرشح إلى الدورة التقييمية على المستوى الولائي وحسب كل تخصص وحسب كل طور على حدى 60% الأوائل في السريع و 40% في المتوسط والمعيار في ذلك هو سلم التنقيط الخاص بالدرجات.

أما بالنسبة لمعايير التقييم نجد ما يلي:<sup>3</sup> نقطة المفتش في 03 زائد النقطة الإدارية أي النقطة التي يمنحها المدير وفي حالة التساوي في النقطة تلجأ اللجنة إلى الفوارق مثل:

- الاقدمية في التنصيب.

- الأكبر سنا

<sup>1</sup> تتولى لجان الطعن مهمة الفصل في التظلمات التي يقدمها الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03.

<sup>2</sup> زهير ضب، رئيس الفرع النقابي لنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين بالوادي ، مقابلة اجريت يوم 2021/01/01 على الساعة 14:00 بالوادي.

<sup>3</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



- الثنائية في القطاع والمقصود بها عندما يكون الزوج والزوجة في قطاع التربية.

- الزواج.

- عدد الأولاد.

- في حالة التساوي يتم اللجوء إلى عملية القرعة.

تقرير المفتش يجب أن يكون قبل تاريخ 12/31 من السنة التي خلت وإلا لا يعتد بها لكن في التطبيق أحيانا يتم قبول ذلك وتحسب في التقييم بشرط قبل الإعلان عن قوائم التأهيل في الدرجات. أما بالنسبة لزيارة المفتش الذي يمنح من خلالها النقطة تدخل ضمن مشمولاته الخاصة وضمن مسؤولياته ولا يمكن لأي أحد أن يتدخل في ذلك. كما انه أحيانا تمنح النقطة من طرف المفتش دون اللجوء للزيارة وهذا الأمر نادرا ما يحدث لأن يكون الأستاذ أشرف عليه عدة سنوات وبالتالي يتم هذا الأمر بناء على الثقة. ويمكن أن نعدد بعض الإشكاليات بالنسبة لهذا النوع من الترقية عند تطبيقه على ارض الواقع حيث يعتبر أهم إشكال فيه هو مسألة التقييم حيث أن التقييم يتم من خلال الرئيس المباشر وفق معايير معينة والتنقيط يكون على 20 % لكن في واقع الأمر نجد صعوبة في منح نقطة التقييم حيث أن المسؤول المباشر عند منح النقطة يقع في الحرج فإذا منح النقطة بناء على أداء الموظف فان ذلك يؤدي إلى استياء الموظف الذي منحت له نقطة دنيا بل يؤدي ذلك إلى توتر العلاقة بين الرئيس والمرؤوس بالرغم من أنه بإمكانه أن يقوم بإجراء تظلم إداري إلا انه في واقع الأمر نجد أن الموظف قبل قيامه بالتظلم يسبقه تهجم على مسؤوله المباشر خاصة عندما يرى الموظف انه يقوم بواجبه على أحسن وجه وان المسؤول يرى عكس ذلك وهنا لا يمكن أن نغفل الاعتبارات الأخرى كالعلاقات الشخصية وغيرها، مما يؤدي بالمسؤول المباشر لفك الحرج على نفسه بمنح نقطة متساوية لجميع العمال هذا الأمر له سلبيات من جهة أخرى لأنه في حالة التساوي في النقطة فانه حسب القانون يتم التفضيل بين العمال المرشحين للترقية بناء على أقدميه الموظف أي بناء على تاريخ محضر التنصيب مما يؤدي إلى إحباط العمال النشطين والذين يقومون بواجباتهم على أحسن وجه لكن ذنبهم الوحيد أنهم شباب وحديثي عهد بالمهنة وليس لديهم الخبرة المهنية الكافية للتنافس مع العمال القدامى وبالتالي يؤدي ذلك إلى فشلهم ونقص حماسهم.<sup>1</sup>

هناك إشكال آخر وهو كثرة العدد بالنسبة للمرشحين لنفس الدرجة وهذا نظرا للعدد الكبير للموظفين المنتميين لنفس المؤسسة حيث يفوق تعداد بعض المؤسسات المئات من العمال مما يؤدي بارتفاع عدد المتنافسين على الترقية في نفس الصنف وهذا الإشكال مطروح في المؤسسات الكبيرة والتي بها تعداد كبير.

<sup>1</sup> نجوى بن جدو، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2021/02/18 على الساعة 14:00 بالوادي.



كذلك طول مدة الإجراءات حيث تفوق أحيانا 08 أشهر وتتمثل هذه الإجراءات في إعداد قوائم المعنيين بالترقية والتنقيط واجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء وإجراءات التظلم والرقابة المالية (مصالح المراقب المالي) والرقابة الإدارية (مصالح مديرية الوظيف العمومي). كل هذه المؤاخذات على هذا النوع من الترقية يؤدي بنا للقول بضرورة إعادة النظر في هذا النظام حتى يؤدي الغرض المطلوب.

**أما في تونس** فالاشكاليات المتعلقة بالتدرج مختلفة نوعا ما عما هو عليه في الجزائر وذلك لان المعيار الذي يحدد التدرج هو معيار الاقدمية فقط وان التقييم يوجد في الترقية في الرتبة وبالتالي مسألة تقييم الموظف واشكالياتها في التدرج غير مطروحة حيث أن الموظف يتدرج بصفة آلية وفق جدول الاقدمية. ولا يوجد مدد سريعة أو متوسطة أو بطيئة كما هو معمول به في الجزائر كما أن عدد الدرجات القصوى التي يمكن أن يتحصل عليها الموظف التونسي هي 25 درجة على خلاف ما هو معمول به في الجزائر وهي 12 درجة كحد أقصى أما بالنسبة للقيمة المالية للتدرج في تونس فهي زهيدة على غرار ما هو عليه الأمر في الجزائر حيث تتراوح ما بين 05 دت إلى 15 دت كما أن أصحاب المناصب العليا لا يوجد لديهم امتيازات في الترقية خلافا لما هو معمول به في الجزائر حيث أن في الجزائر تتم ترقيتهم في المدة السريعة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الترقية في الرتبة في الجزائر و تونس

وتعتبر الترقية من رتبة إلى رتبة حق من حقوق الموظف يستفيد منها كلما استوفى الشروط المطلوبة لذلك وكلما توفرت المناصب المالية التي يتم فتحها من السلطات الإدارية وهي عدة أنواع:  
**أولا: الترقية على أساس الشهادة (الترقية بقوة القانون)**

**لقد اقر المشرع الجزائري الترقية على أساس الشهادة بعد حصول الموظف على شهادات ومؤهلات** خلال مساره المهني تتناسب مع التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف كما نصت عليه المادة 107 من الأمر 06-03. ولكي يستفيد الموظف من هذا النوع من الترقية يجب أن تتوفر بعض الشروط منها:<sup>2</sup>

- أن يكون الموظف مرسوم أي أن المتربص لا يحق له ذلك.
- أن يتحصل على الشهادات المطلوبة خلال مساره المهني وليس قبل دخوله للوظيفة.
- أن تكون الشهادات المتحصل عليها متناسبة مع التخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك.
- أن تكون الترقية على أساس الشهادة في نفس السلك أو السلك الأعلى.
- أن تكون الترقية إلى الرتبة الأعلى فما فوق.

<sup>1</sup> فوزي اليقوبي شرف الدين، مقابلة سابقة. أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.

<sup>2</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص ص 363-364.



وبالرغم من تلك الشروط التي يجب أن تتوفر حتى يرقى الموظف صاحب الشهادة إلى الرتبة الأعلى إلا انه لا يكفي ذلك بل يبقى رهينة فتح المنصب المالي من طرف الإدارة فإذا توفر المنصب المالي تتم الترقية وإلا فان حصول الموظف على شهادات خلال مساره المهني لا يستفيد منها ولا تعني له شيئا، وهنا يمكن أن نشير إلى أن كثير من الحقوق التي يمكن أن يستفيد منها الموظف تبقى حبرا على ورق باعتبار أنه ليس فيها إلزام للإدارة وإنما تترك للسلطة التقديرية للإدارة وحسب توفر المناصب المالية حيث يفتح المجال للتعسف في استعمال السلطة الإدارية وكان من الأجدر في مثل هذه الأمور إجبار الإدارة على فتح المناصب المالية ويرقى الموظف بقوة القانون وتبقى مسالة فتح المناصب المالية مسالة إجرائية وليس مسالة تقديرية وهذا ما تطالب به النقابات. والأغرب من ذلك حتى ولو كان هناك منصب مفتوح لا شيء يلزم الإدارة بترقية الموظف صاحب الشهادة في ذلك المنصب وإنما يمكن للإدارة أن تحوله إلى منصب خارجي.

ويمكن الإشارة هنا في حالة حصول موظف ما على شهادة أثناء مساره المهني فانه يتم ترقيته إلى الرتبة الأعلى التي توافق شهادته العلمية ولو كانت تلك الرتبة تفوق رتبته السابقة بعدة رتب في حالة وجود منصب مالي مفتوح وفي حالة توفر شروط معينة يحددها القانون:<sup>1</sup>

وفي حالة وجود عدة موظفين يتنافسون على نفس المنصب المالي فانه يتم التفضيل بينهم من خلال عدة أمور منها:<sup>2</sup>

- اقدمية الشهادة (تاريخ الحصول عليها).
- ذوو الحقوق (ابن أو ابنة الشهيد).
- الأصناف ذات الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها).
- سن المرشح (الأولوية للأكبر سنا).
- الوضعية العائلية للمرشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).

وبالرغم من أن القانون يتيح للموظف في حالة حصوله على شهادة علمية أثناء مساره المهني للترقية من صنف إلى صنف أعلى إلا انه من الناحية العملية كثير من الموظفين تحصلوا على شها دات علمية ولم تتم ترقيتهم حيث تتحكم في هذا الشأن عدة شروط أخرى لعل أهمها وجود منصب مالي شاغر. وبالنسبة للترقية عن طريق الشهادة فانه من الناحية العملية تطرح من حين لآخر مسالة معادلة الشهادات العلمية ومدى تطابقها مع الرتب خاصة فيما تعلق بالمعادلة بين النظام القديم الكلاسيكي والنظام

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 04 المؤرخ في: 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار مؤرخ: في 05 ديسمبر 2019 يحدد اطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للاسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.



الجديد LMD خاصة فيما تعلق بكثرة التخصصات في نظام LMD وعليه فان المديرية العامة للوظيفة العمومية ونظرا لكثرة التساؤلات في هذا الشأن قامت المصالح المركزية للوظيفة العمومية ممثلة في الوزير المكلف بإصلاح الخدمة العمومية بإصدار منشور يوضح ذلك حيث أكد على انه لا يجوز التمييز بين الشهادات العلمية بحجة أنها تنتمي إلى النظام القديم أو النظام الجديد أو بسبب مدة التكوين سواء في التوظيف أو في الترقية مع ضرورة التعامل بمرونة اتجاه الشهادات في النظام الجديد مع ضرورة تحيين تلك التخصصات من طرف الوزارات المعنية المنصوص عليها في قوانينها الأساسية ومنه فان شهادة الليسانس في النظام الجديد تعادلها شهادة الليسانس في النظام القديم وان شهادة الماستر تعادل شهادة مهندس في النظام القديم.<sup>1</sup>

وبخصوص شهادة الماستر فقد استحدثت الإدارة منصب متصرف محلل وهي رتبة أعلى من رتبة متصرف وقل من رتبة متصرف رئيسي إلا انه من الناحية التطبيقية أثار ذلك جدلا واسعا وهو إلى الآن محل نقاش خاصة بالنسبة لعمال البلديات حيث أن هذا المنصب يتم إدراجه في القانون الأساسي الخاص بكل سلك فبالنسبة لسلك الأسلاك المشتركة تم صدور هذا المرسوم الخاص بهم وبالتالي استناد منه موظفي ذلك القطاع وأما بالنسبة لعمال البلديات لم يصدر هذا التعديل وبالتالي لحد الساعة لم يستفد منه موظفي هذا القطاع وهذا يعود لعدة أسباب لعل أهمها عدم الاهتمام من طرف الوصاية بترقية المسار المهني لعمال البلديات واعتبارهم كأداة لتنفيذ لسياسات الدولة في المناسبات والمحافل الرسمية والاعتیاد الوطنية، كذلك ضعف النقابات الممثلة للعمال وغيرها من الأسباب.

أما فيما يخص شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه فمن غير المعقول خاصة فيما تعلق بالترقية عن طريق الشهادة أن يكون مستوى شهادة الماجستير تعادل شهادة الدكتوراه. وفي هذا الإطار افرجت المديرية العامة للوظيفة العمومية عن قرار تم فيه تحديد قائمة الرتب المفتوحة لتوظيف حاملي شهادة الدكتوراه في الإدارات والمؤسسات والادارات العمومية.<sup>2</sup>

وبالرغم من أن هذا الأمر وهو الترقية عن طريق الشهادة لقي استحسانا كبيرا لدى الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية إلا انه من ناحية أخرى لقي انتقادات شديدة خاصة على مستوى الإدارة فيرى الكثير بان فتح المجال للترقية على أساس الشهادة بهذه الطريقة أدى إلى إفراغ الإدارة من موظفيها بسبب الدراسة في الجامعة مما يؤثر على السير الحسن للمرفق العام.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 175 المؤرخ في 15/12/2013 من طرف الوزير لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية والمتعلق بمعادلة شهادات نظام ليسانس-ماستر-دكتوراه(LMD).

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المقرر رقم : 10 لسنة 2022 المؤرخ في 07 افريل 2022 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلق بتحديد قائمة الرتب المفتوحة لتوظيف حاملي شهادة الدكتوراه او شهادة معترف بمعادلتها في المؤسسات والادارات العمومية وكذا الاجراءات والكيفيات العملية للتوظيف بها.



أما في تونس فلم يتم إقرار هذا النوع من طرف المشرع التونسي واكتفى بأنواع الترقية الأخرى بحيث انه لا يمكن أن تتم الترقية إثر الحصول على شهادات علمية وفي هذه الحالة تعتبر الترقية انتدابا جديدا، حيث أن الحصول على شهادات علمية لا يبرر وحده ترقية الموظف.<sup>1</sup>

أما بالنسبة لأنواع الترقية الأخرى فلا يشترط أن يكون العون بالضرورة في حالة مباشرة فعلية لوظائفه عند انتفاعه بالترقية وعلى هذا الأساس يمكن للعون الانتفاع بالترقية وهو في عطلة أو في حالة إحقاق أو عند إحالته على عدم المباشرة الخاصة أو عند وضعه تحت السلاح.<sup>2</sup> ولا يمكن للعون على عكس ذلك الانتفاع بالترقية وهو في حالة عدم مباشرة عادية.

تتم ترقية أعوان الوظيفة العمومية مبدئيا بقرار من رئيس الإدارة المعنية غير أن هذا القرار يمكن أن يصدر في شكل أمر بالنسبة إلى بعض الأصناف من الأعوان.

لا تهم الترقية مبدئيا الأعوان الوقتيين غير انه استثناء لهذه القاعدة ينص الأمر عدد 750 لسنة 1984 المؤرخ في 30 أوت 1984 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بالحرس الوطني في فصليه 26 و 27 على ترقية الأعوان الوقتيين للحرس الوطني.<sup>3</sup>

#### ثانيا: الترقية بعد تكوين متخصص:

تعتبر الترقية عن طريق التكوين المستمر من أفضل الطرق للترقية لما لها من آثار ايجابية على تنمية مؤهلات الأعوان المهنية ويخضع هذا النوع من الترقية إلى عدة ضوابط.

ففي الجزائر تم التنصيص على الترقية بعد تكوين متخصص في المادة 107 من الامر 03-06 والذي تطرق للترقية في الرتبة بصفة عامة لا سيما في البند الثاني من تلك المادة.

وتتم هذه الترقية بعد إكمال تكوين متخصص بنجاح تقوم الإدارة المعنية بترقيتهم إلى الرتبة الأعلى

حسب الشروط المنصوص عليها في القوانين الخاصة مع اشتراط مصالح الوظيفة العمومية بموافاتها

بنسخة من المداوولات للالتحاق بالتكوين وكذا محضر نهاية التكوين.<sup>4</sup>

وتدعيما لما جاء في الأمر 03-06 نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في

03 مارس 1996 على ما يلي: (يستفيد الموظفون الذين نجحوا في دورة تكوينية متخصصة من ترقية في

السلك أو الرتبة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له هذا السلك

أو هذه الرتبة).

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المحكمة الإدارية، القضية عدد 1081 القرار المؤرخ في: 18 افريل 1986.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصول 61-71-75 من القانون عدد 112 المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومي الجزء الخامس حفز أعوان الوظيفة العمومي. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006، ص 12.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم: 04 المؤرخ في: 15 ماي 2007 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلق بمحاضر الالتحاق بالتكوين المتخصص ونهايته.



أما فعليا فيتجسد هذا الإجراء في القوانين الأساسية الخاصة في كثير من القطاعات وعلى سبيل المثال لا الحصر نجد القانون الخاص بإدارة الجمارك لا سيما في مادتي 68 و 69<sup>1</sup> وكذلك القانون الخاص بالإدارة الجبائية لا سيما في مادته 32<sup>2</sup> أما القانون الخاص بأسلاك التربية فنص في مادته 57 على انه: (يرقى بصفة أستاذ التعليم المتوسط أساتذة التعليم الأساسي الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا).<sup>3</sup>

أما في تونس فقد اقر المشرع التونسي الترقية عن طريق التكوين المستمر كأحد أهم طرق الترقية في الوظيفة العمومية بعد متابعة فترة تكوين مستمر بنجاح يتم تنظيمها وفقا لأحكام الأمر عدد 1220 لسنة 1993 المؤرخ في 07 جوان 1993 كما تم تنقيحه بالأمر عدد 99 لسنة 1995 المؤرخ في 20 فيفري 1995.

حيث نص النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على شروط خاصة لترقية الأعوان عن طريق التكوين المستمر فطبقا لأحكام الفصل 18 من هذا النظام الأساسي: (يقع انتداب الأعوان المنتمين للأصناف (أ) و(ب) و(ج) في حدود 50 % من الخطط المراد شغلها حسب الأساليب التالية:<sup>4</sup>

- بنسبة 40 % عن طريق الترقية من بين الموظفين الأكثر جدارة والمرسمين في الرتبة التي دونها مباشرة والذين تابعوا بنجاح مرحلة تكوين وقع تنظيمها من طرف الإدارة.
- ونص من ناحية أخرى النظام الأساسي الخاص بالعملة في فصليه الثامن والتاسع على ما يلي: (الفصل الثامن (جديد): تتم الترقية إلى الأصناف 4-5-6-7 كما يلي:
- في حد أقصاه 60 % من عدد العملة المطلوب ترقيتهم عن طريق امتحان ختم مرحلة التكوين المستمر.

والفصل التاسع (جديد) تتم الترقية إلى الأصناف 8-9-10 كما يلي:

- في حدود 50 % من عدد العملة المطلوب ترقيتهم.

ويمكن أن نقول أن الترقية عن طريق التكوين المستمر تخضع للشروط التالية:

- يجب أن يكون صنف العامل المرشح دون صنف الترقية مباشرة.

- يجب أن يكون العون المرشح للترقية مترسما في رتبته أو في صنفه.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في: 14 نوفمبر 2010، مرجع سابق، ص 04.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-299 المؤرخ في: 29 نوفمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للإدارة الجبائية. الجريدة الرسمية، عدد 74 بتاريخ 05 ديسمبر 2010، ص 23.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. الجريدة الرسمية، عدد 59 الصادرة بتاريخ 12 أكتوبر 2008، ص 3.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 18 من القانون عدد 112 المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.





- لا يمكن أن تتم الترقية عن طريق التكوين المستمر إلا بعد نجاح العون في مرحلة تكوين يتم تنظيمها من قبل الإدارة لهذا الغرض.<sup>1</sup>

وعليه فإن الترقية بعد إجراء تكوين متخصص تعتبر من بين الطرق التي نص عليها قانون الوظيفة العمومية وبالتالي تعتبر من الناحية القانونية موجودة ومعتد بها إلا أنه من الناحية العملية لا يعتبر إجراء شائع بل يقتصر على بعض القطاعات بينما القطاعات الواسعة في الوظيفة العمومية فإن تطبيقه يعتبر متذبذباً نتيجة عدة أمور منها ما تعلق بمكانة التكوين بصفة عامة في الوظيفة العمومية والإشكالات التي تواجهه خاصة ما تعلق بالتكلفة المالية لبرنامج التكوين ومنها ما تعلق بالإدارة حيث لا تسعى الإدارة من تلقاء نفسها برمجة دورات تكوينية لهذا الغرض وكذلك ما تعلق بهذا النوع من الترقية ليس فيه أي ضغط من طرف الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط لذلك باعتبار أن المسألة فيها شيء من العموم على خلاف الطرق الأخرى والتي يغلب عليها الطابع الشخصي للموظف.

### ثالثاً: الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني:

يسمح للموظفين للترقية من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة الذين يثبتون رصيداً من الإقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين قانوني أساسي وذلك بعد إجراء اختبارات الامتحان أو الفحص المهني بنجاح. **ففي الجزائر تم التنصيص على هذا النوع من الترقية في المادة 107 من الأمر رقم: 06-03 في البند الثالث عند التطرق للترقية في الرتبة.**

وتعد الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني من أهم طرق الترقية في الوظيفة العمومية وأكثرها شيوعاً واستخداماً في القوانين الأساسية الخاصة، ولهذا فإن المشرع الجزائري حدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية من خلال إصدار مرسوم تنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 لتنظيم ذلك.

إن أغلب القوانين الأساسية الخاصة تضع الترقية عن طريق الامتحان المهني من أهم أنواع الترقية ولذلك نصت تلك القوانين على ذلك ونذكر منها ما جاء في القانون الأساسي الخاص بمختلف أسلاك الموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية كمثال على إقرار الترقية عن طريق الامتحان المهني وهو ما نصت عليه المادة 18 (يرقى بصفة متصرف عن طريق الامتحان المهني في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها الملحقون الرئيسيون للإدارة الذين يثبتون خمس (05) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصول 26-27 من الأمر عدد 750 لسنة 1984 المؤرخ في: 30 أفريل 1984 والمتعلق بالنظام الأساسي الخاص بأعوان الحرس الوطني. مرجع سابق، ص 1913.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم: 08-04، المؤرخ في: 19 جانفي 2008، مرجع سابق، ص 04.





وتعتبر الترقية عن طريق الامتحان من أهم طرق الترقية بل انه في وقت سابق كانت أكثر شيوعا في الوظيفة العمومية خاصة قبل أن تتعدد طرق الترقية خاصة فيما تعلق بحصول الموظفين على شهادات علمية أثناء مسارهم المهني تمكنهم من الترقية عن طريق الشهادة حيث انه وفي وقت سابق غير مطروحة مسألة الحصول على الشهادات وإنما تعددت في السنوات الأخيرة خاصة بعد انتشار الجامعات والمعاهد في جميع الولايات وبعد صدور المرسوم المتعلق بذلك. ولكي تتم هذه الترقية يجب أن تتوفر عدة شروط من أهمها:

- توفر المنصب المالي.
- توفر أقدميه معينة في الرتبة تختلف من رتبة إلى رتبة ومن سلك إلى سلك.
- اجتياز الامتحان المطلوب بعلامة تفوق 10 من 20 وبتجنب العلامة الاقصائية اقل من 05 من 20.
- في حالة التساوي في الامتحان يوجد معايير للفصل بين المرشحين وفق معايير معينة منها:<sup>1</sup>
  - تقدير الشهادة أو المؤهل.
  - أقدميه الشهادة.
  - المرشح الأكبر سنا.
- أما بالنسبة للامتحان المهني في حالة التساوي في النقطة فيتم التفضيل بين المرشحين بناء على ما يلي:
  - الأقدميه في الرتبة.
  - الاقدميه العامة.
  - المرشح الأكبر سنا.

تجرى هذه الامتحانات في المراكز المؤهلة لذلك حسب الرتب مثل التكوين المهني والجامعات والمعاهد المتخصصة وجامعة التكوين المتواصل.

وتحدد مواد الامتحان الخاصة بكل رتبة ونذكر على سبيل المثال لا الحصر المواد المتعلقة برتبة متصرف رئيسي كما يلي:<sup>2</sup>

\* مادة الثقافة العامة.

\* إحدى المواد في التخصصات التالية:

- القانون العام (القانون الدستوري أو القانون الإداري).

- الاقتصاد والمالية

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 04 المؤرخ في 29 افريل 2006 المتعلق بالفصل بين المترشحين المتساويين في المرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، تعليمية رقم: 38 مؤرخة في: 02 أوت 2008 لصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي تحدد كميّات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية الخاصة بمختلف رتب الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية.



- المناجنت العمومي

\* مادة التحرير الإداري.

وبالرغم من الأمر واضح فيما يخص الترقية بالامتحان إلا انه في واقع الأمر وفي كثير من الأحيان يتم إرجاء هذا الأمر ولا تبرمج الإدارة امتحانات خاصة بهذا النوع من الترقية نتيجة لعدة اعتبارات منها ما هو خارج عن نطاق المؤسسة المعنية باعتبار أن الامتحان يتم في مؤسسات أخرى ونتيجة أن البرمجة تتم بالتنسيق مع مؤسسات أخرى من اجل إجراء الامتحان حيث يشمل الامتحان عدة مرشحين من عدة مؤسسات وعادة ما تكون على مستوى جهوي. ومنها ما هو داخلي تتدخل فيه عوامل مرتبطة بالإدارة المعنية وذلك من خلال عدم القيام بواجبها وكذلك عدم وعي الموظفين بحقوقهم المرتبطة بمسارهم المهني.

أما فيما يخص سير الامتحانات فهي غالبا ما تكون امتحانات بسيطة ليس فيها تعقيد تكون أسئلتها في متناول الجميع وتكون لجنة التصحيح كذلك متساهلة نوعا ما خاصة عندما لا تكون منافسة شديدة بين الموظفين المرشحين لنفس الرتبة وفي نفس المؤسسة أي لنفس المنصب المالي. وفي هذا الشأن تبقى مسألة الاعتبارات السياسية والاجتماعية والشخصية مهمة في تحديد وجهة الامتحان خاصة عندما يكون الرئيس المباشر للموظف قد قضى عدة سنوات في منصبه وإشرافه على الموظف حيث يعرفه معرفة جيدة وبالتالي تتدخل الحسابات الشخصية بين الرئيس ومروؤسيه ومن جهة أخرى عندما تكون هناك صداقة بين الرئيس ومروؤسيه أو علاقة قرابة أو انتماء سياسي فانه تكثر الاتصالات بمركز الامتحان من طرف هذا المسؤول لمحاولة التأثير على النتيجة النهائية للامتحان وتبقى في الأخير حسب طبيعة اللجنة المشرفة على الامتحان إن كانت نزيهة ومحيدة وقوية فإنها ترمي بجميع التدخلات عرض الحائط وان كانت اللجنة عكس ذلك ضعيفة أمام الضغوطات والإغراءات فان المنصب يكون من نصيب من له علاقات أقوى.<sup>1</sup>

أما في تونس فتتم الترقية عن طريق الامتحان باجتياز بنجاح مناظرة داخلية أو امتحان مهني مفتوحة بالنسبة للموظفين أو المترسمين الذين لهم على الأقل 05 سنوات اقدمية في الرتبة التي هي دون رتبة الترقية مباشرة من تاريخ ختم الترشيحات.

وبالنسبة لشروط ونسب الترقية العادية فقد اقر المشرع التونسي ما يلي:

**01- بالنسبة للموظفين:** يتعين التمييز بين الرتب التي يمكن انتداب مرشحين خارجيين بها والرتب المخصصة للمرشحين الداخليين.

\* فيما يخص الرتب التي يمكن انتداب مرشحين خارجيين بها:

<sup>1</sup> زهير ضب، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2021/01/01 على الساعة 14:00 بالوادي.



- خصص المشرع 10 % من الخطط المزمع سد شغورها بعنوان كل سنة إلى الترقية بالاقتدار أما 90 % الباقية فهي تخص الانتداب الخارجي والترقية عن طريق التكوين المستمر أو عن طريق المناظرات الداخلية.<sup>1</sup>

- ويتم ضبط النسب المخصصة لكل من الانتداب الخارجي والترقية ضمن أحكام النظام الأساسي الخاص بكل سلك وذلك بالاعتماد أساسا على خاصيات هذا السلك ومتطلباته، ويتم اتخاذ هذا القرار بناء على ما وقع الترخيص فيه في هذا المجال بقانون المالية، ويعرض وجوبا على تأشيرة رئاسة الحكومة خلال شهر جانفي من كل سنة.<sup>2</sup>

\* فيما يخص الرتب التي لا يمكن انتداب مرشحين خارجيين بها:

- تضبط النسب المخصصة لها ضمن أحكام الأنظمة الأساسية الخاصة بها وعند غياب أحكام صريحة في المجال يمكن للإدارة اختيار النسب بكامل الحرية.

**02- أما بالنسبة إلى العملة:** فقد تم ضبط صيغ الترقية والنسب الخاصة بها ضمن أحكام نظامهم الأساسي الخاص.<sup>3</sup> ولم يخصص هذا النظام الأساسي نسبة معينة لكل من المرشحين الخارجيين أو الداخليين بل اقتصر على التنصيص على أن الترقية إلى الأصناف 4-5-6-7-8-9-10 تتم \* في حدود 50 % إما عن طريق امتحان مهني أو عن طريق التكوين المستمر. \* في حدود 50% بالاقتدار.

تتم الترقية عن طريق المناظرة أو الامتحان المهني حسب القواعد التالية:

#### **01- بالنسبة للموظفين:**

- يجب أن يكون المرشح مترسما في الرتبة التي هي دون رتبة الترقية مباشرة.<sup>4</sup> كما يتعين أن تكون هاتان الرتبتان منتميتان إلى نفس السلك.

- يجب أن يكون للمرشح اقدمية 05 سنوات على الأقل في رتبته.

**02- بالنسبة للعملة:** يمكن للعملة الحصول على ترقية في إحدى هذه الرتب شريطة أن يكونوا مترسمين في الرتبة التي هي دون رتبة الترقية مباشرة، وتجدر الإشارة إلى أن القانون لم يشترط ضرورة انتماء كل من رتبة العون المرشح للمناظرة ورتبة الترقية إلى نفس السلك لذا فإنه يمكن مبدئيا للأنظمة الأساسية

<sup>1</sup> الفصل 26 من القانون الفرنسي عدد 16 لسنة 1984 المؤرخ: في 11 جانفي 1984.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 03 المؤرخ في: 03 جانفي 1998.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 2509 لسنة 1998 المؤرخ في: 18 ديسمبر 1998، مرجع سابق، ص 2529.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 28 مكرر من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية كما تم تنقيحه بالقانون عدد 83 لسنة

1997 المؤرخ في: 20 ديسمبر 1997، مرجع سابق، ص 4328.



الخاصة أن تخول لأعوان منتمين لأسلاك مختلفة المشاركة في مثل هذه المناظرات والامتحانات المهنية.<sup>1</sup>

كما يمكن لهذه الأنظمة الأساسية أن تضبط اقدمية دنيا في الرتبة أو شروطا خاصة للترشح لهذه المناظرات أو الامتحانات المهنية.

وتتم إجراءات الترقية عن طريق المناظرات الداخلية أو الامتحانات الداخلية طبقا لنفس الإجراءات التي تتم بها إجراءات المناظرات الخارجية.

#### رابعاً: الترقية بالاختيار

يقصد بالترقية بالاختيار اختيار الأكفأ من بين الموظفين والمتوفرة فيهم الشروط المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة ذات المستوى الأعلى من المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري، وهي بذلك تقوم على تفضيل الأجد من بين الموظفين بغض النظر عن اقدميتهم في التعيين أو خبراتهم السابقة.<sup>2</sup> هذا النوع من الترقية يتيح للموظفين الأكفاء الترقية دون اللجوء إلى الامتحان المهني وذلك قصد اختيار أفضل الكفاءات وتحملهم لمسؤوليات إدارية تتناسب مع قدراتهم العلمية والمهنية واستعداداتهم الشخصية ويعتبر هذا النوع من الترقية من أهم الأنواع لأنه أقل إجراءات من النوع السابق وأن مسألة التقييم تقع من صلاحيات الرئيس المباشر. وتكمن أهمية الاعتماد على هذا الأسلوب من الترقية سواء من جانب الموظف أو من جهة الإدارة فيما يلي:<sup>3</sup>

- يعتبر هذا الأسلوب فرصة للموظف الكفء للارتقاء في السلم الإداري دون مراعاة الموظف الذي سبقه سنوات خدمة أكثر والذي يقل عنه كفاءة.

- يدفع إلى التنافس بين الموظفين مما يؤدي إلى الابتكار والإبداع وبالتالي يقضي على الروتين والرقابة في الوظيفة العمومية.

- يغري الموظفين الأكفاء إلى الدخول للوظيفة العمومية.

- يسمح للإدارة بانتقاء أكفأ الموظفين وسد الحاجيات في المناصب القيادية من الموظفين الأكفاء.

ففي الجزائر ينص البند الرابع من المادة 107 من الأمر رقم 06-03 على ما يلي (تتمثل الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة).

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 105.

<sup>2</sup> العبودي محسن، الاتجاهات الحديثة في شأن ترقية القيادات الإدارية في ظل القانون رقم 05 لسنة 1991. القاهرة: دار النهضة العربية 1995، ص 174.

<sup>3</sup> عبد العزيز سعد مانع العنزي، "النظام القانوني لانتهاة خدمة الموظف العام: دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي" (مذكرة ماجستير كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، الكويت 2012).



وقد نصت مختلف القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق الترقية الاختيارية فنذكر على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- القانون الأساسي الخاص بالموظفين لعمال البلديات والذي نص في مادته 29: (...يرقى بصفة متصرف اقليمي على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها الملحقون الرئيسيون للإدارة الإقليمية الذين يثبتون 10 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة).<sup>1</sup>

- وفي القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية الذي نص في مادته 94 على ما يلي: (يرقى بصفة ملازم أول للحماية المدنية على سبيل الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل وفي حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها من بين ملازمي الحماية المدنية الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة).<sup>2</sup>

ويمكن أن نستج شروط الترقية بالاختيار كما يلي:

- توفر شرط الاقدمية في الرتبة ويكون عادة من 10 إلى 15 سنة.

- ضرورة مراعاة النسب المحددة في المناصب المطلوب شغلها ولكن عادة لا تقل عن 05 % ولا تفوق 20 % ولكن هناك مرونة في مراعاة تلك النسب في التطبيق وهو ما اقره المرسوم التنفيذي رقم: 12-

194.

- ضرورة التسجيل في قائمة التأهيل.

- اللجنة المتساوية الأعضاء لها دور حاسم في مسالة اختيار الموظفين الذين يتم ترقيةهم.

- لا يمكن للموظف أن يستفيد مرتين متتاليتين عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل من الترقية عن طريق الاختيار.

**لكن من الناحية العملية تبقى عملية الترقية بالاختيار بالرغم من أنها غير معقدة مقارنة بالترقية**

بالامتحان إلا انه تبقى رهينة الإدارة فإذا كانت الإدارة لديها مصلحة في هذا الشأن فان الإجراءات تتم

بسرعة وبصورة سلسة وإذا كانت الأمور غير ذلك فان الإجراءات تسير ببطء ولا تقوم الإدارة بعملية

التسريع في ذلك ناهيك عن فتح المناصب المالية واقتراح ذلك في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

للمؤسسة. بالإضافة إلى سعي الإدارة إلى التسهيل فيمن ترغب في ترقيته وتعطيل ملفات كل من لا ترغب

في ترقيته من الموظفين.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المؤرخ في: 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون

الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية. الجريدة الرسمية، عدد 53 الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011، ص 03.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في: 06 مارس 2011 والمتعلق بالقانون الأساسي

الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية الجريدة الرسمية، عدد 15 الصادرة بتاريخ 09 مارس 2011، ص 04.



أما فيما يخص الترقية على أساس التأهيل المهني فان الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ألغى هذا النوع من الترقية ولم يعد موجودا خلافا لما كان عليه في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

**أما في تونس** فلقد خول الفصل 28 من القانون الأساسي العام الترقية بالاختيار للموظفين المترسمين كما خول الفصل 94 منه الترقية بهذا الأسلوب للعملة المترسمين، ومن هذا المبدأ كان لزاما على الإدارة إعداد قائمة كفاءة لترقية موظفين أو عملة فعليها أن تتضمن بمشروع القائمة أسماء جميع الأعران الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة وأن تراعي كافة الإجراءات المستوجبة.

**01- بالنسبة إلى الموظفين:**

هناك شروط للترقية تخص الموظفين المرشحين للترقية إلى إحدى الرتب المتاحة عن طريق المناظرة الخارجية كما ورد في قانون الوظيفة العمومية وهي كما يلي:<sup>1</sup>

- عدم التمتع بالترقية بالاختيار فيما مضى من مراحل الحياة المهنية.
- اكتساب أقدميه لا تقل عن العشر سنوات في الرتبة دون رتبة الارتقاء مباشرة.
- بلوغ سن الأربعين سنة كاملة على الأقل.

وتجدر الإشارة إلى انه يجب أن تكون كل هذه الشروط متوفرة في 31 ديسمبر من السنة التي تتم بعنوانها الترقية.

**02- بالنسبة للعملة:**

أما بالنسبة للعملة فقد اقتضى نظامهم الأساسي الخاص توفر الشروط الآتي ذكرها للترشح للترقية:

- ألا تتدرج الترقية بالاختيار إلا في نفس الاختصاص المهني المعني بالأمر.
- التمتع بأقدمية دنيا في الصنف دون الارتقاء مباشرة وذلك حسب البيانات التالية:
- أربع سنوات من اجل الرتبة إلى الصنف 2 أو الصنف 3.
- خمس سنوات من اجل الترقية إلى الصنف 4 وحتى الصنف 10.

**خامسا: الترقية الاستثنائية:**

أما بخصوص الترقية الاستثنائية فان المشرع التونسي اقر هذا النوع من الترقية ولكن من الناحية العملية أصبح لا يعتد به كثيرا خاصة في السنوات الأخيرة أما بالنسبة لشروطها فتتمثل فيما يلي:

- أن يكونوا مترسمين في الرتبة التي دون رتبة الترقية مباشرة.
- أن يتميزوا بإخلاصهم للصالح العام أو أن يظهروا كفاءة نادرة في القيام بعملهم أو أن يكونوا قد قاموا بمبادرة من اجل تطوير سير المصالح العمومية نتج عنها اقتصاد محسوس في التكاليف أو تحسن ملحوظ

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 28 مكرر من القانون عدد 112 المؤرخ في: 1983/12/12 المتعلق بالنظام الاساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 4328.



في نوعية الخدمات المقدمة للمواطن. وقد نص في هذا الخصوص الفصل 52 من القانون عدد 115 لسنة 1989 المؤرخ في 30 ديسمبر 1989 المتعلق بضبط قانون المالية على ما يلي:

يمكن بصفة استثنائية بالنسبة إلى أعوان وعملة الدولة والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية والجماعات العمومية المحلية ترقية الأعوان والعملة المترسمين إلى درجة أعلى في رتبتهم وإلى الرتبة المالية مباشرة لرتبتهم ويمنح هذا الاستثناء للأعوان والعملة المترسمين الذين تميزوا بإخلاصهم للمصالح العام والذين اظهروا كفاءة نادرة في القيام بعملهم أو قاموا بمبادرة من أجل تطوير سير المصالح العمومية نتج عنها اقتصاد محسوس في التكاليف أو تحسن ملحوظ في نوعية الخدمات المقدمة للمواطن ويمنح الاستثناء المذكور بمقتضى أمر ينفذ باقتراح من الوزير الأول بعد استشارة لجنة مختصة ويرتب العون المنتفع بالترقية في الرتبة الأعلى على الأقل من رتبته السابقة التي كان مرسما بها في حالته القديمة. وتضبط بأمر تراتيب الاستثناء وتركيبه للجنة المختصة.

أما بالنسبة للجزائر فقد كانت الترقية الاستثنائية مقررة في القوانين السابقة لا سيما المرسوم 85-59 لكن بعد صدور الأمر 06-03 الساري المفعول لم يتضمن الإبقاء عليها تاركا ذلك للقوانين الأساسية الخاصة.

**من خلال ما سبق يتبين لنا أن ترقية الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة. وبالرغم من أن الترقية في الرتبة مرتبطة ومتصلة بفكرة المسار المهني إلا أنه لا يمكن اعتبارها حقا تخضع ممارسته لميكانيزمات آلية محضة فهي تتوقف على اعتبارات معينة تتمثل في تقديرات السلطة المعنية في هذا المجال وكذلك على إجراءات انتقائية بنسبة الالتزام تجاه نفس الإدارة.<sup>1</sup>**

وطبقا لمبدأ المسار المهني الذي يقوم عليه نظام الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس فإن الموظفون مطالبون بخدمة الدولة طيلة حياتهم المهنية وبالتالي فإن الموظف مدعو إلى الارتقاء خلال مساره المهني على اعتبار أن الترقية في الرتبة خلال الحياة المهنية حق من حقوق الموظف العام التي يتم تكريسها من خلال نمط الترقية الداخلية إلى جانب التوظيف الخارجي.<sup>2</sup>

تعتبر الترقية في الرتبة من أهم أنواع الترقية نظرا لأهميتها بالنسبة للموظف والإدارة بل إن المشرع التونسي اقتصر الترقية على هذا النوع فقط وسمى الترقية في الدرجات بالتدرج وعموما فإن أنواع الترقية في الرتبة وشروطها واليات تطبيقها تقريبا متشابهة بين ما هو موجود في القانون الجزائري والقانون التونسي باستثناء بعض الآليات وبعض الشروط. وتتعلق أساسا بضرورة وجود منصب مالي وضرورة أن يكون الموظف مرسما وضرورة أن يرقى إلى الصنف الأعلى مباشرة باستثناء الترقية عن طريق الشهادة

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 183.

<sup>2</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 245.





فانه يرقى الموظف في الصنف الذي يعادل شهادته العلمية المتحصل عليها أثناء مساره المهني ولو كانت تفوق رتبته برتبتين أو ثلاثة وهذا النوع من الترقية أي الترقية عن طريق الشهادة موجود في الجزائر وغير موجود في تونس كما تم ذكره سابقا. بالإضافة إلى شرط الأقدمية في الرتبة وشرط التقييم من طرف المسؤول المباشر على الموظف خاصة في الترقية بالاختيار. كما يمكن أن نذكر أن الترقية الاستثنائية موجودة في تونس وغير موجودة في الجزائر من الناحية القانونية أما من الناحية العملية فقلما تحدث. وعموما فقد أصبح التوجه العام للإدارة سواء كان في تونس أو في الجزائر يعتمد على التنوع في الترقية وليس التركيز على نوع واحد فقط حتى يتاح لأكبر عدد من الموظفين من الترقية فمثلا في تونس كان يعتمد في السابق كثيرا على الترقية بالامتحان لكن مؤخرا أصبح يعتمد أيضا على الأنواع الأخرى حيث نلاحظ مؤخرا أن الترقية بالملفات أكثر شيوعا في تونس مقارنة بأنواع الترقية الأخرى ربحا للوقت وربحا للمال واختصارا للإجراءات التنظيمية.<sup>1</sup> بينما في الجزائر كان في السابق يعتمد على الترقية بالامتحان والترقية بالاختيار لكن مؤخرا أصبحت الترقية عن طريق الشهادات شائعة خاصة عندما أصبحت إمكانية الحصول على الشهادات العلمية متاحة لعموم الموظفين وبعد صدور المرسوم المتعلق بالترقية عن طريق الشهادة لسنة 2011.

وعليه فإن القانون العام للتوظيف العمومية حدد الشروط العامة والإطار العام الذي يتم بموجبه تتم الترقية وان الشروط والإجراءات الأخرى التي تعنى بالترقية تحددها القوانين الخاصة بالسلك سواء كان في الجزائر أو في تونس وهنا يمكن أن نلاحظ وجود اختلاف بين القطاعات إن لم نقل تمييز وهو ما ذهبت إليه لجنة إصلاح الوظيفة العمومية في وزراء الوظيفة العمومية في تونس باقتراح أن تكون المعايير المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام بما في ذلك معايير الترقية متشابهة إن لم تكن متطابقة وإزالة الفروق بين القطاعات المختلفة للوظيفة العمومية خصوصا عندما تنتفي مبررات ذلك المتعلقة بخصوصية المهنة.<sup>2</sup>

وعموما فإننا نجد أن المعيار الأمثل لترقية الموظف العام من وجهة نظرنا هو معيار الكفاءة شرط أن تكون الكفاءة قائمة على أساس التقارير الدورية العادلة والمهنية والمسببة هذا من الناحية النظرية أما من الناحية التطبيقية يتطلب شيء من المرونة والموضوعية إذ أن الأخذ بمعيار الكفاءة لا يعني في الوقت نفسه إلزامية الأخذ به أساسا للترقية بالنسبة لجميع الوظائف في الجهاز الإداري إذ من الممكن الاستعانة بمعيار الأقدمية إلى جانب الكفاءة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عفيفة المراهي. مقابلة سابقة. أجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة 11:00 بتونس العاصمة.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، وزارة الوظيفة العمومية، وثيقة مشروع إصلاح الوظيفة العمومية في تونس.

<sup>3</sup> خالد حماد محمد العنزي، "النظام القانوني لترقية الموظف العام دراسة مقارنة بين الأردن والكويت". (رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الكويت).





وعموما فان أهم إشكال بالنسبة للترقية في الرتبة هو وجود منصب مالي شاغر وبالتالي فان فتح المناصب المالية لا يتم وفقا لطلب الموظف المؤهل للترقية وإنما تخضع مسألة فتح المناصب المالية إلى اعتبارات أخرى خارجة عن إرادة الموظف منها ما هو موضوعي مثل ما تعلق بـ

- احتياجات المؤسسة من اجل سد الشغور في بعض المناصب.
- التوازنات المالية لميزانية الدولة وتقدير السلطة الوصائية في ذلك وفق مدونة فتح المناصب المالية السنوية.

ومنها ما هو غير موضوعي مثل:

- الاعتبارات السياسية: تتدخل الاعتبارات السياسية في فتح المناصب المالية المخصصة للترقية ففي فترات معينة تحتاج السلطة السياسية للتوظيف السياسي في مسألة فتح المناصب المالية سواء كان في الترقية أو التوظيف مثال ذلك ما حدث في سنتي 2013 و 2014 أي قبيل الانتخابات الرئاسية لسنة 2014 حيث تمت مراسلة مختلف مديريات التوظيف العمومي من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومي بخصوص استغلال جميع المناصب المالية المفتوحة والإسراع في ذلك بما في ذلك المناصب بعناوين سنوات سابقة.<sup>1</sup> وكذلك ما حصل في أواخر سنة 2019 أي قبيل الانتخابات الرئاسية بحيث تم إلغاء وتأجيل كل المناصب المخصصة للترقية والمخصصة للتوظيف نظرا لان الحكومة قامت بإدماج كل الموظفين في مناصبهم حيث تم تحويل تلك المناصب المقترحة للترقية الداخلية وللتوظيف الخارجي إلى أصحاب الإدماج المهني والاجتماعي.

- الاعتبارات الشخصية: تتدخل الاعتبارات الشخصية في فتح المناصب الخاصة بالترقية في الرتبة بحيث عندما تكون خلفيات شخصية بين الموظف ومسؤوله المباشر وأكبر دليل على ذلك حتى ولو كان هناك منصب مالي مفتوح بإمكان الإدارة تحويله إلى منصب خارجي ولا يوجد أي شيء يلزم الإدارة على منع ذلك الإجراء لكي لا يستفيد منه الموظف الغير مرغوب فيه ظاهره المصلحة العامة وباطنه خلفيات شخصية بين الرئيس ومرؤوسه.

أما دور اللجان المتساوية الأعضاء في مجال الترقية في الرتبة فقد أعطى القانون الجزائري والقانون التونسي نفس الدور تقريبا ويتعلق أساسا بعرض قائمة المؤهلين على اللجنة والتثبت من جميع الإجراءات ودراسة الملفات وغيرها من العمل الرقابي على عمل الإدارة لكن يبقى هذا الدور استشاري سواء كان في الجزائر أو في تونس وان الفصل النهائي في الأمر متروك للإدارة.

أما بالنسبة للختم على قائمة الكفاءة ونشر القائمة في الرائد الرسمي ففي تونس يتم من طرف الوزير بينما في الجزائر كل العمليات التي تعنى بالترقية تتم من طرف السلطة الوصية التي تشرف على الإدارة

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التعليم رقم 24 المؤرخة في 26 جانفي 2014 الصادرة من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية والمتضمنة شغل المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والادارة العمومية.



المعنية بالترقية مباشرة مثال ذلك إذا كانت الترقية تعني الموظفين التابعين للبلدية فان الإدارة التي توشح على جميع عمليات ومراحل الترقية هي الولاية ومصالح مديرية الوظيف العمومي في تلك الولاية ولا دخل للإدارة المركزية في هذا النوع من الترقيات وهنا يمكن أن نلاحظ أن طبيعة النظام الإداري التونسي يعتمد على النظام المركزي أكثر من النظام الامركزي مقارنة بالنظام الإداري الجزائري ويعود ذلك لعدة أسباب منها:

- العامل الطبيعي: حيث أن شساعة التراب الجزائري وبعد الأقاليم عن بعضها البعض يؤدي إلى الاعتماد على اللامركزية الإدارية مقارنة بما هو قائم في تونس.

- العامل السياسي: حيث أن النظام السياسي الجزائري ترك بعض المهام الإدارية إلى السلطة الإدارية المحلية واحتفظ بالمهام السيادية المتعلقة بالأمن العام والسيادة الوطنية بينما في تونس ط بيعة النظام السياسي الذي يعتمد على العامل الأمني يجعل منه محتفظ بجميع العمليات الإدارية على مستوى المركز.

- العامل البشري: حيث أن عدد الموظفين في تونس (642.900 موظف سنة 2017) اقل بكثير مما هو عليه في الجزائر (2.160.836 موظف سنة 2019) وان الحالات التي يتم رفعها إلى السلطة المركزية قليلة مقارنة بالحالات الموجودة في الجزائر بحيث يمكن معالجتها والبت فيها دون أن تأخذ أوقات كثيرة.

وتتجلى بعض الإشكاليات المتعلقة بالترقية من خلال التطرق إلى بعض القطاعات الحساسة في قطاع الوظيفة العمومية ففي قطاع الصحة هناك عدة قوانين أساسية خاصة حيث يعتبر قطاع الصحة اكبر قطاع فيه قوانين أساسية خاصة نظرا لتنوع المهن وتنوع التخصصات حيث تصل إلى 12 قانون أساسي خاص مثل الأطباء الأخصائيين - الأطباء العامون - الصيادلة - الإداريين - الممرضين.<sup>1</sup>

فلو أخذنا على سبيل المثال رتبة الأطباء العامين أي طبيب عام للصحة العمومية حتى ينتقل إلى الرتبة الأعلى وهي طبيب عام رئيسي للصحة العمومية (Médecin généraliste principal) يجب عليه اقدمية 07 سنوات ولكي يرقى في الرتبة الأعلى منها يجب عليه قضاء مدة 05 سنوات أخرى وهي رتبة طبيب عام رئيس (Médecin généraliste en chef) للصحة العمومية وهذا الأمر يتم بعد فتح المناصب المالية للترقية وبعد اجتياز امتحان لكن مؤخرا تم تجميد ذلك نظرا لتوظيف أصحاب الإدماج المهني مما أثر على التوظيف وعلى الترقية على حد سواء. كما يمكن ترقية الأطباء العامون بعد الحصول على تكوين متخصص في الاستعجال إلى طبيب عام رئيسي. ونظرا للظروف الصحية المتعلقة بجائحة كورونا فان قطاع الصحة هو القطاع الأول الذي تم رفع التجميد فيه على مختلف العمليات المتعلقة بالمسار المهني مثل الترقية والتوظيف.

<sup>1</sup> نجوى بن جدو، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/18 على الساعة 14:00 بالوادي.



أما بالنسبة لقطاع التربية فان القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية حدد 37 نوع من الرتب من أساتذة وتقنيين وإداريين وغيرهم حيث أن الترقية عن طريق المسابقة تتم بالنسبة للأستاذية: بعد حصول الأستاذ على اقدمية 05 سنوات يحق له أن يشارك في التأهيل عن طريق المسابقة بحيث أن 80 % من المناصب تتم عن طريق المسابقة و 20 % تتم عن طريق الترقية الآلية. حيث انه عن طريق التأهيل الآلي يجب الحصول على اقدمية 10 سنوات.

وفي هذا الأمر يوجد انتقادات كبيرة على هذه النسبة بحيث عوض أن تكون 80% مقابل 20 % تكون النسبة متناصفة على الأقل حتى يتسنى لذوي الخبرة الترقية خاصة انه في الآونة الأخيرة وبعد تطبيق هذا الأمر تبين أن الكثير من ذوي الخبرة في الميدان لم يتحصلوا على الترقية فعلى سبيل المثال لا الحصر منصب مدير مدرسة ابتدائية نجد أن معظم الذين ترقوا إلى هذا المنصب شباب من ذوي المؤهلات الجامعية بينما أصحاب الخبرة والذين لم يتحصلوا على مؤهلات جامعية تم حرمانهم من ذلك. وأما بالنسبة لمعايير الترقية فنجد مايلي:<sup>1</sup>

- نقطة التفتيش في 03 وهي مرتبطة بالدرجة أي انه لكل درجة ما يقابلها وكل درجة لديها حد أدنى وحد أقصى زائد النقطة التقنية من طرف مدير المؤسسة وهي مرتبطة بالدرجة كذلك زائد النقطة الإدارية وهي غير محددة بسقف وهنا تدخل العلاقات الشخصية في كثير من الأحيان.
- الدبلوم ليسانس 08 نقاط والماستر 10 نقاط والماجستير والدكتوراه 10 نقاط. وفي هذا الأمر نلاحظ مساواة بين شهادة الماجستير والدكتوراه.
- الدرجة المتحصل عليها الموظف نقطة عن كل درجة.
- الثنائية في القطاع 03 نقاط أي عندما يكون الزوج والزوجة في قطاع التربية.
- الزواج عليه نقطة والأبناء لكل ابن نقطة في حدود 03 أبناء.
- عند التساوي يتم الترتيب عن طريق تاريخ محضر التنصيب ثم عن طريق السن ثم ذوي الحقوق. يمكن أن نشير إلى أن ذوي الحقوق تشمل المجاهدين وأبناء الشهداء لكن في الممارسة فان ذوي الحقوق تشمل كذلك أبناء المجاهدين وضحايا المأساة الوطنية بالرغم من أن القانون لا ينص على ذلك وهذا يرجع لاعتبارات سياسية مرتبطة بالتوظيف السياسي لهذه الفئات من طرف السلطة السياسية. فعلى سبيل المثال أستاذ تعليم ثانوي يمكنه أن يترقى إلى أستاذ تعليم ثانوي رئيسي ثم إلى أستاذ تعليم ثانوي مكون ثم يمكنه الترشح إلى منصب مفتش على طريق مسابقة وطنية.

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمار، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



أما بالنسبة لشروط الترقية فتتم وفق مايلي:

- احتساب شهادات أخرى جديدة مثل شهادة الإعلام الآلي.
- البحوث العلمية المعترف بها في حقل التربية 03 نقاط.

كذلك من بين الإشكاليات اثناء الممارسات تعمد ضياع وثائق من الملف من طرف أعوان الإدارة مثل الشهادات المرافقة وذلك لان وصل استلام الملف غير مفصل فيه الوثائق التي تم إيداعها . وعدم احترام الأجال في إيداع الملفات من طرف المسؤول عن استلام الملفات حيث انه يشترط احترام السلم الإداري لكن في واقع الأمر يتم استلام بعض الملفات عن طريق العلاقات خارج الأجال.<sup>1</sup>

- الموظف الجديد يحدب الترقية عن طريق المسابقة أما ذوي الخبرة فإنهم يفضلون الترقية الآلية أما بالنسبة للإدارة فتستحسن الترقية الآلية للاستفادة من ذوي الخبرات.

- بالنسبة للترقية في رتبة أستاذ تعليم ثانوي قاعدي لها شقان شق إداري وآخر بيداغوجي مع نفس الشروط ويتمثل الإداري في رتبة ناظر ثم مدير ثم مفتش ثم تنتهي الترقية.

- بالنسبة لرتبة مستشار تربية عادة ما تكون المناصب أكثر من المرشحين مثال 40 منصب يتنافس عليها 12 فرد وتختلف حسب طبيعة المنصب ويعود ذلك إلى عدة أسباب. حيث انه في كثير من الأحيان منصب مستشار تربية غير مرغوب فيه من طرف الأساتذة نتيجة للاحتكاك الدائم مع التلاميذ وكذلك الحجم الساعي الكبي مقارنة بالحجم الساعي للأستاذ. ويمكن أن نحصر سببين أساسيين يشجعان على الترقية إلى منصب مستشار تربية هما:

- مسألة السكن الوظيفي ( بالنسبة للأساتذة الذين ليس لديهم سكن فإنهم يترشحون للمناصب الإدارية حتى يستفيد من خلالها بقوة القانون من السكن بالرغم من انه قد يكون ليس لديهم الرغبة في ذلك).

- مسألة العجز عن أداء مهام الأستاذية كضعف الأحبال الصوتية وغيرها.

وهذا ما يفسر بان عدد المرشحين اقل أو يقارب المناصب المفتوحة أما في باقي الرتب عادة ما يكون عدد المرشحين أكبر.

في سنة 2013 تم إلغاء مسابقة التوظيف للمقتصدین بسبب التلاعب في المحاضر بعد استدعائهم للتكوين أي بعد مرور 03 أشهر من إجراء المسابقة حيث ألغيت من طرف الوزارة بعد إرسال لجان تحقيق وتم هذا التلاعب في النتائج عن طريق التدخلات والضغطات التي مورست على رئيس المركز أما طريقة التزوير فكانت عن طريق تغيير أوراق الإجابة وتغيير التقيط وتم إدراج المناصب في العام الموالي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



أما فيما يخص أن يخضع العون المتحصل على الترقية مبدئياً إلى فترة تربص بالرتبة الجديدة فإن هذا الإجراء معمول به في تونس وغير معمول به في الجزائر لأنه لم يتم الإشارة إليه من طرف المشرع الجزائري وإنما تطرق إلى التكوين بالنسبة للترقية في الرتبة وحتى في تونس يخضع لعدة شروط واستثناءات. حيث يخضع العون المتحصل على الترقية مبدئياً إلى فترة تربص بالترقية الجديدة غير أن لهذه القاعدة عدة استثناءات نذكر منها على سبيل المثال ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من الفصل السابع من الأمر عدد 834 لسنة 1998 المؤرخ في 13 أفريل 1998 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بالسلك الإداري المشترك للإدارات العمومية من أن التربص لا ينطبق على الأعوان الذين يسمون برتبة ليست في متناول المرشحين الخارجيين.<sup>1</sup>

أما في تونس فمن شروط الترقية في الرتبة الحصول على اقدمية 04 سنوات على الأقل وبعد تقييم المسؤول المباشر يرسل الملف إلى سلطة الإشراف شريطة أن تتوفر الاعتمادات اللازمة.

01- الترقية عن طريق الامتحان 05 سنوات .

02- الترقية عن طريق الملفات 04 سنوات.

03- الترقية عن طريق المناظرة الداخلية 05 سنوات.

04- الترقية بالاختيار 10 سنوات.

عند التساوي بين المرشحين للترقية في الرتبة يتم الفصل بينهم بناء على

- الاقدمية في الرتبة.

- الاقدمية العامة.

- الأكبر سناً<sup>2</sup>

وتعتبر الترقية عن طريق الاختبار شائعة قبل "الثورة" إلا انه مؤخراً أصبحت الترقية عن طريق الاختيار أكثر شيوعاً كما يمكن أن نشير إلى أن هناك إشكاليات بالنسبة للترقية المتعلقة باللجان المركزية التي تفصل في عملية الترقية فالموظفين الذين يزاولون عملهم في الإدارات المركزية يتمتعون بفرص ترقية أكثر من الموظفون الذين يعملون في الإدارات المحلية وذلك نظراً لنفوذهم في الوزارات كما أن المناصب المفتوحة للترقية شحيحة مقارنة ممن تتوفر فيهم الشروط القانونية للترقية حيث لا تتعدى 10 % من عدد المرشحين. بالإضافة إلى أن معايير التقييم والانتقاء غير واضحة فتخضع للسلطة التقديرية لأعضاء هذه

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 04 من الأمر عدد 114 لسنة 1973 المؤرخ في 17 مارس 1973 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص برجال التعليم لمعاهد التعليم الثانوي العام لوزارة التربية القومية الذي يعفي المرشحين لرتبة أستاذ مبرز للتعليم الثانوي من قضاء فترة التربص إذا ما توفر لديهم شرط اقدمية سنة على الأقل في التعليم **الرائد الرسمي**، عدد 11 الصادر بتاريخ 23 مارس 1973، ص 481.

<sup>2</sup> فوزي البيعقوي شرف الدين، مقابلة سابقة. أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.



اللجان أما بالنسبة للترقية الاستثنائية فيستفيد منها الموظف مرة واحدة خلال مساره المهني. وبخصوص الترقية عن طريق التكوين المستمر فهي موجودة ويعمل بها وفق شروط وإجراءات معينة. وتكمن أهمية الترقية على مستويين:

01- على مستوى تقلد مناصب نوعية مثل رئيس مصلحة حيث لكي يتحصل الموظف على احد هذه المناصب النوعية يجب أن يكون في رتبة متصرف فما فوق.

02- الأثر المالي للترقية ففي حالة ترقية الموظف من رتبة متصرف إداري إلى رتبة متصرف مستشار يحصل على زيادة في الأجر ما يقارب 120 دت.<sup>1</sup>

ومن أبرز الإشكاليات التي تبرز بالنسبة للترقية في الرتبة كما تم ذكره مسألة الفصل بين المرشحين حيث يتم اخذ نسبة 50 % من المناصب المفتوحة للترقية وبالتالي يحرم نصفهم بالرغم من أنهم مؤهلين للترقية حيث ترسل هذه الملفات إلى الوزارة بناء على دراسة الملفات ويعتبر هذا الأمر في سياق تكريس مبدأ مركزية الإدارة فيما يتعلق بالمسار المهني للموظف العام في تونس حيث أن كثير من القضايا المتعلقة بالمسار المهني ممركرة على خلاف ما هو عليه في الجزائر.

كما يوجد إشكال آخر بالنسبة للترقية وهو التمييز بين أصناف الوظيفة العمومية في تونس خاصة في مدد الترقية بين الموظفين والعملة حيث أن العملة يستفيدون من الترقية كل ثلاث سنوات بينما الموظفون تتم ترقيتهم في اغلب الأحيان بعد 05 سنوات بحيث نلاحظ أن آفاق الترقية بالنسبة للعملة مفتوحة أكثر من الموظفين. أما ما تعلق بالقيمة المالية للترقية في الرتبة قيمتها من 70 ألف دت إلى 100 ألف دت وهي متقاربة مقارنة بقيمتها في الجزائر أي حوالي 5 الاف دج الى 7 الاف.<sup>2</sup>

وبخصوص العدول عن الترقية فبإمكان الوزير في تونس أن يعدل عن قراره في الترقية حتى بعد صدوره في الرائد الرسمي بينما في الجزائر لا يمكن التراجع عن قرار الترقية إلا إذا كان هناك أسباب قانونية وجيهة. وبالرغم من أن المشرع التونسي اقر بإمكانية العدول عن الترقية إلا أن القضاء الإداري ذهب إلى ما يخالف ذلك حيث رفض التراجع عن أي قرار ترقية تم بصورة قانونية.<sup>3</sup> وتبقى إمكانية التراجع عن قرار الترقية من طرف الوزير أثناء فترة التبرص واردة.

<sup>1</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. اجريت يوم 22/09/2022 على الساعة 10:00 بقبلي.

<sup>2</sup> عفيفة المراهي، مقابلة سابقة. أجريت يوم:21 جويلية 2022 على الساعة 11:00 بتونس العاصمة.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، القضية عدد 848 القرار المؤرخ في 28 ماي 1984 احمد.... ضد وزير الداخلية.



### المبحث الثالث: التكوين في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس

يعرف التكوين على انه تلقين مهارات فنية بهدف إكسابهم معارف جديدة وتنمية مواهبهم لتمكينهم من النهوض بأعباء وظائفهم على نحو أكثر فعالية.<sup>1</sup>

وتكمن أهمية التكوين في الوظيفة العمومية على مستويين اثنين:

- **على مستوى الموظف العام:** حيث إن الهدف من العملية التكوينية هو تحسين أداء الموظف العام من خلال ترقية قدراته العلمية والعملية ويجعله في موقف أفضل بصفة مستمرة خلال مراحل حياته الوظيفية سواء بالعمل على تحسين ورفع كفايته وزيادة إنتاجيته في عمله الحالي عما كانت عليه من قبل من ناحية أو بإعداده لمتطلبات العمل الجديد من ناحية أخرى.<sup>2</sup>

ويمكن تلخيص الهدف من التكوين على مستوى الموظف العام في ثلاث عناصر أساسية:

- توسيع مدارك الموظف العام.

- زيادة مهارات الفرد العلمية والعملية.

- تحسين سلوك الأفراد.

- **على مستوى الإدارة:** أما أهمية التكوين على مستوى الإدارة أو المؤسسة فتكمن فيما يلي:

- تخفيض التكاليف أو تقليل النفقات الإدارية وذلك من خلال حصول الأفراد العاملين في المنظمة على أقصى جهد وأعلى إنتاجية.<sup>3</sup>

- تحقيق التقدم التكنولوجي لمواجهة الأحداث المتغيرة التي يشهدها عالم اليوم والتي تؤدي إلى تغيير في أساليب الأعمال الإدارية المختلفة.<sup>4</sup>

- ضمان حاجات المنظمة من اليد العاملة في مختلف المستويات الإدارية.

- يسمح التكوين بتوفير الاستقرار الوظيفي في المؤسسة واكتسابها صفة الاستقرار والصورة الجيدة في المجتمع.

وعليه فان عصرنة الإدارة العمومية مرهون في كل زمان ومكان بمدى قدرة أعوانها على مواكبة الحاجيات الاجتماعية التي هم مطالبون بالاستجابة إليها، ولهذا فان اغلب دول العالم أعطت اهتماما كبيرا لمسألة التكوين واخذ عدة أشكال وعدة صور واختلفت من دولة إلى أخرى حيث اعتمدت بعض الدول على التكوين الأصلي أي قبل الدخول إلى الوظيفة العمومية ومنها فرنسا وتبعتها البلدان التي عملت بنظامها

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 58.

<sup>2</sup> علي الصاوي، مرجع سابق، ص ص 95-96.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 100.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، الصفحة نفسها.





الإداري خاصة البلدان النامية حيث تنتشر المدارس التطبيقية قصد إعداد المرشحين إلى الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

وعلى خلاف ذلك لم تولي بعض الدول اهتماما بالتكوين الأصلي منها بريطانيا واعتمدت على أسلوب التكوين المتواصل المعتمد على الرسكلة وتحسين المستوى.

وفي الجزائر باعتبارها تتبع النموذج الفرنسي فقد عملت منذ الاستقلال على إنشاء مدارس ومعاهد لتكوين الموظفين يتماشى مع النظام الإداري المتبع. ولهذا فقد احتلت سياسة التكوين في ميدان الوظيفة العمومية في الجزائر مركز الصدارة ضمن اهتمامات السلطات العمومية غداة الاستقلال في جويلية 1962 حيث أنشأت شبكة من المدارس التطبيقية كلفتها بإعداد المرشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الإدارية والتقنية وبتحسين مستواهم ورسكلتهم ومن هذه المؤسسات نجد:<sup>2</sup>

- المدرسة الوطنية للإدارة جوان 1964.
- مراكز التكوين الإداري على مستوى 31 ولاية بين 1966 و1975.
- مراكز التكوين في الميدان الشبه الطبي وميدان الجمارك والفلاحة والأشغال العمومية وغيرها.

ويعتبر هذا التوجه الذي يعتمد على إنشاء مدارس خاصة بتكوين الموظفين العموميين يتماشى مع النظام الإداري المغلق على خلاف مع ما هو معمول به في النظام الإداري المفتوح والذي يعتمد على التكوين الإداري الموحد بين الإدارة العمومية والقطاع الاقتصادي.

أما فيما يخص مناهج وبرامج التكوين فإن البرامج المعتمدة في تكوين الموظفين في الجزائر تعتمد على البرامج الأكاديمية حيث أن الوظائف الإدارية تخضع إلى مقتضيات تسييرية تتطلب من ممارسيها معارف ومهارات وسلوكيات لا ترتبط بمادة واحدة بل بمواد متعددة قلما نجدها في برامج التخصص الجامعي ولذا وجب ضرورة إدماج عامل المهنية في تصور البرامج الخاصة بالوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

ولمعرفة طبيعة نظام التكوين المعمول به في الجزائر كان لزاما علينا أن نتطرق إلى أهم القوانين والتشريعات التي اهتمت بهذا العنصر المهم من عناصر الوظيفة العمومية، حيث نصت المادة: 22 من الامر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 على ما يلي:(على الدولة والجماعات والمؤسسات العمومية أن تتخذ الإجراءات الضرورية قصد التكفل بتكوين المرشحين للوظيفة العمومية وكذا تحسين مستوى الموظفين وترقيتهم). كما نصت المادة 52 من المرسوم رقم 85-59 على ما يلي:(يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية بغية تحسين مردود المصالح العمومية وضمان الترقية الداخلية للموظفين، أن تقوم بما يأتي:

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 150.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 152.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 149.





- تتولى أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال تحسينا دائما، وذلك بالتنسيق مع متطلبات التنمية.

- تنجز أو تشارك في انجاز الأعمال المخصصة لضمان تكييف المرشحين مع الوظيفة العمومية. وقد نصت المادة 38 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على انه: (للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية).

لذلك يعتبر التكوين حقا معترفا به للموظف العام خلال مساره المهني على غرار تحسين المستوى

وتجديد المعلومات بحيث يشكل التكوين أداة مفضلة لتثمين الموارد البشرية وممرا إجباريا لتكييف التأهيلات مع تطورات المهام والحرف في الوظيفة العمومية<sup>1</sup> وبالرغم من أن القانون 06-03 كرس التكوين كحق من الحقوق العامة للموظف العام وتماشيا مع النظام الإداري المغلق الذي يعتمد على العلاقة اللائحية بين الإدارة والموظف والتي توجب عدة حقوق من أهمها الحق في التكوين بل أن التكوين يعتبر من ابرز سمات النظام الإداري المغلق (نظام المسار المهني) وبهذا المنطق أولى المشرع الجزائري اهتماما بالغا لموضوع التكوين بجميع أشكاله وصوره.

وبالرغم من أن التكوين هو حق من الحقوق المكتسبة للموظف العام إلا انه يعتبر من الواجبات على الإدارة القيام به وبصفة ملزمة وهذا ما جاء به القانون 06-03 الذي ألزم الإدارة بوضع كل الشروط والإمكانيات لتحقيق هذا التوجه لا سيما في المادة 104 من الأمر 06-03 حيث تنص على ما يلي: (يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة).

أما في تونس فإن الأمر لا يختلف عما هو معمول به في الجزائر باعتبار أن كلا البلدين يتبعان النموذج الفرنسي في التكوين وفق النظام المغلق حيث عملت الجمهورية التونسية المستقلة على إنشاء مدارس ومعاهد تكوين مختلفة لتكوين عموم الموظفين بغية شغل الوظائف الجديدة وتكوين الموظفين المبلشرين لمهامهم قصد تحسين مستواهم وتطوير قدراتهم.

ولعل من بين أهم هذه المدارس دار المعلمين العليا وهي مدرسة تم إنشائها من طرف الإدارة الفرنسية سنة 1884 وتواصل العمل بها بعد الاستقلال حيث عملت الإدارة التونسية على تعريبها وتطويرها بما تتلاءم ومتطلبات المرحلة الجديدة.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، دروس في تسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية وتطبيقاته في الجزائر G.R.H. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر: 2019، ص 275.



كما نجد المدرسة الوطنية للإدارة والتي تم إنشائها سنة 1949 من طرف السلطات الاستعمارية وتم الاعتماد عليها لتكوين إطارات الإدارة التونسية بعد الاستقلال بهدف سد الفراغ الذي تركه المستعمر في اليد العاملة المكونة.

كذلك مراكز التكوين في ميدان الشبه الطبي والتمريض والمدرسة الوطنية للدراسة والمركز القطاعي للأشغال العمومية وغيرها من المدارس والمعاهد المختلفة.

أما بخصوص السند القانوني لعملية التكوين في قطاع الوظيفة العمومية فيمكن ذلك من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عدد 112 المؤرخ في 12/12/1983 لا سيما الفصل 49 ومختلف القوانين الأساسية الخاصة.

ومن خلال دراسة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي وبعض القوانين الأساسية الخاصة يمكن أن نؤكد على أن التكوين في الجزائر وتونس اخذ عدة صور وأشكال وأنواع أهمها:

#### المطلب الأول: التكوين المتخصص في إطار التوظيف في الجزائر و تونس

وهو التكوين المتخصص الذي تنص عليه صراحة القوانين الأساسية الخاصة بمختلف قطاعات النشاط قصد الالتحاق برتب معينة في إطار التوظيف وفقا لهذا النمط من التكوين يكون عن طريق إعداد المرشحين إعدادا خاصا في مؤسسات تكوين مؤهلة تابعة للإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية التي تديرها لهذا الغرض.<sup>1</sup>

ولهذا فإن **المشرع الجزائري** أكد على ضرورة التكوين المتخصص كآلية أساسية في نظام الوظيفة العمومية المعمول به. حيث نصت المادة الأولى من المرسوم المتعلق بالتكوين على ما يلي:  
(إن التكوين المتخصص هو التكوين الذي يهدف لشغل منصب عمومي للمرة الأولى أو الالتحاق بسلك عال أو رتب عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وظيفة خدمة أو للتحضير للمسابقات والامتحانات المهنية).<sup>2</sup>

وكذلك ما نصت عليه المواد 31 و 68 و 98 من المرسوم التنفيذي رقم: 92/96 المؤرخ في: 03 مارس 1996 حيث نصت هذه المواد على ما يلي: (إن هذا النوع من التكوين لا يتسم بالعمومية بل يكون متخصصا في الوظيفة التي يشغلها أو سيشغلها الموظف وهو يخص الموظفين الذين سيلتحقون بالوظيفة لأول مرة كالمفتشون المركزيون للضرائب الذين يتم توظيفهم على أساس الشهادة من بين المرشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا مدته سنة واحدة في مؤسسة تكوين متخصصة أو المفتشون

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 240.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 04-17 المؤرخ في 22 يناير 2004 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم. **الجريدة الرسمية**، عدد 06 بتاريخ 25 جانفي 2004، ص 17.



الرئيسيون للجمارك الذين يتم توظيفهم بعد تكوين متخصص لمدة سنة واحدة وكذلك الموظفون الموجودين في حالة خدمة بقصد ترقيتهم أو تحضيرهم للمسابقات والامتحانات المهنية كالملازمون الأوائل للشرطة الذين تتوقف مشاركتهم في الامتحان المهني والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة محافظ شرطة على اجتياز بنجاح لدورة تكوين خاصة بتلك الرتبة. ويقوم بهذا النوع من التكوين معاهد متخصصة كمعاهد الشبه الطبي ومعاهد الشرطة ومعاهد تخريج الأئمة وغيرها.

وفي قطاع الصحة يمكن أن نبرز أهم المعايير التي تحدد من خلالها احتياجات المؤسسات ما يلي:  
- الهياكل الصحية الجديدة ويعتبر ذلك أهم عنصر خاصة عندما تكون هناك عدة مؤسسات على أبواب الفتح.

- التقاعد.

- الاستقالات.

أما بالنسبة للوزارة والمعايير التي تمنح من خلالها المناصب المالية بغرض التوظيف المباشر بعد التكوين المتخصص فإن أهم المعايير في ذلك هو ما يلي:

- حسب الهياكل الجديدة.

- حسب عدد سكان الولاية.

- حسب النشاط الصحي لتلك الولاية.

كما أن الخروج خارج الولاية لا يؤثر على تعداد الموظفين باعتبار أن المناصب المالية يمكن استغلالها.

أما بالنسبة لمسابقات الدخول في التكوين المتخصص فإنه يشرف على ذلك المعاهد المتخصصة لذلك فبالنسبة للمرضين يتم تكوينهم في المعاهد الوطنية لتكوين الشبه الطبي وهي معاهد تابعة لوزارة الصحة ويتم الترشح له بعد النجاح في البكالوريا ويتم اختيارهم حسب المعدل مثل التسجيل في مختلف المعاهد الجامعية وكل معهد يتم التوجيه له طلبة الولايات القريبة منه.

- كذلك بالنسبة للقابلات وطلبة التدايك الطبي فيتم توجيههم للمعاهد القريبة لولاياتهم.

- أما بالنسبة للمساعدين المرضين فإنه يتم تكوينهم في المعاهد أو الفروع التابعة للمعاهد في أغلب ولايات الوطن أما بالنسبة للمعنيين فهم طلبة مستوى البكالوريا ويتم فتح المسابقة على المستوى المحلي نتيجة لكثرة المناصب المفتوحة وكثرة المرشحين ويمتحنون في مادتين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وهيبة ببة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة 11:30 بالوادي.



وبالنسبة لتكوين الأطباء المقيمين فإن أهم الإشكال الذي يطرحه هؤلاء هو توفير الأمن أثناء أداء مهامه وتحسين ظروف العمل التي لا تليق بمهنتهم ورفع الأجور بما يتناسب مع ساعات العمل التي يؤديها.<sup>1</sup>

أما بالنسبة لقطاع التربية فإن التوجهات العالمية تعتمد على المقاربة بالكفاءات في قطاع الوظيفة العمومية عموما فمن غير المعقول على سبيل المثال لا الحصر أن يفتح باب الترشيح لمنصب أستاذ مدرسة ابتدائية لـ 33 تخصص.<sup>2</sup> حيث يعتبر هذا الأمر استهتار بالمهنة وعدم احترام لمبدأ التخصص وباعتبار أن الوظيفة العمومي ضحية لسياسات الحكومة التي تهدف إلى إرضاء فئات اجتماعية على حساب التخصص الوظيفي ويرتبط هذا الأمر بعدة إشكاليات منها: طبيعة التكوين حيث لا يتم تكوين أفراد متخصصين بالعدد الكافي خاصة بالنسبة لهذه الرتبة بالخصوص وبالتالي يتم سد الشغور بتخصصات أخرى اقل ما يقال عنها أنها غير معدة لذلك. وفي هذا الإطار اقترح ألا يتم توظيف أي موظف في منصب أستاذ مدرسة ابتدائية غير مكون لهذا الغرض ويتم ذلك بزيادة تكوين هؤلاء الأفراد في المدارس العليا للأساتذة على حسب احتياجاتهم فالتكوين موجود سواء كان ذلك تكوينا عاما أو متخصصا وبالتالي فإن التكلفة والتبعات موجودة وعليه ضرورة توجيه هؤلاء إلى التكوين المتخصص وعدم الاعتماد على التكوين العام. كما نقتراح في هذا المجال إعطاء أستاذ مدرسة ابتدائية مكانة اعتبارية معنوية وماديا من حيث المكانة الاجتماعية ومن حيث مستوى التأجير مثل بقية الأساتذة في جميع الأطوار على اعتبار أن القاعدة في التدريس هم أصحاب المدرسة الابتدائية.

كما أن التكوين يجب أن يكون على حسب حاجة الإدارة وليس على حسب توفر المناصب البيداغوجية للتكوين في الجامعات والمعاهد بحيث يجب أن تتحول عقيدة الإدارة من خدمة السلطة إلى خدمة المواطن.

كما نلاحظ أن هناك خلل في تحديد احتياجات قطاع التربية ولائيا مما يؤدي إلى فائض في المتخرجين وبالتالي يؤدي هذا الأمر إلى بطالة لطلبة المدارس العليا لأنه لا يستطيع العمل في مناصب أخرى غير التي تم تكوينه لأجلها فمن المفروض في حالة وجود طلبة متخرجين من المدرسة العليا فإنه لا يوجد توظيف أو حتى دخول من خارج الولاية وبالتالي فإن الأولوية تكون لطلبة المدارس العليا هذا من الناحية القانونية ومن الناحية النظرية أما من الناحية الواقعية فالعكس هو الصحيح.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> السيدة دلال، رئيسة مصلحة الأطباء المقيمين بالمؤسسة الاستشفائية بوهران، مقابلة أجريت يوم 06 افريل 2021 على الساعة 14:00 بوهران.

<sup>2</sup> محمد بوخطة، مقابلة سابقة. أجريت يوم 2021/04/05 على الساعة 15:00 بالجزائر العاصمة.

<sup>3</sup> زهير ضب، مقابلة سابقة، أجريت يوم 2021/01/01 على الساعة 14:00 بالوادي.



أما فيما يخص مستوى التأطير فإنه من حيث العدد لا يختلف كثيرا عن ما هو موجود في الجامعات فعموما يوجد نقص في عدد الأساتذة الدائمين مقارنة بعدد الطلبة حيث يتواجد في المدارس أساتذة دائمين وأساتذة مؤقتين ويعود هذا النقص في التأطير لأسباب خارج عن إرادة الإدارة وإنما متعلق بما تفتحه الوزارة من مناصب مالية للتوظيف وللوزارة لها معايير محددة لفتح المناصب المالية تتعلق أساسا بمعامل التأطير أي يجب أن يكون لكل 14 طالب أستاذ واحد هذا من جهة ومن جهة أخرى أن الإدارة ملزمة باحترام الحجم الساعي الأسبوعي لكل أستاذ فالوزارة لم تقم بتغطية احتياجات التأطير بالأساتذة الموجودين ولا هي فتحت مناصب مالية للأساتذة حملة شهادات الدكتوراه والماجستير للتوظيف وهنا الحديث يجرننا للاعتبارات المالية والسياسية للدولة.

إن المدارس العليا للأساتذة أنشأت خصيصا لتكوين الأساتذة لفائدة قطاع التربية بموجب عقد مبرم بين وزارة التربية ووزارة التعليم العالي يسمى بعقد التزام يبرمه الطالب في المدرسة في السنة الأولى بينه وبين مديرية التربية التي ينتمي إليها والذي يتم بموجبه التوظيف المباشر دون اللجوء إلى المسابقة وكذلك لديه الأولوية في التوظيف على حساب المتخرجين من مختلف الجامعات في حدود المناصب المالية الموجودة.

ونظرا لهذا النقص في التأطير فإنه يتم سده بإحدى الطريقتين إما عن طريق الساعات الإضافية بالنسبة للأساتذة الدائمين وفي هذا الأمر يتم عن طريق الرجاء وليس الوجوب حيث يتم ذلك باتفاق الإدارة مع الأساتذة بإضافة ساعات بطريقة ودية ولا يمكن للإدارة أن تفرض على الأساتذة ذلك أما الطريقة الثانية التي يتم بها نقص التأطير هو استدعاء الأساتذة المؤقتين وبالرغم من أن هذا الأمر ليس في صالح الإدارة ولا في صالح الأساتذة إلا أنه يعتبر حلا ولو استثنائيا لسد الفراغ حيث أن الأساتذة المؤقتين يتلقون أجور زهيدة ويتم تسديد أجورهم بالساعات تتراوح بين 600.00 دج وبين 800.00 دج حسب الرتب والشهادات العلمية ويمكن هنا أن نفسر قبول الأساتذة للعمل بهذه الأجور لاعتبارات أخرى غير الاعتبارات المادية التي تم ذكرها وإنما لاعتبارات معنوية تتعلق أساسا باحتساب ذلك في الخبرة المهنية في التوظيف كما أنها مهنة محترمة وتبقي الأستاذ متواجد في ميدانه ومؤهل أكثر من غيره في البحث عن منصب عمله هذا من ناحية الأساتذة أما من ناحية الإدارة فإنها تسعى على قدر المستطاع لتقليص من ذلك والسعي في كل موسم لجلب مناصب مالية إضافية حتى يكون هناك استقرار في الطاقم التربوي مما يحقق الاستقرار في المؤسسة ويقلل من حركة الأساتذة.<sup>1</sup>

أما بخصوص مستوى التكوين في المدارس العليا فإنه يمتاز بمستوى جيد مقارنة بالتكوين الجامعي العام حيث تمتاز المدارس العليا بالانضباط والجدية واحترام المعايير العلمية المحددة من طرف الوزارة حيث يتلقى الطالب في المدرسة مواد وبرامج متعلقة بمهنة التدريس وهو ما تعلق بالمواد الأساسية لكل

<sup>1</sup> فوزي بن براهيم، مقابلة سابقة. اجريت يوم 20/09/2020 على الساعة 10:30 بورقلة.



تخصص وكذلك المواد الأخرى مثل علم النفس وعلم التربية وعلم الاجتماع كما أن نظام المدرسة يمتاز بالانضباط والجدية سواء كان بالنسبة للطلبة أو الأساتذة أو العمال.

وبالنسبة لطبيعة الطلبة المقبلين على المدرسة من حيث الجنس فإن العدد الإجمالي للطلبة في الموسم الجامعي 2020/2019 بلغ 773 طالب منهم 663 طالبة بنسبة 85.76 المائة و 110 طالب بنسبة 14.24 % ومن خلال هذه الأرقام يتبين أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور بفارق كبير ولعلنا نذكر هذا الأمر لما له علاقة بالتوظيف فيما بعد واكتساح العنصر النسوي لعدة قطاعات مهمة في السنوات الأخيرة على غرار قطاع التربية والصحة وغيرها بالرغم من أن نسبة المواليد بين الذكور والإناث متقاربة جدا حسب الإحصائيات الرسمية 51% ذكور و 49% إناث ويعود هذا الأمر لعدة أسباب منها:<sup>1</sup>

- نسبة الطالبات الناجحات في البكالوريا أكثر من الطلبة الناجحين.

- معدل القبول في المدارس العليا مرتفع حيث أن اغلب الطالبات يحصلن على معدلات مرتفعة في البكالوريا مما يؤهلهن إلى التفوق على الطلبة في ترتيب قوائم الطلبة المقبولين في المدارس العليا.

- الرغبة في التعليم بالنسبة للطالبات أكثر من الطلبة نظرا لعدة أسباب منها:

- \* نظرا لطبيعة المهنة بحيث أن مهنة التعليم تكاد تكون من اختصاص العنصر النسوي خاصة في

السنوات الأخيرة وان الكثير من الطلبة لهم عدة خيارات أخرى لا يمكن للعنصر النسوي أن ينافسهم فيها مثل قطاع المحروقات وقطاع الأمن والشرطة والجيش وغيرها.

- \* التوظيف المباشر حيث أن الطالبات ليس في صالحهن انتظار الوظيفة طويلا بعد التخرج لعدة سنوات ويصعب عليهن ممارسة مهن أخرى في غير اختصاصهن وهذا عكس الرجال الذين بإمكانهم التكيف مع جميع الوضعيات سواء تعلق الأمر بالمهن القريبة من اختصاصهم أو البعيدة كل البعد أو حتى في ميادين أخرى خارج الوظيفة العمومية كالأعمال الحرة والتجارة وغيرها بل أن الكثير من الطلبة يضطرون للحصول على دبلومات أخرى قصد الوظيفة هذا الأمر كله ربما يتحمله الرجال بينما النساء لا يمكنه ن من تضييع كل هذا الوقت والجهد.

- \* أسباب اجتماعية وتتعلق أساسا في المقبولية في الزواج حيث أن المرأة الموظفة وخاصة في قطاع

التعليم وفي سن مبكرة عن طريق التوظيف المباشر كلها أسباب تؤدي في ارتفاع حظوظها في الزواج حيث أن الكثير من الأزواج يفضلون أن تكون أزواجهم معلمات على أن يكونوا في قطاعات أخرى نظرا لطبيعة المهنة وتوقيت العمل وإمكانية العمل بالقرب من مقر السكن.

وعن كيفية التحاق الطلبة بالمدارس العليا فإنه يتم تحديد ذلك وفقا لاحتياجات وزارة التربية في كل

اختصاص وفي كل ولاية ويتم ذلك وفق مراسلة بين مديريات الولايات المعنية الذين يدرسون أبنائهم في المدرسة التي تقع في تلك الجهة إلا أنه ومن الناحية العملية لم يعد يعتد بمثل هذه المراسلات وإنما أصبح

<sup>1</sup> فوزي بن براهيم، مقابلة سابقة. اجريت يوم 20/09/2020 على الساعة 10:30 بورقلة.



يتم عن طريق مراسلة من وزارة التعليم العالي إلى جميع مدارس الوطن الإحدى عشر يتم بموجبها تحديد احتياجات كل ولاية وفي كل الأحوال يعتبر هذا الأمر تقديري وتقريبي وهو قريب جدا من الواقع. كما أن المحدد في ذلك هو معدل القبول والذي تم تحديده في الموسم الدراسي 2020/2019 بـ 20/14.5 أما السنة الدراسية 2021/2020 فتم تحديده بـ 20/14 ويعتبر تخفيض معدل القبول من أحد المطالب بالنسبة لمدارس الجنوب حتى يتم تغطية احتياجات المناطق الجنوبية بكل أريحية<sup>1</sup>. أما في تونس فيعتبر التكوين المتخصص أحد أهم أنواع التكوين في الوظيفة العمومية وذلك من خلال إرساء معاهد متخصصة لتكوين الموظفين في تخصصات معينة بهدف توظيفهم في وظائف معينة تم تكوينهم خصيصا لأجلها. ويظهر هذا النوع في قطاعات معينة أكثر من غيرها مثل قطاع الشرطة وقطاع الشؤون الدينية وقطاع المالية وغيرها.

حيث يتم تخريج دفعات حسب احتياجات المؤسسات المؤهلة لتوظيفهم مثل مفتشي الضرائب ومفتشي الجمارك وضباط الشرطة والأئمة وغيرهم من هذه الأصناف. وبالنسبة للتكوين المتخصص في قطاع الصحة والمقصود به تكوين الممرضين أو مساعدي التمريض أو القابلات ويتم ذلك عبر مؤسسات وطنية وجهوية تابعة لوزارة الصحة وبما أن الطلبة المكونين يعتبرون متعاقدين مع الوزارة بهدف توظيفهم مباشرة بعد إتمام تكوينهم فإنه كان لزاما على المؤسسات الاستشفائية والإدارة الجهوية للصحة ضبط الاحتياجات بدقة حتى لا يكون هناك خلل فيما بعد بين عدد المتخرجين وعدد الاحتياجات.

أما بالنسبة للتكوين الخاص وعلاقته بالتكوين العام فيتم عادة بالنسبة لسلك الممرضين ويتم في مدارس خاصة ويتم توظيفهم وفق نفس إجراءات التوظيف التي تطبق على المتكولين في المؤسسات العمومية وبنفس الحظوظ دون تمييز. لكن ما نلاحظه أنه في فترات معينة خاصة قبل "الثورة" أي قبل 2010 تم الإفراط في التكوين العام والخاص مما أدى إلى تشعب المؤسسات وأدى إلى فائض كبير في الإطار الطبي خاصة سلك مساعدي الصحة العمومية حيث تم غلق كثير من المؤسسات التكوينية سنة 2012 فأصبح التكوين في بعض الولايات فقط. حيث نلاحظ في هذا الإطار أن الدولة ولأسباب سياسية بحثه قبيل انهيار النظام السابق بقليل أي سنة 2010 تم الاعتماد على تضخم عدد المتكولين دون حاجة المؤسسات لذلك ودون وجود مناصب مالية لتوظيفهم حيث وصل الأمر في كثير من الأحيان إلى 500 متخرج في

<sup>1</sup> فوزي بن براهيم، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/09/20 على الساعة 10:30 بورقلة.





ولاية صغيرة يتنافسون على 05 مناصب فقط وهو عدد كبير جدا في تكوين متخصص من المفروض أن يكون مدروس ومتقارب جدا مع حاجيات الإدارة ومع الإمكانيات المالية للدولة لتوظيفهم.<sup>1</sup>

اما ماتعلق بالمدارس العليا للاساتذة ففي تونس يتم تكوين هؤلاء الاساتذة حسب التخصصات ولا يوجد مدارس تكوين الاساتذة في جميع التخصصات كأن تكون مدارس متخصصة في شعبة اللغة ومدارس متخصصة في شعبة العلوم ومدارس متخصصة في شعبة الرياضيات وغيرها.

### المطلب الثاني: تحسين المستوى وتجديد المعلومات في الجزائر و تونس

يقصد بتحسين المستوى تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها<sup>2</sup> فهو يسمح للموظف باكتساب وتنمية معارفه وقدراته وسلوكياته المهنية الضرورية وذلك من اجل تحكم أحسن في الوضعيات المهنية بالنظر إلى تطور خصائص هذه الوضعيات ومتطلباتها.<sup>3</sup> ويعتبر هذا النوع من التكوين تكوينا متوصلا ومستمرًا ويخص فقط الموظفين الموجودين في وضعية خدمة ويمتاز أيضا بقصر مدته.

أما فيما يخص تجديد المعلومات فيهدف هذا النوع من التكوين إلى التكيف مع الوظيفة الجديدة نظرا إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها ويهدف أيضا إلى جعل الموظف يواكب التطورات الحاصلة على المستوى التكنولوجي وعلى المستوى التنظيمي قصد تحقيق الفعالية والإتقان في العمل الإداري.<sup>4</sup>

ويمكن الإشارة في هذا الصدد بالرغم من أن الدولة الجزائرية أقرت بضرورة التكوين المستمر والتكوين المتواصل إلا انه في واقع الأمر لم يحض بالاهتمام الكافي حيث انه في اغلب الأحوال يكتفي الموظف بجملة المعارف التي اكتسبها قبل تقليد المنصب الأول في الحياة المهنية للموظف وهذا الأمر يؤثر على أداء الموظف العام وعدم تحسين مؤهلاته المكتسبة وعدم إثراء قدراته الكامنة والمخزونة.<sup>5</sup>

وفي تونس يهدف التكوين المستمر إلى تطوير مهارات المكونين وتنمية قدراتهم وتوظيفها بمراكز عملهم إثر انتهاء فترة التكوين من ناحية ويكفل ترقيةهم في الهرم الإداري من ناحية أخرى.

وبالنسبة للسند القانوني الذي يتم بموجبه هذا النوع من التكوين نجد الأمر عدد 1220 لسنة 1993 المؤرخ في 07 جوان 1993 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة موظفي وعملة الدولة

<sup>1</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. أجريت يوم 22/09/2022 على الساعة 10:00 صباحا بقبلي.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة الأولى والثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في: 03/03/1996، ص5.

<sup>3</sup> Guyle boterf. lingenierie et leralwation de la formation. paris edition organisation 1992.p85.

<sup>4</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص387.

<sup>5</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص155.





والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية حيث نص هذا الأمر على عدة شروط منها:

\* لا يمكن أن تقل مدة مراحل التكوين المستمر عن:

- ستة أشهر بالنسبة للمراحل التي تمكن من الارتقاء إلى الرتب التابعة للصنف 1<sup>1</sup> وأ2.
- أربعة أشهر بالنسبة للمراحل التي تمكن من الارتقاء إلى الرتب التابعة للصنف أ3.
- ثلاثة أشهر بالنسبة للرتب التابعة للصنفين ب، ج والى كل أصناف العملة.

\* تنظم مراحل التكوين المستمر بالمراكز أو المعاهد العمومية ويمكن للإدارة أن تعهد كلياً أو جزئياً بتنظيم مراحل التكوين المستمر إلى مؤسسات خاصة أو أجنبية مصادق عليها لهذا الغرض. وبخصوص الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظفين الإداريين حتى يتم تكوينهم تكويناً مستمراً في المدرسة الوطنية للإدارة نجد ما يلي:

- المرسمون في رتبهم والمباشرون فعلياً لعملمهم والذين يشغلون رتبة من الصنف ب أو أ3 أو أ2.
- المنتمون لأحد الأسلاك الذي تم تنظيم مراحل التكوين لفائدة أعوانه بمقتضى قرار من الوزير المعني. وينقسم التكوين المستمر إلى فترتين فترة تحضيرية عن بعد يعد خلالها المتكون مجموعة من الوحدات ليتقدم بعد ذلك لاجتيازها خلال دورات الامتحانات التي تنظمها المدرسة مرة كل 06 أشهر يتعين على المرشح النجاح في مجال الوحدات القيمية التحضيرية حتى يتمكن من الالتحاق بالفتوة الثانية حيث يتيح هذا النجاح إمكانية الترسيم بمرحلة التكوين المستمر الحضورى بالمدرسة. ويخضع جميع المتكونين في نهاية فترة التكوين إلى امتحانات كتابية وشفاهية لختم المرحلة ويتم التصريح بالنتائج النهائية من قبل لجنة التخرج واقتراح الناجحين للتسمية في الرتبة الأعلى مباشرة. كما لا يمكن التصريح بالنجاح في مرحلة التكوين المستمر إلا بالنسبة لمن تحصل على معدل يساوي على الأقل 10 من عشرين 20 في امتحان القبول ويمكن للمرشحين الذين لم يتحصلوا على المعدل المطلوب أن يتقدموا من جديد وبصفة فردية إلى امتحانات القبول للدورات اللاحقة غير انه لا يجوز لهؤلاء المرشحين إعادة ترسيحهم في مرحلة التكوين المستمر التي لم ينجحوا فيها.<sup>1</sup> وينتفع الموظفون خلال مدة دراستهم بمرحلة التكوين المستمر بوضع المترشحين من طرف رئيس الإدارة التي يتبعونها في عطلة للتكوين المستمر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 299 لسنة 1995 المؤرخ في: 20 فيفري 1995 المتعلق بتنقيح الأمر عدد 1220 لسنة 1993 المؤرخ في: 07 جوان 1993 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة موظفي وعملة الدولة، المتعلق بتنقيح الأمر عدد 1220 لسنة 1993 المؤرخ في 07 جوان 1993 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة موظفي وعملة الدولة الرائد الرسمي، عدد 17 الصادر بتاريخ 28 فيفري 1995، ص 399.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 35 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.



وفي هذه الوضعية يعتبر المرشحون في حالة مباشرة ويتقاضون من إدارتهم كامل أجورهم كما انه لا يمكن لأي عون أن ينتفعوا من جديد بعطلة للتكوين المستمر إلا بعد انقضاء فترة ثلاث سنوات من انتهاء المرحلة السابقة التي شارك فيها.

وبخصوص التكوين عن طريق تحسين المستوى في قطاع الصحة في الجزائر تنظم مديريات الصحة دورات تكوينية يشرف عليها أطباء مختصين يقومون بتكوين أطباء عامون في بعض المواضيع التي يرونها مناسبة وضرورية ووفقا لاحتياجات المؤسسة لذلك، أما بالنسبة للتأطير فغالبا ما يكون تأطير محلي شريطة أن يكون المكون أعلى رتبة من الموظف المراد تكوينه وهذا خلافا على ما هو عليه في تونس حيث ان اغلب التكوين في هذا الإطار يتم على المستوى المركزي.

أحيانا يتم إرسال مكونين من الوزارة بغرض الإشراف على دورات تكوينية ويكون ذلك وفق مخطط التكوين المتواصل باقتراح من طرف الإدارة وفق برنامج رسمي ومعلن ومؤرخ. مثل دورات خاصة بمرض الكورونا وكيفية التعامل معه من جميع الجوانب ويعتبر هذا التكوين إلزامي وليس اختياري. أما في قطاع التربية بالنسبة للتكوين عن طريق تحسين المستوى وجمع المعلومات ففي وزارة التربية يتم هذا الأمر من خلال الندوات التربوية أو عن طريق الرسكلة وهذا الامر موجود في الجزائر وتونس.

### المطلب الثالث: التكوين أثناء فترة التربص في الجزائر و تونس

ففي الجزائر لا يعتبر الموظف موظفا إلا بعد اجتياز مرحلة التربص وهي مرحلة تلي التحاق الموظف بوظيفته وقبل ترسيمه في رتبته ولذلك فان الموظف أثناء هذه الفترة معني بالتكوين الخاص بهذه الفئة وهو ما نصت عليه المادة 84 من الأمر 03-06 (يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويناً تحضيرياً لشغل وظيفته) هذا وقد نصت عليه معظم القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع من قطاعات الوظيفة العمومية.

أما في تونس فيعتبر التكوين الأولي قبل الترسيم ضروري ويعتبر شرطا من شروط الترسيم في حالة ما نصت القوانين الأساسية الخاصة على ذلك وفي رتب معينة وفي حالة نجاح الموظف في مسابقات التوظيف يتعين على الإدارة تمكين الموظف من المشاركة في تربصات التكوين ولا يجوز لها حرمان احد أعوانها من المشاركة في مرحلة التكوين وفي حالة رفضت الإدارة ذلك يتعين على المحكمة إلغاء قرار الإدارة في هذا الشأن.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، القضية عدد 708 القرار المؤرخ في: 27 ديسمبر 1982 محمد علي .... ضد وزير الداخلية.



ويمكن للأعوان المترشحين قضاء كامل فترة تكوينهم أثناء التبرص أو جزء منها خارج تراب الجمهورية ويتم ذلك بقرار من رئيس الإدارة يؤشر عليه مسبقا من قبل مصالح الوزارة الأولى.<sup>1</sup>

ويعتبر هذا التكوين الأولي قبل الترسيم كنوع من أنواع التقييم الذي يترتب عليه ترسيم الموظف العام وتقدر مدة هذا التكوين بحوالي 03 أشهر إما تكون متواصلة أو بشكل متناوب.

أما بخصوص التكوين قبل الترسيم في قطاع التربية ففي بعض الرتب يكون بصفة إجبارية ولا يمكن ترسيم الموظف إلا بعد إجراء التكوين المطلوب حتى ولو كان عدم إجراء التكوين خارج عن إرادة الموظف وبسبب من الإدارة فان ذلك ينعكس على الموظف بعدم ترسيمه ولو بعد مدة طويلة.<sup>2</sup>

**المطلب الرابع: التكوين التكميلي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى في الجزائر و تونس**

**ففي الجزائر** يقصد به التكوين الذي يسبق ترقية الموظف العام من صنف إلى صنف أعلى وهو ما نصت عليه المادة 109 من الأمر رقم 06-03 والتي تنص على ما يلي: (تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في المادة 08 من هذا الأمر على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة).

ويعتبر هذا النوع من التكوين استحداث جديد جاء به هذا الأمر 06-03 على خلاف القوانين السابقة. وتطبيقا لما ورد في الأمر 06-03 فيما يخص التكوين التكميلي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى جاءت بعض القوانين الأساسية الخاصة تماشيا مع هذا التوجه.

ويمكن الإشارة إلى أن هذه الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام والمتعلقة بترقية المسار المهني للموظف لم تنطرق لها بصفة حقوق عامة يمكن للإدارة أن تراعيها فقط وإنما كذلك من زاوية إلزامية الإدارة بقوة القانون أن توفرها لصالح الموظف ولصالح الإدارة على حد سواء.

وهو ما ذهب إليه القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتهين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات حيث يؤكد هذا القانون على ضرورة متابعة التكوين التكميلي للارتقاء إلى رتبة مفتش رئيسي والذين تم ترقيتهم عن طريق الامتحان المهني أو على سبيل الاختيار.<sup>3</sup>

وتختلف مدة التكوين من هذا النوع حسب الرتب فعلى سبيل المثال حددت مدة تكوين الوثائقي وأمين المحفوظات ب 09 أشهر أما بالنسبة لبعض الرتب الأخرى كملحق الإدارة وعون الإدارة وكاتب ومحاسب إداري وغيرهم ب 06 أشهر ويمكن أن تكون بشكل متواصل أو على شكل التناوب.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 460 لسنة 1988 المؤرخ في: 25 مارس 1988 المنقح بالأمر عدد 465 لسنة 1995 المؤرخ في 27 مارس 1995، **الرائد الرسمي**، عدد 21 المؤرخ في 29 مارس 1988، ص 453.

<sup>2</sup> زهير ضب، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2021/01/01 على الساعة 14:00. بالوادي.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 10-298 المؤرخ في: 29 نوفمبر 2010 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات. **الجريدة الرسمية**، عدد 74 بتاريخ 05 ديسمبر 2010، ص 11.



وفي قطاع التربية بخصوص التكوين قصد الترقية في الرتبة فإنه في بعض الرتب وبعد المرور على الامتحان المهني تكون له فترة تكوين معينة تكفل بامتحان نهائي بصفة إجبارية وعادة ما يكون الامتحان خارج الولاية بحيث أن الشخص الذي لم يلتحق بالتكوين ولم يجري الامتحان فإنه لا يمكن ترقيته لكن في الواقع فإنه أحيانا يكون هناك تغيب لفترة معينة في التكوين ولا يتم تسجيله غائبا عند الضرورة أما أن يكون غائبا تماماً أو لم يجري الامتحان فإنه لا يمكنه النجاح بأي حال من الأحوال كما أنه لا يمكنه الاستدراك.

**وعملياً** عند التطبيق تقع بعض الإشكاليات مثل إرسال احتياطين للتكوين وفيما بعد يتبين أنهم ليس لهم أحقية بالمنصب من طرف الوظيف العمومي وبالتالي من المفروض أن ترسل القوائم إلا بعد التثبيت منها أو عدم إرسال الاحتياطين إذا كان مصالح الوظيف العمومي لا تقوم بالتثبيت من القوائم الرئيسية. وأحيانا يكون هناك تأخر في إجراء التكوين والامتحان مما ينجر عنه تأخر في قرار الترقية ويكون ذلك التأخر له آثار مالية على الموظف وآثار على المسار المهني من خلال المنافسة على ترقية أخرى أو من خلال المنافسة على التعيين في منصب معين ومن المفروض أن قرار الترقية يكون يوم نهاية التكوين أو التأهيل.

**وفي تونس** يتجلى ذلك من خلال القوانين الأساسية الخاصة حيث أن أغلب القوانين الخاصة تقرر هذا النوع من التكوين خاصة في الأصناف العليا ونذكر مثال على ذلك ما جاء به الأمر عدد 115 لسنة 2020 المؤرخ في 25 فيفري 2020 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بالسلك الإداري المشترك للإدارات العمومية، حيث نجد من بين شروط الترقية بالنسبة لسلك المتصرفون وفقاً للفصل 23 منه على ما يلي: (تسند الترقية إلى رتبة متصرف إلى المرشحين الداخليين اثر متابعة مرحلة تكوين يتم تنظيمها من قبل الإدارة لفائدة المتصرفين المساعدين المترشحين في رتبهم والنجاح فيها).

أما بخصوص السند القانوني فإن التكوين الذي يسبق الترقية منصوص عليه في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث تتم الترقية إثر مراحل تكوين قصد الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة.<sup>1</sup>

#### **المطلب الخامس: التكوين الأولي قصد التعيين في المنصب العالي في الجزائر و تونس**

لم يتطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر لهذا النوع من التكوين وإنما تم التطرق إليه من طرف بعض القوانين الأساسية الخاصة حيث يهدف إلى تكوين الموظف ورفع كفاءته ومهاراته وتلقيه المعلومات والمعارف المرتبطة بالمنصب العالي المراد التعيين فيه.

ويقصد بالمنصب العالي المناصب الوظيفية فقط دون المناصب العليا الهيكلية، ويتم ذلك بفتح دورات التكوين المتخصصة للاتحاق بالمنصب العالي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وذلك

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 28 مكرر من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.



بعد النجاح في المسابقات ليتابعوا تكويننا بشكل تناوبي أو متواصل ويتضمن دروسا تطبيقية ونظرية حيث يعتبر النجاح في دورات التكوين المعنية شرطا أساسيا للتعين في تلك المناصب العليا.<sup>1</sup> وكذلك الأمر بالنسبة لتونس فان هذا النوع نادرا ما يقع وإنما يتم اكتساب الموظف المؤهل للتعين في المناصب العليا خبرات أثناء أداء مهامه ويتم التعيين في المناصب العليا وفق الاستعدادات الشخصية لشغل هذه المناصب باعتبارها مناصب نوعية موكلة إلى أصحابها مهام معينة.

وعمليا غالبا لا يوجد التكوين قصد التعيين في مناصب عليا وإنما عادة يبدأ التعيين في الوظائف العليا بتكليف حتى يتم اختبار ذلك الشخص لمدة معينة وفيما بعد يتم تثبيته في منصبه دون إجراء تكوين وتعتبر فترة التكليف بصفة مؤقتة مرحلة تجريب على حسن أداء مهامه في ذلك المنصب العالي.<sup>2</sup>

### المطلب السادس: التكوين بالخارج في الجزائر و تونس

بغية مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية أقر المشرع الجزائري ضرورة إعطاء فرصة للموظفين في القطاع العام من أجل التكوين بالخارج لكن بصفة اختيارية وحسب الضرورة وليس بصفة إلزامية بل ينظم حسب المناصب المفتوحة وتحكم فيه عدة عوامل أهمها:

- الإمكانات الوطنية للتعليم والتكوين العالين.
- حاجات القطاعات من التأطير.
- المتطلبات في مجال دعم الإمكانات العلمية والتكنولوجية للتنمية.
- ويستفيد من التكوين بالخارج بنوعية التكوين الإقليمي أو تحسين المستوى من ذوي الجنسية الجزائرية.
- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الإستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون المسجلون في الجزائر لتحضير أطروحة الدكتوراه الذين تتطلب دراستهم القيام ببحوث أو تدابير في الخارج.
- مستخدموا الإدارات والمؤسسات العمومية الذين يتم انتقائهم من بين الكفاءة والحاصلون على الأقل على شهادة جامعية.

ويهدف التكوين بالخارج إلى تحسين المعارف واكتساب المهارات والتقنيات الضرورية لابتكار نشاط مهني أو عصرنته والتدريب على استعمال تجهيزات جديدة لاستكمال الدراسات العليا بالنسبة للأساتذة الذين تتطلب بحوثهم العلمية القيام بها في الخارج.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 242.

<sup>2</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 14-196 المؤرخ في 06 يوليو سنة 2014 المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى بالخارج. الجريدة الرسمية، عدد 42 الصادرة بتاريخ 09 جويلية 2014، ص 12.



وبخصوص التكوين في الخارج بالنسبة لوزارة التعليم العالي فإنه لا يوجد معايير واضحة لتحديد الأساتذة المعنيين وإنما ما اقره المجلس العلمي يؤخذ بعين الاعتبار ثم تقدم القائمة إلى وزارة التعليم العالي ويتم تخصيص الاعتمادات المالية لذلك.

وبالرغم من انه لا يوجد معايير لذلك إلا انه من الناحية العملية يوجد هناك بعض الاجتهادات الخاصة حيث أن بعض الجامعات والمعاهد والمدارس تعمل على وضع معايير للتفضيل بين الأساتذة الراغبين في التكوين بالخارج مبنية على اعتبارات موضوعية تكون محل توافق ورضاء بين جميع الأساتذة ويا حبذا أن تمر هذه المبادرات على المجالس العلمية حتى يكون لها أكثر شرعية ومصداقية. إلا انه من الناحية الواقعية نلاحظ أن التكوين بالخارج لا يحقق الأهداف المرجوة منه بل يعتبره كثير من الأساتذة فرصة للسياحة الخارجية والتعرف على أكثر البلدان في العالم التي لا يمكن أن تتاح لهم من مواردهم الخاصة.<sup>1</sup>

ويمنع على الموظف المستفيد من التكوين بالخارج ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته سواء كان ذلك على مستوى التراب الوطني أو في الخارج خلال مدة التكوين، وبالنسبة لمدة التكوين فهي لا تتجاوز مدة 06 أشهر بالنسبة للتكوين قصد تحسين المستوى وبالنسبة للتكوين الاقامي فتتفوق 06 أشهر. وكذلك الأمر بالنسبة إلى تونس فان التكوين بالخارج عادة ما يتم في قطاعات بعينها وفي تخصصات معينة ونذكر بالخصوص قطاع التعليم العالي وقطاع الصحة وبعض القطاعات التقنية أما باقي القطاعات فنادرا ما يتم ذلك وان تم فيكون في بعض التخصصات.

وبالنسبة للتكوين بالخارج في قطاع التربية في تونس فهو غير شائع ويشمل بعض المناصب مثل أساتذة اللغة الفرنسية أو الانجليزية كما انه يخضع اختيار هؤلاء الأساتذة إلى العلاقات الشخصية دون الطعن في كفاءتهم أو مستواهم. أما في قطاع الصحة فالتكوين بالخارج يستفيد منه بصفة خاصة الإداريين وأطباء الاختصاص أما الأطباء العامون فيتم تكوينهم داخل الوطن.<sup>2</sup>

**المطلب السابع: التكوين الاستثنائي في إطار الإدماج في الرتب الجديدة في الجزائر و تونس:**

يكون هذا التكوين نادرا وفي حالة الإدماج في رتبة جديدة من رتب الوظيفة العمومية المنشأة بموجب القوانين الأساسية الجديدة عند الاقتضاء قصد الحفاظ على المسار المهني للموظفين العموميين وذلك في إطار الانتقال من الأحكام القديمة إلى الأحكام الجديدة للقوانين الأساسية الجديدة المتخذة تطبيقا لأحكام الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> فوزي بن براهيم، مقابلة سابقة. اجريت يوم 20 سبتمبر 2020 على الساعة 10:30 بورقلة.

<sup>2</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. أجريت يوم: 22/09/2022 على الساعة 10:00 بقبلي.

<sup>3</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص243.



وكذلك الأمر في تونس فان التكوين في إطار الإدماج في رتب جديدة معمول به عند الضرورة ووفق شروط وإجراءات معينة.

**مما سبق نلاحظ** انه لا يوجد جدية في وضع إستراتيجية للتكوين في اغلب قطاعات الوظيفة العمومية في الجزائر فدورات التكوين عبارة عن حملات ظرفية ويتم تضخيمها إعلاميا وعادة ما يتم هذا الأمر في مواسم معينة عند تغيير البرامج أو عند تغيير الكتب وهذا الامر يختلف عما هو موجود في تونس حيث نلاحظ ان التكوين تونس يمتاز بنوع من الجدية مقارنة بما هو عليه الامر في الجزائر. أما بالنسبة لتقييم سياسة التكوين في الجزائر أو في تونس من حيث مستوى التكوين فهي عموما دون المأمول ولا تؤدي إلى الغرض المطلوب حيث انه ما يصرف على التكوين من وقت وجهد وأموال لا يحقق في الواقع الغاية المرجوة بحيث يمكن أن نعتبر أن التكوين في الجزائر وفي تونس تكوين صوري والهدف رفع التقارير للجهات الوصية واستهلاك الاعتمادات المالية المخصصة من طرف الوزارة للتكوين.<sup>1</sup>

ويمكن أن نوصي في هذا الإطار بضرورة تعميق الوعي التدريبي وإشاعة التدريب الذاتي واعتماد مناهج علمية في التخطيط وهندسة التدريب المستمر وتوفير الاعتمادات المالية لذلك.<sup>2</sup> وبخصوص طبيعة التكوين في الجزائر فانه سابقا كان يتم على المستوى المركزي لكن مؤخرا أصبحت بعض القطاعات تعتمد على التنوع في التكوين خاصة في قطاع التربية حيث أصبح هناك عدة مراكز جهوية أي مجموعة من الولايات القريبة يتم تكوينهم في مركز جهوي لكن عادة ما يتم ذلك في فترة موحدة في جميع أنحاء الوطن حتى يكون له الصبغة الوطنية. وهذا خلاف ما هو عليه الحال في تونس حيث مازالت الإدارة التونسية تعتمد بنسبة كبيرة على التكوين المركزي مقارنة بالجزائر فلو أخذنا على سبيل المثال قطاع الصحة في تونس فان اغلب التكوين يتم على المستوى المركزي أما التكوين المحلي يكون بالنسبة للإطار الشبه الطبي في المدارس التكوينية الموجودة في الولايات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد نور الدين فتح الله، الامين العام للمنظمة التونسية للشغل، مقابلة اجريت يوم 2021/01/11 على الساعة 17:00 بتونس العاصمة.

<sup>2</sup> بليغ علي حسن بشر، الوظيفة والموظف العام في قانون الخدمة المدنية من المقاربة القانونية نحو الحكامة دراسة مقارنة . دار الكتاب والدراسات العربية: البحرين: 2019، ص 465.

<sup>3</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. أجريت يوم: 2022/09 /22 على الساعة 10:00 صباحا بقبلي.





### المبحث الرابع: الحقوق الاجتماعية للموظف العام في الجزائر وتونس:

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق الاجتماعية لعل أهمها الحق في الحماية الاجتماعية حيث تلعب هذه الحقوق دورا مهما في استقرار واستمرار الحياة المهنية للموظف العام على اعتبارها تشكل مورد رزق يضمن العيش الكريم له ولعائلته هذا الأمر الذي من شأنه أن يعود إيجابا على أدائه الوظيفي الذي يقوم به في إطار خدمة المجموعة الوطنية.

وقبل التطرق إلى مضمون الحق في الحماية الاجتماعية في الجزائر و تونس فإنه لا بأس أن نعطي الملامح الأساسية لهذا النظام في كلا البلدين.

#### المطلب الأول: مميزات نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر و تونس:

##### الفرع الأول: في الجزائر

يتميز نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر بما يلي:

#### 01- وحدة نظام الحماية الاجتماعية:

إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية يشمل جميع القطاعات بحيث يستفيد من نظام التأمينات جميع القطاعات العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء وأيما كان قطاع النشاط الذي يمارسون لديه وبالتالي فإن طائفة الموظفين العموميين يستفيدون من نظام الحماية الاجتماعية على غرار غيرهم من العمال إلا العمال الذين تم استثناءهم بموجب القانون.

#### 02- من لهم الحق في التأمين الاجتماعي:

وجوب التأمين الاجتماعي بالنسبة للأشخاص الذين يشغلون في التراب الوطني وأيما كانت جنسيتهم مهما اختلفت الصفة التي يعملون بها وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه أو كانوا موظفين أو متعاقدين.

#### 03- سريان اداءات التأمين الاجتماعي:

إن بعض اداءات التأمين الاجتماعي قد تطال كل من الأصول والفروع وكذا الأزواج حيث تسري

إلى ذوي حقوقه الذين في كفالته وهم كالاتي:<sup>1</sup>

- زوج المؤمن له إذا كان لا يمارس أي نشاط مهني.

- الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة.

يعتبر أيضا أولادا مكفولين:

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 67 من القانون 11/83 المؤرخ في: 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. الجريدة الرسمية، عدد 28 بتاريخ 05 جويلية 1983، ص 1792.





- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يزاولون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن 21 سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما كان سنهم.
- الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة، ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية. كما يعتبر مكفولين أصول المؤمن له وأصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد. كما يستفيد ذوو حقوق المسجون الذي يقوم بعمل داخل السجن تنفيذاً لعقوبة جزائية.

#### 04- ضمان استفادة المؤمن له من الاداءات:

يستفيد المؤمن له من الاداءات المقررة قانوناً حتى وان لم يقيم أصحاب العمل بالالتزامات الملقة على عاتقهم أي انه لا يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي أن تعتد بعدم وفاء أصحاب العمل بالالتزامات الملقة على عاتقهم لرفض تقديم الاداءات للمؤمن له الذي يستوفي الشروط المنشأة للحقوق.<sup>1</sup>

#### 05- مصادر تمويل نظام التأمينات الاجتماعية:

يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتماداً على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار إليهم في الباب الأول من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. حيث يحدد النسبة الاجتماعية للاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية-حوادث العمل-الأمراض المهنية-التقاعد-التقاعد المسبق-التأمين على البطالة) بـ 34.5%.<sup>2</sup>

#### 06- التزامات صاحب العمل:

يقع على عاتق صاحب العمل المكلف في مجال الضمان الاجتماعي مجموعة من الالتزامات وهي:

<sup>1</sup> وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 10 مارس 1998 في القضية رقم: 155283 الذي تنص على انه من المقرر قانوناً انه يجب على المؤمن له لكي يستفيد من التعويضات اليومية أن يثبت في تاريخ معاينة المرض نشاطاً مهنيًا يخوله الحق في الأجر دون المساس بأحكام المادتين 52 و 56 من القانون رقم 83-11 ولما ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع لما اشترطوا تقاضي الأجر ودفع الأقساط من رب العمل للضمان الاجتماعي لاستحقاق العامل الموجود في عطلة غير مدفوعة الأجر لتلك العلاوات المنصوص عليها أعلاه يكونوا قد أساءوا تطبيق القانون لما أحدثوا شرطاً لم ينص عليه القانون، ومتى كان كذلك استوجب النقض.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 07 من القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983. مرجع سابق، ص 1792.



- التصريح بالنشاط المأجور: أين يتعين على أصحاب العمل المكلفين أن يوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحاً بالنشاط المهني المأجور في ظرف عشرة 10 أيام الموالية للمشروع في ممارسة النشاط.
- يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف 10 أيام التي تلي توظيف العامل.
- التصريح بالأجور: حيث يتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف الثلاثين يوماً التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحاً اسماً بالأجور والأجراء يبين الأجور المقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة.
- دفع الاشتراكات: يقع التزام دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل الذي يكون محل دفع واحد لدى هيئة الضمان الاجتماعي الذي هو تابع لها إقليمياً والذي يتعين عليه أن يقتطع عند دفع كل اجر أياً كان شكله أو طبيعته القسط الأجرى المستحق على العامل هذا الأخير الذي لا يجوز له الاعتراض على هذا الاقتطاع الذي تبرأ منه إزاء صاحب العمل، كما يبقى قسط صاحب العمل على نفقته وحده دون سواه ويبطل كل اتفاق يخالف ذلك.<sup>1</sup>

#### الفرع الثاني: في تونس

أما في تونس فإن نظام الحماية الاجتماعية المعمول به يميز بين ثلاثة أنواع للتأمين على المرض حيث يستفيد أعوان الوظيفة العمومية وعائلاتهم بحماية من مخاطر الأمراض والحوادث وبنظام خاص بالتأمين على الحياة (الوفاة). وتنطبق هذه الأنظمة على الأعوان الذين يمارسون وظائفهم بصفة فعلية في تونس شريطة أن يكونوا قد انخرطوا في أحد هذه الأنظمة لمدة ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ مطالبتهم باسترجاع مصاريف العلاج. وهي كما يلي:

#### 01- نظام التعويضات النقدية:

لقد تم إحداث أول نظام عام للحماية من المرض بمقتضى الأمر العلي المؤرخ في 12 أبريل 1959 وهو النظام الأصلي للحماية من المرض إذ تم تطبيقه طالما لم يشارك العون في نظام آخر<sup>2</sup>، وقد نص الفصل الرابع من قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 مارس 1988 على ما يلي: يعتبر الذين لم يختاروا نظام التعويضات العينية كأنهم اختاروا الاستمرار بنظام الحياطة الاجتماعية المحدد بالأمر المشار إليه أعلاه المؤرخ في 12 أبريل 1951.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 126.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر العلي المؤرخ في 12 أبريل 1959.



وفي هذا النظام يتولى العون عند إصابته بمرض الاتصال بأي طبيب أو صيدلي أو بأية مصحة يختارها، ويتحمل بنفسه المصاريف اللازمة لعلاجها ثم يطالب الصندوق الوطني للتقاعد والحيفة الاجتماعية باسترجاع جزء من هذه المصاريف.<sup>1</sup>

ويتم استرجاع المصاريف بالاعتماد على تعريفات نقل قيمتها عن التعريفات الرسمية المحددة بقرار وزير المالية والصحة العمومية المؤرخ في 19 ديسمبر 1996. ولا يشمل هذا النظام كل الأمراض بل هو مقتصر على العمليات الجراحية وعلى بعض الأمراض الطويلة المدى والعوارض الصحية الخطيرة دون غيرها.

ويتم ضمن هذا النظام العام للتأمين على المرض استرجاع كامل مصاريف الجراحة والعلاج الطبي والصيدلة والتحاليل المخبرية وشراء آلات تقويم الأعضاء وغيرها. أما بالنسبة لتمويل هذا النظام فتتم من خلال مساهمة يتم حجزها مباشرة من اجر العون تساوي قيمتها 01 % من مجموع المرتبات الخاضعة للحجز بعنوان التقاعد ومساهمة مساوية يتحملها المشغل.<sup>2</sup>

### 02- النظام الاختياري للتعويضات النقدية:

يعتبر هذا النظام اختياري فهو لا ينطبق إلا على الأعوان الذين اختاروا المساهمة فيه كما يعتبر هذا النظام تكميليا إذ انه يمكن العون من الانتفاع بالحماية المنصوص عليها بالنظام الأول المشار إليه سابقا مع سحبها على كل الأمراض دون اعتبار لطبيعة هذه الأمراض أو لكيفية علاجها. ويتم تمويل هذا النظام الاختياري بمساهمات إضافية تم تحديدها كما يلي:

من مجموع مرتبات العون الخاضعة للحجز بعنوان التقاعد (زيادة 01 % التي يساهم بها بعنوان النظام الأول) و 1.5 % من مجموع هذه المرتبات كمساهمة إضافية تصرفها الإدارة الم شغلة. كما يتعين على العون ضمن هذا النظام الاختياري إضافة مساهمة قدرها 400 مليم بالنسبة إلى كل أصل في كفالاته. ويمكن للأعوان المنخرطين أن يعدلوا عن الانخراط في هذا النظام بطلب مؤرخ قبل تاريخ 01 أكتوبر على أن يسري مفعوله بداية من 01 جانفي من السنة الموالية.<sup>3</sup>

### 03- النظام العام للتعويضات العينية (دفا تر العلاج)

يخص هذا النظام الأعوان الذين يختارون بمحض إرادتهم معالجة العوارض الصحية التي يمكنهم التعرض لها داخل المنشآت الصحية التابعة للدولة دون غيرها وتتم هذه المعالجة بصفة مجانية.

<sup>1</sup> تخص هذه المصاريف مصاريف الجراحة والطب والصيدلة والمخابر والمصاريف الخاصة باقتناء آلات تقويم الأعضاء وغيرها.

<sup>2</sup> الأمر عدد 91 لسنة 1973 المؤرخ في: 12 مارس 1973.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، أنظمة التأجير والتقاعد والحماية الاجتماعية في الوظيفة العمومية. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006، ص 83.



أما بالنسبة للمنتفعين بأنظمة التأجير على المرض فيمكن أن يستفيد العون من أنظمة التأمين على المرض كما يمكن أن يستفيد كذلك أفراد عائلته وأفراد العائلة المعنيين بذلك وهم:

**01- الزوج غير المطلق** شريطة أن يكون هو نفسه منخرطاً في نظام إجباري للضمان الاجتماعي أو الحيغة الاجتماعية.<sup>1</sup> والأطفال القصر غير المنتفعين بنظام آخر للتأمين على المرض. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه بالإمكان إبقاء أطفال العون منتفعين بنظام التأمين على المرض بعد بلوغهم سن الرشد وذلك في حالة إصابتهم بإعاقة أو بمرض مزمن استحاله عليهم من جرائها ممارسة عمل مؤجر عليه شريطة أن لا يكونوا في كفالة أحد الهياكل الخاصة التي تنتفع بمساهمته من الدولة أو من الجماعات المحلية. كما يحق لبنات العون الانتفاع بنظام التأمين على المرض بعد بلوغهن سن الرشد وذلك طالما لم يكن لهن مورد رزق أو طالما لم تجب نفقتهن على أزواجهن.

### 02-الأصول الذين هم في كفالة العون:

يعتبر في كفالة العون كل أصوله سواء كانوا من جهة الأب أو من جهة الأم وذلك باستثناء أصول الأرملة المنتفعة بجراية باق على قيد الحياة بعنوان زوجة المتوفى. ولا يمكن للأصل الانتفاع بنظام الحماية على المرض ما لم تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون في كفالة العون أي أن يضمن له هذا العون بصفة فعلية ومستمرة كلا من المأوى والمعاش والملبس.

- ألا يكون له مورد رزق آخر.

- ألا يكون منتفعا بنظام آخر للحماية على المرض.

- أن يكون قد تجاوز سن 55 سنة غير أن هذا الحد العمري لا ينطبق على الأرملة والأصول المصابين بإعاقة أو مرض مزمن يجعلهم غير قادرين على سد حاجاتهم.<sup>2</sup>

### 03-الأطفال القصر غير المنتفعين بنظام آخر للتأمين على المرض.

حيث ينتفع الأطفال القصر بنظام التأمين على المرض شريطة أن يكونوا غير مستفيدين من نظام آخر للتأمين.

<sup>1</sup> أكدت المحكمة الإدارية في الاستشارة عدد 283 المؤرخة في: 03 جويلية 1988 أن قرين الموظف يفقد حقه في التغطية الاجتماعية حال مباشرته لمهنة الحمامة لأنه انخرط في نظام إجباري للضمان الاجتماعي.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 509 لسنة 1979 المؤرخ في: 23 ماي 1979، المتعلق بضبط شروط سحب أنظمة الحيغة الاجتماعية على أصول المنخرطين بالصندوق القومي للتقاعد والحيغة الاجتماعية **الرائد الرسمي**، عدد 36 الصادر بتاريخ 29 ماي 1979، ص 1597.



أما بالنسبة للحماية بعد إحالة العون على التقاعد أو وفاته فيبقى العون المحال على التقاعد وكذلك قرينه وأبنائه بعد وفاته منتفعين بالحماية من أخطار المرض والحوادث شريطة أن يكونوا مقيمين بالبلاد التونسية.<sup>1</sup>

من خلال ما سبق يمكن أن نقول بأنه يتميز نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر بوحدة التأمينات أي يوجد نظام واحد يستفيد منه جميع الموظفين من جميع القطاعات العمالية وبصفة إلزامية سواء كانوا أجراء أو ملحقيين بالإجراء، بينما في تونس نميز بين ثلاث أنظمة للتأمين الاجتماعي وهي نظام التعويضات النقدية ونظام النظام الاختياري للتعويضات النقدية والنظام العام للتعويضات العينية (أو دفاتر العلاج).

أما بالنسبة للأشخاص المعنيين بالتأمينات الاجتماعية والذين تتسحب عليهم اداءات الضمان الاجتماعي فالمشروع الجزائري والمشروع التونسي ذهب لنفس الفئات التي تستفيد من هذه التأمينات حيث تطال كل من الأصول والفروع والأزواج كما تسري إلى ذوي الحقوق الذين هم تحت الكفالة. أما بالنسبة إلى محل الإقامة فإن الأشخاص المعنيين بالتأمين الذين يشتغلون داخل التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم ومهما كانت صفتهم أما بالنسبة للمواطنين الذين يشتغلون خارج التراب الوطني فهم غير معنيين بالتأمين وإنما يكون تأمينهم في الدولة التي يشتغلون فيها وهذا الأمر معمول به في الجزائر وتونس.

وأما بالنسبة لمصادر تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية ففي الجزائر محددة بـ 34.5 % تتم بصفة إجبارية بينما في تونس لكل نظام من أنظمة التأمين الثلاثة المذكورة سابقا مصادر لتمويله فالنظام الأول يتم تمويله من خلال مساهمة قيمتها 01 % من طرف العون ومساهمة مماثلة يتحملها المشغل، أما النظام الثاني فيتم الاشتراك فيه بصفة اختيارية بمساهمات إضافية 03 % من مجموع مرتبات العون الخاضعة للحجز بالإضافة إلى نسبة 01 % بعنوان النظام الأول كذلك 1.5 % من مجموع هذه المرتبات كمساهمة إضافية تصرفها الإدارة المشغلة. بالإضافة إلى مساهمة قدرها 400 مليم تدفع عن كل أصل في الكفالة، أما النظام الثالث فيكون بصفة مجانية على اعتبار أن الدولة تتكفل بمصاريف العلاج (دفاتر العلاج) شريطة أن يكون العلاج داخل المؤسسات الاستشفائية للدولة فقط. وفي هذا الإطار يمكن أن نقول أن تنوع هذه الأنظمة في تونس انعكس على طريقة التمويل بحيث بتعدد الأنظمة أدى إلى تعدد طرق التمويل حسب خصوصية كل نظام.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل الأول الفقرة السادسة من القانون عدد 02 لسنة 1972 المؤرخ في: 15 فيفري 1972، المتعلق بتحويل نظام الحطة الاجتماعية الرائد الرسمي، عدد 7 الصادر بتاريخ 18 فيفري 1972، ص 213.



وبخصوص الحماية الاجتماعية للعون بعد إحالته على التقاعد فيبقى الأعوان المحالون على التقاعد منتفعين بالحماية الاجتماعية وكذلك الأمر في حالة وفاة العون فان الأبناء والأزواج يبقوا منتفعين بالحماية الاجتماعية وهذا الأمر معمول به في الجزائر وتونس.

وعليه يمكن أن نتطرق لمحتوى التأمينات الاجتماعية في الجزائر و تونس من خلال ما يلي:

**المطلب الثاني: أنواع التأمينات الاجتماعية في الجزائر و تونس:**

**الفرع الأول: التأمين على المرض في الجزائر و تونس**

يعتبر خطر المرض من أهم الأخطار وأقدمها التي تصيب الإنسان في جسده أو نفسه أو عقله، وبذلك فالعامل معرض للمرض مهما كان مستواه، مما قد يؤثر على قدراته الإنتاجية، مما يستلزم علاجات طبية تعيد له عافيته، وقد يؤدي كذلك إلى الانقطاع عن العمل الذي ينجر عنه فقدان الأجر الذي يعيل به أسرته ويدخل نتيجة ذلك دائرة الحرمان والعوز والحاجة.

وتنقسم الأمراض التي يتعرض لها العون إلى نوعين فهناك أمراض إنسانية يتعرض لها كل إنسان وهي غير مرتبطة بالعمل وهناك أمراض مهنية مرتبطة بأداء العون لمهامه.

**ففي الجزائر لم يعرف قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 خطر المرض وترك للفقه ذلك، ومن التعريفات التي قدمها الفقهاء للمرض هو: عبارة عن وهن يصيب الإنسان نتيجة لعارض طراً عليه دون أن يكون لذلك علاقة بعمله، فيؤدي إلى فقدان قدرته عن العمل ومن ثم يفقد دخله لفترة قد تطول أو تقصر، يحتاج خلالها إلى إجازة مرضية ورعاية طبية تستلزم نفقات إضافية قد لا يقدر على التصدي لها بمفرده، مما قد يعرضه للحاجة والحرمان.<sup>1</sup>**

ويتمثل دور التأمين الاجتماعي في محو آثار المرض التي يخلفها، سواء على مستوى العامل الذي أثر على نفقاته بالعلاجات الصحية وفقد الأجر، أو على مستوى المستخدم الذي أثر عليه بنقص في الإنتاج، ولهذا فقد خصص المشرع من قسط الاشتراك جزء يدفعه العامل ويقدر بـ : 1.5% وجزء يدفعه المستخدم ويقدر بـ : 11.5%، بمجموع 13% وذلك لأهمية وشمولية التأمين على المرض.

حيث يشمل التأمين على المرض نوعين من الاداءات هي الاداءات العينية والتي تضمن التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح الموظف وذوي حقوقه وكذا التكفل بمصاريف تنقل الموظف أو ذوي حقوقه أو عند مرافقته إذا ما تم استدعاؤه من اجل مراقبة طبية أو خبرة من قبل الضمان الاجتماعي أو لجنة العجز أو عندما يستحيل العلاج في بلدية إقامته.

<sup>1</sup> زرارة صالح الواسعة، "المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)". (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2007)، ص 158.



أما بالنسبة إلى الأداءات النقدية التي تمنح في شكل تعويضة يومية للموظف الذي يضطر للتوقف مؤقتا عن عمله بسبب عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا يحول دون مواصلة عمله واستئنافه وتقدر هذه التعويضات حسب طبيعة العطلة المرضية كما يلي:

#### 01- العطل المرضية قصيرة المدى:

تمنح هذه العطلة في حالة تعرض الموظف إلى مرض عادي ولمدة قصيرة وتمائل للشفاء مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك في أجل لا يتعدى 48 ساعة من بداية معاينة المرض، وبهذا فإنه تتقطع مؤقتا علاقة العمل التي تربط الموظف بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة من حيث التزام دفع الراتب للموظف.

كما يجب على الموظف أن يقوم بتقديم الشهادة الطبية لصندوق الضمان الاجتماعي في نسختين يحتفظ الصندوق بنسخة ويؤشر على النسخة الثانية مثبتا عليه تاريخ تقديمها له وذلك بغرض الحصول على تعويض من المصاريف المترتبة عن المرض وتعويضه ما كان يتقاضاه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عن كل يوم عمل أو راحة إن كان يوم الراحة ضمن مدة التغيب عن العمل بداعي المرض.<sup>1</sup>

كما يجب على الموظف أن يستخرج من الإدارة المستخدمة كشف الأجر والعمل مرفقا ببيان تاريخ انقطاع الموظف عن عمله ليستظهر بهما لدى هيئة الضمان الاجتماعي عند تسديد التعويضات اليومية. هذا وإن التعويض عن العطلة القصيرة المدى تنقسم إلى قسمين إذا كانت المدة أقل من 15 يوما يكون التعويض بنسبة 50 بالمائة وإذا كانت المدة من 16 يوم إلى 100 يوم يكون التعويض 100 بالمائة.

#### 02- العطلة المرضية طويلة المدى:

عند تعرض الموظف العام إلى مرض خطير أو مرض يستحيل شفاؤه في مدة قصيرة وتسبب ذلك في غيابه عن العمل لمدة طويلة فإنه يستفيد من عطلة مرضية طويلة المدى.<sup>2</sup> وتصل مدة العطلة طويلة المدى إلى ثلاث سنوات وتخضع لرقابة طبيب الضمان الاجتماعي ويمكن أن تمتد إلى ثلاث سنوات أخرى شريطة أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين بمدة لا تقل عن سنة كاملة كما يمكن أن تقسم العطلة المرضية طويلة المدى إلى أقساط كل قسط منها يساوي ثلاثة أشهر أو ستة أشهر حسب طبيعة المرض ودرجة خطورته.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 180.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 2 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في: 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق القانون رقم 83-11 قائمة الأمراض أو العطل التي توجب العطلة المرضية طويلة المدى وهي تشمل أمراضا عديدة ومتنوعة. الجريدة الرسمية، عدد 07 الصادرة بتاريخ 14/02/1984، ص 211.





كما انه في حالة لم يتماثل الموظف المريض إلى الشفاء بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات واستحال عليه مباشرة مهامه يحال على العجز بسبب المرض.

أما في تونس فمن حق الموظف العمومي أن يستفيد من عطل مرضية مهما كان نوعها شريطة أن يتوفر أمران أساسيان هما:

- إصابة العون بمرض تم إثباته من قبل طبيب مرسم بعمادة الأطباء.

- العجز عن مباشرة الوظائف من طرف العون المريض.

ولهذا فانه يتعين ضبط نوع الإصابة المرضية بالشهادة الطبية فقد تحول بعض الأمراض بينهما

وبين بعض الوظائف بينما لا تكون مانعا بالقيام بوظائف أخرى. وتنقسم العطل المرضية حسب مدتها إلى نوعين:

### 01-عطل المرض العادي:

لكل موظف أو عامل قار باشر مهامه طيلة فترة لا تقل عن 365 يوما من حقه التمتع بعطلة لمدة

أقصاها اثني عشر شهرا منها شهران بالمرتب كاملا وعشرة أشهر بنصف المرتب، وأما العون الذي لم يقض تلك الفترة في العمل فله الحق في عطلة بكامل الراتب بحساب خمسة أيام عن كل شهر عمل فعلي أما العمال والأعوان الوقتيين الذين باشروا أعمالهم لفترة لا تقل عن 365 يوما فمن حقهم التمتع بعطلة مرض عادي لمدة أقصاها ستة أشهر منها شهران بكامل المرتب وأربعة أشهر بنصف المرتب وأما الأعوان الذين لم يقضوا تلك الفترة الدنيا فلهم الحق في عطلة بكامل الراتب بحساب خمسة أيام عن كل شهر عمل فعلي.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للأعوان المتعاقدون الذين باشروا وظائفهم مدة سنة على الأقل فينتفعون بعطل مرض

عادي مدتها القسوى شهر واحد يصرف لهم فيها كامل الأجر، أما بالنسبة للأعوان المتعاقدون الجدد الذين لم يباشروا وظائفهم خلال مدة 365 يوما بفعل مرض عادي كاملة الأجر لا تتجاوز مدتها يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي.

ولكي يستفيد العون بعطلة المرض المخولة يجب عليه أن يوجه إلى رئيسه المباشر مطلباً في

الغرض يتضمن عنوانه مدة الاستشفاء ومدعماً بشهادة طبية لا يتجاوز 48 ساعة من تاريخ انقطاعه عن العمل.<sup>2</sup> ويمكن الإشارة إلى أن عطل المرض التي لا تتجاوز في مجموعها 30 يوماً عن كل فترة 365 يوماً إنما يقع منحها من قبل رئيس الإدارة مباشرة شريطة ألا تكون عطلة المرض قد تلت عطلة الاستراحة

<sup>1</sup> المنجي الدكالي، الموظف العمومي حقوقه وواجباته. تونس: مجمع الأطرش لتوزيع الكتاب المختص، 2007. ص 76.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل الأول من الأمر عدد 191 المؤرخ في: 11 فيفري 1988، المتعلق بعطل المرض التي تمنح الى اعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية، الرائد الرسمي، عدد 13 بتاريخ 19 فيفري 1988، ص 264.





أما إذا كانت عطلة المرض تتجاوز 30 يوما فإن الطرف المعني بالموافقة على ذلك هو اللجنة الطبية المختصة.<sup>1</sup>

وفي هذا الصدد يمكن للإدارة أن تجري مراقبة إدارية بهدف التأكد من استعمال العون العطلة للتداوي من المرض وليس لأغراض أخرى، كما يجب على الإدارة أن تستعمل هذا الحق في أيام العطلة المرضية وليس بعد فوات مدة طويلة من تاريخ تقديم الشهادة الطبية.

## 02- العطل المرضية طويلة الأمد:

- يمكن للأعوان الانتفاع بعطلة مرضية طويلة الأمد عند إصابتهم بأمراض معينة وهي أمراض السل والسرطان والشلل والأمراض العقلية مع ضرورة الإدلاء بشهادة طبية تثبت الإصابة بأحد الأمراض المذكورة.<sup>2</sup> ولكي يستفيد الموظف من العطلة طويلة المدى يجب توفر ما يلي:
- يجب أن يكون العون في حالة مباشرة أو في عطلة مرض عادي.
  - لا تسند للأعوان الذين هم في عطلة استراحة أو عطلة استثنائية أو تكوين مستمر أو ولادة أو أمومة أو في وضعية إلحاق أو عدم مباشرة أو تحت السلاح.
  - يجب أن يكون مصابا بأحد الأمراض التي تخول الحصول على هذا النوع من العطل مبدئيا هذه الأمراض خطيرة ومعدية أو تستوجب معالجة طويلة.
  - لا تمنح العطلة إذا ما تبين أن المرض ناتج عن تناول المشروبات الكحولية أو عن استعمال المخدرات.

وتمنح هذه العطلة من طرف اللجنة الطبية المختصة.<sup>3</sup> ومهما كان فان عطل المرض طويلة الأمد لا يمكن أن تتجاوز في مجموعها مدة خمس سنوات منها ثلاث سنوات بكامل المرتب وستان بنصفه.<sup>4</sup> أما

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل الأول من الأمر عدد 815 المؤرخ في: 14 ماي 1990 حيث تم تركيز لجنة طبية لعطل المرض على مستوى كل وزارة، المتعلق بضبط تركيب وتسيير اللجان الطبية لعطل المرض الرائد الرسمي، عدد 36 الصادر بتاريخ 29 ماي 1990، ص 693.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 239 المؤرخ في: 24 أوت 1959، المتعلق بالرخص ذات الأمد الطويل التي يمكن تخويلها لموظفي الدولة والتاسيسات العمومية الدولية الرائد الرسمي، عدد 44 الصادر بتاريخ 25-28 أوت 1959، ص 1235.

<sup>3</sup> بالنسبة للعطلة طويلة الأمد الأقل من سنة تسند صلاحية إسنادها من طرف اللجنة الطبية الوزارية لعطل المرض، أم إذا زاد عن سنة تقع إحالة المطلب على اللجنة الطبية الوطنية لعطل المرض طويلة الأمد المحدثة لدى الوزير الأول، بموجب أحكام الفصل 05 من الأمر عدد 815 لسنة 1990.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 45 من القانون عدد 112 المؤرخ في 12/12/1983 المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بخصوص الموظفين، وما ينطبق على صنف الموظفين ينطبق على صنف العملة بموجب أحكام الفصل 96 من نفس القانون، مرجع سابق، ص 4328.



في حالة عدم التماثل إلى الشفاء واستنفذ جميع حقوقه بالتمتع في العطلة طويلة الأمد فإنه يوضع في حالة عدم مباشرة وجوبية يمكن أن تقضي به إلى الإحالة على التقاعد.

هذا وان الموظف الذي استفاد من العطلة المرضية طويلة الأمد بالإضافة لتمتعه براتبه كاملا خلال ثلاث سنوات ونصف راتبه خلال سنتين إضافيتين فإنه يبقى يستفيد من المنح العائلية والمنح الأخرى بما في ذلك منحة الإنتاج. ولكي يعود العون لاستئناف نشاطه يجب عليه أن يتم ثبوت شفاؤه نهائيا ويعتبر رأي اللجنة الطبية وجوبيا وإلزاميا ولا يمكن للإدارة أن تأذن للعون باستئناف نشاطه دون موافقة اللجنة.<sup>1</sup>

**من خلال ما سبق** نلاحظ انه يوجد نوعان للتأمين على المرض العادي (عطلة قصيرة المدى) والتأمين على المرض الطويل المدى (العطلة المرضية طويلة المدى) في الجزائر وتونس والاختلاف فقط في تحديد مدة العطلة وكيفية التعويض فمدة العطلة القصيرة المدى حددها المشرع الجزائري بأقل من ستة أشهر والتعويض يكون بنصف المرتب بالنسبة لـ 15 يوم الأولى وبكامل المرتب ابتداء من اليوم 16 إلى غاية 100 يوم. أما بالنسبة لتونس فمدة العطلة قصيرة المدى لا يمكن أن تتجاوز 12 شهرا وطريقة التعويض تكون شهران بالمرتب كاملا وعشرة أشهر بنصف المرتب هذا بالنسبة للعون الذي يشتغل بصفة دائمة أما بالنسبة للأعوان الوقتيين فيستفيدون من تعويض لمدة أقصاها ستة أشهر فقط منها شهران بكامل المرتب و 04 أشهر بنصف المرتب وهذا الأمر غير معمول به في الجزائر حيث أن المشرع الجزائري لم يفرق بين الموظف بصفة دائمة أو الموظف بصفة مؤقتة.

أما بالنسبة للعمال المتعاقدين فينتفعون بعطل مرض عادي مدتها القصوى شهر واحد فيصرف لهم فيها كامل الأجر أما في الجزائر فإن النظام المطبق على الموظفين المرسمين ينطبق على الموظفين المتعاقدين.

أما بالنسبة للعطلة طويلة المدى ف لقد حدد المشرع التونسي الأمراض التي يمكن أن يستفيد من خلالها الموظف بعطل طويلة المدى السل والسرطان والأمراض العقلية والشلل أما في الجزائر فلم يتم تحديد أمراض معينة وإنما ترك الأمر لتقدير الطبيب المستشار لدى مصالح الضمان الاجتماعي أو اللجنة الطبية المختصة ويكون ذلك حسب خطورة المرض واستحالة شفاؤه في مدة قصيرة.

أما بالنسبة للمدة فلا يمكن أن تتجاوز مدة العطلة طويلة المدى وفق التشريع التونسي 05 سنوات منها ثلاث سنوات بكامل المرتب وستان بنصفه. وهذا بعد اخذ رأي اللجنة الطبية المختصة أما بالنسبة للجزائر فقد تم تحديد مدة العطلة طويلة المدى بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لتصبح أقصاها 06 سنوات ويكون التعويض بكامل المرتب خلافا لما هو معمول به في تونس.

<sup>1</sup> المنجي الدكالي، مرجع سابق، ص 97.



وفي حالة عدم التماثل للشفاء بعد استنفاد مدة العطلة طويلة المدى فان المريض يحال على العجز بسبب المرض ومن ثم إلى التقاعد وفق الشروط والاجراءات المعمول بها وهذا الأمر معمول به في تونس والجزائر.

والاختلاف فقط في التسمية ففي الجزائر تسمى الإحالة على العجز بينما في تونس تسمى عدم المباشرة الوجوبية وكذلك في بعض الشروط التي توجب ذلك.

### الفرع الثاني: التأمين على الولادة في الجزائر و تونس

لقد نصت المادة 04 فقرة 01 من اتفاقية حماية الأمومة لسنة 2000 التي أصدرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية على ما يلي: ( من حق أي امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن 14 أسبوعا عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض لولادتها أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية) .

**ففي الجزائر** أخذ المشرع الجزائري بتوصيات اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وأقر قانون العمل رقم 11/90<sup>1</sup> في نص المادة 55 التي تقضي على أن تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة، طبقا للتشريع المعمول به وكذلك قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83، الذي نصت المادة 28 منه على أن يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة، الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، وحددت بفترة 14 أسبوعا متتالية<sup>2</sup>.

يشمل التأمين على الولادة مثله مثل التأمين على المرض، آداءات عينية وأخرى نقدية ويتم تمويله من قيمة 13% من قسط الاشتراك المخصصة لتمويل التأمين على المرض.

إن الحمل والولادة من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل وبالتالي فقد دخلها الذي تعتمد عليه لقضاء حاجاتها وحاجات من تعولهم فخصها المشرع بتعويضة يومية لمدة 14 أسبوعا متتالية بنسبة 100 % من اليوم الأول، ويطبق الحد الأدنى للتعويضة اليومية للتأمين على المرض،<sup>3</sup> وتبدأ على الأقل ستة ( 06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدر بـ 14 أسبوعا<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في: 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل. **الجريدة الرسمية**، عدد 17 صادرة في 21/12/1991، ص 562.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 29 من القانون رقم: 11/83 المؤرخ في: 02/07/1983، مرجع سابق، 1792. <sup>3</sup> المرجع نفسه، المادة 30.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 29 من القانون رقم: 11/83 المؤرخ في: 02/07/1983، مرجع سابق، ص 1792.



أجاز المشرع استحقاق المرأة العاملة لآداءات التأمين على الولادة العينية منها والنقدية في حالة أي انقطاع للحمل بعد نهاية الشهر السادس (06) من تكوين الجنين ولو لم يولد حيا.<sup>1</sup> والملاحظ أن المشرع الجزائري عندما حدد فترة منح عطلة الأمومة بعد الولادة مباشرة مع إمكانية تسبيقها بسبعة أسابيع قبل الوضع المحتمل، لم يراعي توفير الظروف المريحة للمرأة العاملة من بداية حملها إلى غاية ولادتها، حيث أن المرأة العاملة هي في أشد الحاجة للراحة من بداية الشهر الخامس إلى غاية وضع مولودها، وتحتاج بعد الوضع إلى ثلاثة أسابيع تقريبا لتتماثل إلى الشفاء عادة، وتدعيما إلى ما طرحناه أن أغلبية النساء العاملات يلجأن إلى العطل المرضية في الفترة ما بين الشهر الخامس إلى الشهر السابع امتثالاً إلى الأوامر بالراحة من طرف الطبيب المعالج المختص، وتستفيد من تعويضة يومية تحت إطار التأمين على المرض.

أما في تونس تتمتع المرأة العاملة بعطلة الولادة وعند الاقتضاء يمكنها التمتع بعطلة الأمومة:

#### 01- عطلة الولادة:

تتمتع المرأة العاملة مهما كان صنفها بعطلة للولادة وتستند إليها العطلة لمدة شهرين متتاليين خالصي الأجر لا يمكن تجزئتهما ولا قطعهما ولو اقتضت ضرورة العمل بعد الإدلاء للإدارة المشغلة بشهادة طبية تثبت الولادة الحاصلة في أجل 48 ساعة وهذا طبقاً للفصل 48 من قانون الوظيفة العمومية. كما يمكن للإدارة أن تمنح الموظفة العطلة بداية من 15 يوماً قبل الولادة وهذا استناداً للمنشور المؤرخ في 04 فيفري 1960.

ويعتبر العون أثناء عطلة الولادة في حالة مباشرة لذا فهو يحافظ على كامل حقوقه في الأجر والتدرج والترقية والتقاعد ويبقى خاضعاً لكل واجباته المهنية باستثناء واجب القيام بالوظيف.

#### 02- عطلة الأمومة:

عند انتهاء عطلة الولادة يمكن للمرأة العاملة ما لم تكن عوناً متعاقداً أن تتمتع بعطلة أمومة لمدة أقصاها أربعة أشهر بنصف المرتب وطيلة عطلتها تحافظ المرأة المهنية على منحها ذات الصبغة العائلية كاملة وذلك بهدف تمكينهن من التفرغ لمواليدهن الجدد خلال فترة زمنية محدودة.

وتمنح عطلة الأمومة وفق الشروط والقواعد التالية:

- يمكن إسناد هذه العطلة إلى كافة أصناف أعوان الوظيفة العمومية الإناث باستثناء المتعاقبات منهن.
- تمنح هذه العطلة مباشرة إثر الانتفاع بعطلة الولادة.
- يجب على العون الذي يرغب في الانتفاع بعطلة الأمومة أن يقدم مطلباً كتابياً في ذلك إلى رئيس إدارته وذلك في أجل لا يقل عن 15 يوماً قبل تاريخ انتهاء عطلة الولادة.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 35 من المرسوم رقم: 27/84 المؤرخ في: 11/02/1984، مرجع سابق، ص



وقد تم تحديد مدة عطلة الأمومة قانونا بأربعة أشهر.<sup>1</sup>

تعتبر هذه المدة مدة قصوى إذ بإمكان العون أن يطلب الانتقاع بشهر واحد أو بشهرين أو بثلاثة أشهر دون أن يكون له الحق في تجديد المدة التي طلبها بعنوان نفس المولود. كما يمكن للعون استئناف عمله قبل انتهاء المدة الممنوحة. ويعتبر العون أثناء عطلة الأمومة في حالة مباشرة وعلى هذا الأساس فإنه يحتفظ خلال هذه العطلة بجميع حقوقه في التدرج والترقية والتقاعد ويبقى خاضعا لكل واجباته المهنية باستثناء واجب القيام بالوظيفة. أما فيما يخص الحقوق المالية للمرأة العاملة الحق خلال هذه العطلة في نصف الأجر باستثناء المنح العائلية التي تصرف له كاملة.

**مما سبق يتبين أن المشرع الجزائري اقر عطلة أمومة لمدة 98 يوما بالنسبة للمرأة العاملة وبتعويض 100 % كما يمكن أن تستفيد منها المرأة قبل الولادة بـ 42 يوما من تاريخ الوضع المحتمل.**

أما في تونس تتمتع المرأة العاملة بعطلة الولادة وعطلة الأمومة خلافا لما هو عليه في الجزائر فعطلة الولادة مدتها شهرين متتاليين خالص الأجر بنسبة 100 % ويمكن تسبقها بـ 15 يوم قبل الولادة ويستفيد منها جميع الأعوان مهما كان صنفهم. وكذلك يمكن أن تستفيد المرأة بعطلة أمومة لمدة أقصاها أربعة أشهر بنصف المرتب ما لم تكن متعاقدة باستثناء المنح العائلية التي تبقى سارية المفعول وتبقى المرأة تستفيد من جميع الحقوق في التدرج والترقية والتقاعد.

### الفرع الثالث: التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر و تونس

أخذ الفقه بعدة تعريفات لحدث العمل، من بينها أنه: (هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب، وفي كل الحالات التي يكون فيها العامل خاضعا لرب العمل، على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، ويلحق أضرارا جسمية بجسم العامل ويحدث فجأة)<sup>2</sup>.

**ففي الجزائر فقد عرفه المشرع الجزائري بأنه:** (يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل).<sup>3</sup> أما بالنسبة للأمراض المهنية فقد عرفها المشرع الجزائري على انه 1: تعتبر كأمراض مهنية، كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، **المختصر في قانون الوظيفة العمومية**: مرجع سابق، ص 100.

<sup>2</sup>-Dominique Grand Guillot، **droit du travail et de la sécurité social**، 9 éme édition، paris، 2006، p254.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في: 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. **الجريدة الرسمية**، عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1985، ص 1809.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 63 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في: 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. **الجريدة الرسمية**، عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1985، ص 1809.



أما في تونس فيعتبر حادث الشغل الحادث الذي يتعرض له العون بموجب الشغل أو بمناسبة ذلك مهما كان سببه ومكان وقوعه في تونس أو في الخارج ويعتبر أيضا حادث الشغل الذي يتعرض له العون عندما يكون ذاهبا من محل إقامته إلى مكان عمله أو عندما يكون راجعا من عمله نحو محل إقامته شريطة ألا يكون سير العون قد انقطع أو تغير اتجاهه لسبب أمله مصلحة العون الشخصية ولا صلة له بنشاطه المهني. وبالنسبة للمرض المهني فيعتبر مرضا مهنيا كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة تكون منجزة بالقرينة عن النشاط المهني للعون المتضرر.<sup>1</sup>

وبالنسبة للإجراءات وفق التشريع الجزائري فهي كما يلي:

إذا أصاب المصاب عجز مؤقت بسبب حادث عمل، يخول له الحق في آداءات تكون من طبيعة ومبلغ مماثلين للإجراءات الممنوحة في إطار التأمين على المرض، دون شرط مدة العمل، مع ضرورة مراعاة قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، وتمنح الآداءات في التأمين على حادث عمل بنسبة 100 %<sup>2</sup>، وتستحق هذه الآداءات العينية المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب، سواء حصل إنقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد المدة. وللمصاب الحق في إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها،<sup>3</sup> كما له الحق في الإستفادة من علاج خاص، قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو خاصة معتمدة وتتمثل في: يلي:<sup>4</sup>

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة.

- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.

- مصاريف التنقل.

- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجب.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 03 من القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995، المتعلق بالنظام الخاص بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي **الرائد الرسمي**، عدد 53 الصادر بتاريخ 04 جويلية 1995.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 33 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في: 1983/07/02، مرجع سابق، ص 1809.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، المادة 30.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، المادة 31.



كما يستفيد المؤمن له تعويضة يومية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، خلال فترة الانقطاع عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو الجبر أو الوفاة<sup>1</sup> ويتحمل المستخدم دفع أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث.<sup>2</sup>

ويستفيد المصاب من نفس آداءات العجز المؤقت العينية في حالة الانتكاس والاشتداد حتى وإن لم يكن انقطاع جديد عن العمل<sup>3</sup>، ويستفيد كذلك من الآداءات النقدية في حالة انقطاع عن العمل، والمصاب عليه أن يبرر ذلك.

منع المشرع في إطار الآداءات النقدية الجمع بين<sup>4</sup>:

- التعويضات اليومية للتأمين على المرض.
- التعويضات اليومية للتأمين على الولادة.
- التعويضات اليومية للتأمين على حوادث العمل.

أما في تونس ينتفع الأعوان عند إصابتهم بمرض مهني أو عند تعرضهم لحادث شغل من الحقوق

التالية:

- الحصول على عطلة خالصة الأجر لكامل فترة العلاج والنقاهة.
- الحق في استرجاع مصاريف الإنقاذ والعلاج ويمكن للمتضرر بكامل الحرية اختيار الطبيب أو الصيدلي أو المعاون الطبي الذي يشير الطبيب بوجوب تدخله كما يمكن له استرجاع كافة المصاريف التي يتحملها دون أن تتعدى هذه المصاريف حدود التعريف الرسمية.
- ويتعين على الإدارة الم شغلة تسليم العون في أقرب الآجال شهادة تمكنه من تلقي العلاج اللازم بالمنشآت الصحية.<sup>5</sup>
- الحصول على كامل الأجر خلال فترة العلاج والنقاهة ويحتفظ المتضرر بكامل أجره وبكامل حقوقه في التدرج والترقية إلى أن يصبح قادرا على استئناف عمله وان يتم التصريح بعجزه الجزئي أو الكلي أو أن يتوفى.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 36 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في: 1983/07/02، مرجع سابق، ص 1809.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 35.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 03 من المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في: 1984/02/11 الذي يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83، الجريدة الرسمية، عدد 07، صادرة في 1984/02/14، الجريدة الرسمية، عدد 49، الصادرة في: 1984/02/14، ص 219.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 71 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في: 1983/07/02، مرجع سابق، ص 1792.

<sup>5</sup> الجمهورية التونسية، منشور الوزير الأول عدد 48 المؤرخ في: 19 ديسمبر 1996.





- ويتوقف حق الانتفاع بهذه الحقوق في صورة امتناع المتضرر دون سبب وجيه من متابعة العلاج المشار إليه من طرف الطبيب أو في حالة تخليه اختياريًا عن إجراء المراقبة الطبية.

- الحصول عند الاقتضاء على آلات تقويم الأعضاء أو جهاز الأسنان.<sup>1</sup>

- الحصول على بطاقة أولوية ، وتستند هذه البطاقة من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية بطلب من العون المتضرر.

- الحق عند الاقتضاء في جبر الضرر الحاصل للعون من جراء إصابته بإعاقة دائمة وذلك بتمكينه من منحة تعويضية أو من جراحة عمرية.

كما يحق لمستحقي العون المتوفى إثر حادث شغل أو مرض مهني الانتفاع بجراحة تعويضية.

#### الفرع الرابع: التكفل الاجتماعي عند العجز في الجزائر و تونس

عرف **المشروع الجزائري العجز أنه:** " (يعد في حالة عجز، المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الكسب، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر منصب أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه، أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث).<sup>2</sup>

من التعريف نستنتج أن المشروع إشتراط فقدان نصف القدرة عن العمل، وكذلك فقدان نصف الأجرة التي كان يتقاضاها قبل إصابته بالعجز.

**أما المشروع التونسي** فيعتبر العون في حالة عجز مستمر عن العمل إذا ما بقي عاجزا عن القيام بوظائفه بعد التئام الجروح التي أصيب بها من جراء حادث شغل أو بعد شفاؤه من المرض المهني الذي ألم به.

أما نسبة العجز المستمر فهي النقص الحاصل للعون في مقدرته المهنية أو الوظيفية المنجرة عن حادث الشغل أو عن المرض المهني وذلك بالاعتماد على ما كان عليه العون قبل وقوع الحادث أو قبل معاينة المرض وتضبط نسبة العجز المستمر بناء على طبيعة المرض أو الحادث ودرجة خطورتها وعلى العون المصاب وسنه ومداركة العقلية والبدنية ومؤهلاته وقدراته المهنية.<sup>3</sup>

أما بالنسبة للأداءات عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل فوفق **التشريع الجزائري** تختلف باختلاف نسبة العجز التي يحددها الطبيب المستشار، على حسب الضرر الذي تخلفه الإصابة التي تنقص شيئاً من قدرته على العمل وتصبح قدرة العامل على العمل بعد الحادث ليست هي التي كانت قبل

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 09 من القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ: في 28 جوان 1995، مرجع سابق، ص 1411.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 40 من المرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11/02/1984، مرجع سابق، ص 211.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية **الرائد الرسمي**، عدد 15 الصادر بتاريخ 22 فيفري 1994 والفصل 21 من القانون عدد 56 لسنة 1956 المؤرخ في: 28 جوان 1995، مرجع سابق، ص 300.





الحادث، ومن هنا يحق للعامل نسبة عجز دائم، فإذا كانت نسبة العجز الممنوحة أقل من 10% تكون عندها الآداءات تحت عنوان رأسمال تمثيلي، وإذا كانت نسبة العجز تساوي أو تفوق 10% تكون عندها الآداءات تحت عنوان ريع فحسب المادة 16 من المرسوم 28/84 يحدد كفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فإن الرأسمال الذي يتمثل فيه الريع يساوي المبلغ السنوي للريع مضروباً في معامل المقابل سن المصاب، ونعبر عليه حسابياً كما يلي :

$$( \text{الرأسمال} = \text{المبلغ السنوي للريع} \times \text{المعامل المقابل سن المصاب} )$$

المبلغ السنوي للريع يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون مضروب في نسبة العجز والمعامل المقابل لسن المصاب وفقاً لمقياس يحدد بقرار من الوزير.

أما بالنسبة للريع فحسب المادة 45 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإن مبلغ الريع يساوي الأجر المرجعي مضروب في نسبة العجز، ويمكن التعبير عنه حسابياً كما يلي:

$$( \text{الريع} = \text{الأجر المرجعي} \times \text{نسبة العجز} ) .$$

\* **الأجر المرجعي:** هو الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين، خلال الاثني عشرة (12) شهراً التي تسبق التوقف عن العمل<sup>1</sup>.

\* **نسبة العجز:** نسبة العجز هي المعيار الوحيد الذي يميز الريع على الرأسمال التمثيلي، ويتم تحديدها من طرف الطبيب المستشار، ويجوز أن تضاف إليها نسبة عجز اجتماعية ما بين 01 إلى 10%، مراعاة لعجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته العائلية والاجتماعية<sup>2</sup>.

وبخصوص معاش العجز فيعتبر العجز عن العمل أحد الطرق المؤدية إلى الاستقادة من المعاش حيث يكون في البداية عجز مؤقت وفي حالة عدم التماثل للشفاء وعدم القدرة على استرجاع إمكانياته النفسية والعقلية والجسدية التي تمكنه من مزاولته الاعتيادي فإنه بإمكانه أن يستفيد من معاش العجز وفق شروط وإجراءات محددة ويمكن هنا أن نميز بين معاش العجز الذي يتقاضاه العون قبل الاستقادة من حقه من معاش التقاعد وبين معاش التقاعد الذي يتحصل عليه الموظف عن طريق العجز.

#### 01- شروط استحقاق معاش العجز

منح اداءات العجز مرتبط بتحقق عدة شروط وهي:

\* أن يكون قد أدى 60 يوماً أو 400 ساعة على الأقل خلال 12 شهراً السابقة لظهور العجز أو 180 يوماً أي 1200 ساعة عمل خلال الثلاث 03 سنوات السابقة.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 39 من القانون 13/83 المؤرخ في: 1983/07/02، مرجع سابق، ص 1809.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 42.



وعليه فيجب احترام هذا الشرط في جميع الأحوال إلا إذا ترتب العجز عن حادث.  
\* ثبوت العجز وبالتالي يمكن للعامل أن يطالب بالتعويضات المستحقة عن العجز بمجرد أن يثبت طبيا أن: (قدرته الباقية على العمل، حالته الصحية، سنه، قدراته العقلية والجسمانية والمهنية) لم تعد تمثل مصدرا للعيش. يذكر انه إذا كان العامل قد استفاد من اداءات التأمين على المرض بسبب تعرضه بصورة آلية بدراسة ملف هذا الأخير فإذا ما ثبت عجزه فيمنح منحة العجز.<sup>1</sup>  
\* شرط السن حيث نصت المادة 34 من قانون التأمينات الاجتماعية:<sup>2</sup> (لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون، غير أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن له الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد).

## 02: تقدير معاش العجز

### أولاً: حساب المعاش

يعتمد تقدير معاش العجز على الأجر ونسبة العجز حيث يبين الجدول أدناه أصناف العجز وكذا المبالغ التعويضية المخصصة لكل منها:

أصناف العجز	المميزات	مبالغ المعاشات
الصف الأول	العجز الذين مازالوا قادرين على القيام بنشاط مأجور.	60 % من الأجر السنوي
الصف الثاني	العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بنشاط مأجور.	80 % من الأجر السنوي
الصف الثالث	العجز الذين يتعذر عليهم القيام بنشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة غيرهم.	80 % من الأجر السنوي مضاعفا بنسبة 40 % دون أن تقل الزيادة عن 12.000 دج

لا ينبغي أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز عن 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ويعاد تقييمه حسب جداول العوامل السنوية للزيادة المطبقة على معاشات التقاعد.<sup>3</sup>  
**ثانياً - تحيين المعاش:**

يتميز معاش العجز بالصفة المؤقتة، فهو مرتبط بحالة صاحب العجز، يتغير كلما تغيرت قدرة المصاب بالعجز أو تحولت وضعيته، ونميز بذلك عدة حالات وهي:

### 01 - مراجعة المعاش: يراجع المعاش إثر حدوث تغيير في حالة العجز.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 56 من القانون رقم 83-11، مرجع سابق، ص 1792.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 34.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 42 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في: 1983/07/02، مرجع سابق، ص 1792.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 44 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في: 1983/07/02، مرجع سابق، ص 1792.



**02- إلغاء المعاش:** يلغى المعاش في حالة ما إذا ثبت بأن نسبة قدرة الاستفادة على العمل تفوق 50%<sup>1</sup>.

**03 - استبدال المعاش:** يستبدل المعاش عند بلوغ سن التقاعد بمعاش تقاعد يعادل مبلغه معاش العجز على الأقل<sup>2</sup>.

**04- نقل المعاش:** ينقل معاش العجز إلى ذوي حقوقه إذا ما توفي<sup>3</sup>.

**أما في تونس** فبالنسبة لتعويض الضرر المنجر عن العجز المستمر فيجب التمييز في هذا المجال بين حالتي كل من العون الذي يتمكن من الرجوع إلى سالف نشاطه رغم عجزه المستمر والعون الذي ينقطع نهائيا عن العمل إثر إصابته بالعجز.

**01- حالة العون الذي يتمكن من الرجوع إلى سالف نشاطه المهني رغم إصابته بالعجز المستمر:**

لا ينتفع العون في هذه الحالة بمنحة أو جارية تعويضية إلا عند بلوغه السن القانونية للتقاعد وتطبق هذه القاعدة حتى ولو انقطع العون نهائيا عن العمل قبل بلوغه السن القانونية كأن تتم إحالته على التقاعد المبكر بطلب منه أو يتم طرده من وظيفته أو قبول استقالته. ولا يمكن للعون الحصول على منحة أو جارية تعويضية إلا إذا فاقت نسبة العجز المستمر التي أصيب بها الخمسة %.

ويتم تعويض الضرر الحاصل للعون في هذه الحالة كما يلي:

- نسبة العجز المستمر أكثر من 05 % وأقل من 15 %:

ينتفع العون في هذه الحالة بمنحة تساوي ثلاث مرات قيمة مرتبه الشهري قبل الإصابة بالعجز بعد ضرب هذه القيمة بنسبة العجز.

- نسبة العجز 15 فما فوق:

في هذه الحالة ينتفع العون بجارية تعويضية شهرية يتم احتسابها كما يلي:

\* فيما يخص نسبة العجز التي تقل عن 50 % تساوي الجارية قيمة المرتب الشهري للعون قبل إصابته بالعجز بعد ضربه بنصف نسبة العجز.

\* فيما يخص نسبة العجز التي تفوق 50 % تساوي الجارية قيمة المرتب الشهري للعون قبل إصابته بالعجز بعد ضربها مرة ونصف بنسبة العجز.

**02- حالة العون الذي ينقطع نهائيا عن العمل إثر إصابته بالعجز المستمر:**

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 83-11 المؤرخ في: 1983/07/02، مرجع سابق، المادة 45.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 46.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، المادة 40.



عند إحالة العون على التقاعد مباشرة إثر تعرضه لحادث شغل أو إثر إصابته بمرض مهني يمكنه الجمع بين جارية التقاعد والجارية التعويضية المحكوم بها لفائدته وذلك دون وجوب بلوغه السن القانونية للتقاعد. ويتم التعويض في هذه الحالة بإسناد العون جارية عمرية حددت قيمتها بما يساوي ناتج مرتبه الشهري قبل تعرضه للحادث أو إصابته بالمرض بعد ضربه بنسبة العجز.

غير انه لا يمكن أن يتعدى مجموع كل جارية التقاعد والجارية التعويضية نسبة 100 من المرتب الشهري الذي تم على أساسه احتساب الجارية التعويضية ويرفع في الجارية التعويضية بـ 25 % إذا ما استوجب حالة العون رعاية دائمة لتمكينه من القيام بحاجاته العادية اليومية. وفي هذه الحالة لا يمكن أن يتجاوز مجموع جارية التقاعد والجارية التعويضية نسبة 125 % من المرتب الشهري الذي تم على أساسه احتساب الجارية التعويضية.

وعند بلوغ السن القانونية للتقاعد تراجع نسبة جارية التقاعد بإقحام المدة التي تقاضى خلالها العون الجارية التعويضية مع احتساب هذه المدة كفترة نشاط ويعدل مبلغ الجارية التعويضية كلما تم الترفيع في المرتب الذي تم على أساسه احتسابها.

**أما بالنسبة لحقوق مستحقي العون المتوفى إثر حادث شغل أو إثر الإصابة بمرض مهني<sup>1</sup>.**

فباستثناء مستحقي أعوان قوات الأمن الداخلي والأعوان العسكريين وأعوان الديوانة الذين ينتفعون بأنظمة خاصة عند وفاة العون إثر حادث شغل أو إثر إصابته بمرض مهني ينتفع مستحقوا بقية أعوان الوظيفة العمومية في هذه الحالة بجارية تعويضية وذلك طبقاً لأحكام القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995.

#### **01- المنتفعون بالجارية التعويضية:**

ينتفع بهذه الجارية الأشخاص التاليون:

- قرين العون غير المطلق: شريطة ألا يكون قد تزوج من جديد قبل سن الخامسة والخمسين وإذا تزوج القرين قبل هذه السن يمكنه الانتفاع من جديد بالمنحة التعويضية عند وفاة القرين الثاني أو الطلاق منه، وتتم في هذه الحالة مراجعة قيمة الجارية على ضوء مختلف التعديلات الحاصلة أثناء مدة انقطاع صرفها.

- الأبناء في الكفالة وذلك وفق ما يلي:

\* دون أي شرط بالنسبة للأبناء الذين لم تتجاوز سنهم السادسة عشر.

\* شرط إثبات مزاوله تعليمهم بمدرسة ثانوية فنية أو صناعية عمومية أو خاصة بالنسبة إلى الأبناء الذين تتراوح سنهم بين السادسة عشر والواحدة والعشرين.

<sup>1</sup> يتمتع مستحقوا العون المتوفى من جراء حادث شغل طرأ أثناء قيامه بمهمة في الخارج بحماية تكميلية (منشور الوزير الأول عدد 08 المؤرخ في: 11 نوفمبر 1968).



\* شرط إثبات مزاوله تعليمهم العالي بالنسبة إلى بقية الأبناء الذين لم تتجاوز سنهم الخامسة والعشرون. وجدير بالملاحظة أن الأبناء المصابين بداء خطير أو بعجز يجعلهم غير قادرين إطلاقاً على تعاطي نشاط مؤجر عليه والبنات اللاتي لم تتوفر لهن أي دخل خاص أو لم تجب نفقتهن على أزواجهن يبقون منتفعين بالجراية التعويضية دون اعتبار لسنهم.

- الأصول في الكفالة: شريطة غياب قرين غير مطلق وأبناء في الكفالة.

## 02- مبلغ الجراية التعويضية:

يتم ضبط الجراية التعويضية كما يلي:<sup>1</sup>

المنفع بالجراية	النسبة المئوية التي يتم تطبيقها على المرتب السنوي الذي كان يتقاضاه العون المتوفى
في صورة وجود قرين غير مطلق وغياب أبناء في الكفالة	50 % للقرين
في صورة وجود قرين غير مطلق وابن وحيد في الكفالة	القرين 40 % الابن 20 %
في صورة وجود قرين غير مطلق وابنين في الكفالة	القرين 40 % الابنان 15 % لكليهما
في صورة وجود قرين غير مطلق وثلاثة أبناء في الكفالة على الأقل	القرين 40 % 40 % يتم توزيعهما على الأبناء بالتساوي
في صورة وجود ابن وحيد في الكفالة وغياب القرين	50 % للابن
في صورة وجود ابنين في الكفالة وغياب القرين	30 % بالنسبة إلى كل ابن
في صورة وجود ثلاثة أبناء في الكفالة وغياب القرين	70 % توزع على الأبناء بالتساوي
في صورة وجود أربعة أبناء في الكفالة وغياب القرين	80 % توزع على الأبناء بالتساوي
في صورة وجود أحد الأصول في الكفالة وغياب القرين وأبناء في الكفالة	20 %

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، أنظمة التأجير والتقاعد والحماية الاجتماعية في الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 96.



في صورة وجود أصلين في الكفالة وغياب القرين وأبناء في الكفالة	20 % إلى كل أصل
في صورة وجود ثلاثة أصول أو أكثر وغياب القرين والأبناء في الكفالة	50 % توزع على الأصول بأقساط متساوية

### 03-الجمع بين الجارية التعويضية وكل من جارية التقاعد وجريتي القرين الباقي على قيد الحياة والأيتام:

يمكن الجمع بين هذه الحالات غير انه لا يمكن أن يتجاوز حاصل الجمع بين مختلف هذه الجريات نسبة 100 % من الأجر الذي تم على أساسه احتساب الجارية التعويضية. غير انه في حالة تجاوز الجمع بين الجريات بنسبة 100 % يتم صرف جارية تقاعد القرين الباقي على قيد الحياة أو الجارية الوقتية للأيتام اعتمادا على مبلغها القانوني على أن يتحمل المشغل الفارق بين هذا المبلغ وقيمة 100 % من الأجر الذي تم على أساسه احتساب الجارية التعويضية.<sup>1</sup>

ويمكن أن يتم تعديل مبلغ الجارية التعويضية كلما بلغ أحد الأيتام الحد العمري القانوني المنصوص عليه للانتفاع بالجارية كما يتم تعديل مبلغ الجارية بصفة آلية طبقا للأحكام المنصوص عليها في المجال بالفصل 04 من القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995.

**من خلال ما سبق** يتبين لنا أن هناك صعوبة في التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل ولكن يمكن أن نميز بينهما من خلال أن المرض المهني يكون نتيجة وهن يصيب الموظف ويصبح بموجبه غير قادر عن العمل نتيجة مرض متأتي من النشاط المهني ولا يعتد بالأمراض التي تصيب ب الموظف المتأتية من أسباب أخرى خارج إطار العمل، أما حوادث الشغل فتمتاز بصفة الفجئية وتكون أثناء العمل أو في طريقه من وإلى العمل دون تغيير مساره.

أما بالنسبة للتعويضات اللازمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية فتقريبا نفس الحقوق التي يتمتع بها الموظف الجزائري والموظف التونسي في هذا الأمر وكذلك بالنسبة للإجراءات المعمول بها في كلا البلدين من خلال إعلام مصالح الضمان الاجتماعي في وقتها ومن خلال عرض ذلك على اللجان الطبية المختصة وغيرها من الإجراءات وهنا يمكن أن نشير إلى أن الإشكال عادة ما يطرح في تحديد نسبة العجز ومدة العجز بين الطبيب المعالج وبين ما توافق عليه إدارة الضمان الاجتماعي من خلال اللجان الطبية المختصة وفي كثير من الأحيان يصل هذا الاختلاف في التقدير إلى تقديم شكايات من طرف الموظف المعني إلى لجان الطعن ومن ثم إلى القضاء الإداري.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 51 المؤرخ: في 10 ديسمبر 1997.

<sup>2</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 بقابس.



وفي هذا الإطار يمكن أن يؤدي المرض المهني أو حادث الشغل إلى عجز قد يكون مؤقت أو غير مستمر ففي حالة العجز المؤقت يعتبر الموظف في هذه الحالة في عطلة طويلة المدى لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة وفق التشريع الجزائري ولمدة خمس سنوات وفق التشريع التونسي وبعدها يرجع الموظف إلى سالف عمله في حالة تماثله للشفاء وفي حالة عدم التماثل إلى الشفاء يدخل المرخص في حالة العجز المستمر ويستفيد الموظف في هذه الحالة بجزائية تعويضية عن العجز تمنح من طرف مصالح الضمان الاجتماعي ولا يمكن تحويل ملفه إلى التقاعد ما دام لم يستوفي شروط الإحالة على التقاعد وهي 60 سنة و 15 سنة عمل بالنسبة للجزائر و 62 سنة و 20 سنة عمل بالنسبة إلى تونس وأثناء فترة العجز المستمر إما يبقى على هذه الحالة إلى أن يستفيد من التقاعد أو يتمثل إلى الشفاء أو يتوفى ففي الحالة الأولى يستفيد من معاش التقاعد وفق الإجراءات والشروط المعمول بها ويعتبر معاش تقاعد متأخر عن العجز ويتم حسابه على خلاف التقاعد العادي وفي الحالة الثانية يرجع إلى سالف عمله ويتقاضى أجره من مؤسسته الأصلية وفي الحالة الثالثة أي حالة وفاته تسحب هذه الجزائية التعويضية على ذوي حقوقه، كما أنه في حالة وفاة الموظف وهو في حالة عجز وقبل إحالته على التقاعد فإن ذوي حقوقه يستفيدون من منحة رأس مال الوفاة فوفق التشريع الجزائري يستفيد منها الزوجة والأبناء وأصول الزوجة وأصول الزوج وفي هذا الإطار يطرح عدة أسئلة بخصوص استفاضة أصول الزوجة وعلاقة ذلك بالمتوفى فالعلاقة تبدو بعيدة نوعا ما لكن المشرع ربما يكون لديه مبرر مقنع تدخل في إطار مواساة الزوجة بوفاة زوجها ومعيله.

#### الفرع الخامس: منحة رأس مال الوفاة في الجزائر و تونس

أقر المشرع الجزائري إفادة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى من الاستفاضة من منحة الوفاة<sup>1</sup> وهي في الأصل موجهة لمواجهة مصاريف الجنازة والدفن، وتدفع منحة الوفاة دفعة واحدة على أساس رأسمال بعد الوفاة مباشرة<sup>2</sup>، وتقسم على ذوي الحقوق بالتساوي<sup>3</sup>، ولا يجوز التنازل أو الحجز عليها<sup>4</sup>. وللاستفاضة من منحة الوفاة لا يشترط فقط أن تكون أثناء ممارسة المؤمن له اجتماعيا لنشاطه المهني، وإنما يستفيد منها ذوي حقوق كل من<sup>5</sup>:

- صاحب معاش عجز.
- صاحب معاش تقاعد.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 47 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، مرجع سابق، ص 1792.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 48.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، المادة 50.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، المادة 88.

<sup>5</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 51 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، مرجع سابق، ص 1792.



• صاحب معاش تقاعد مسبق.

• صاحب ريع حادث عمل الموافق لنسبة عجز عن العمل تساوي 50% على الأقل.

### 01 - الشروط المخولة لحق رأسمال الوفاة :

ينشأ حق الإستفادة من رأس مال الوفاة إذا كان المؤمن له اجتماعيا قد عمل أثناء الثلاثة ( 3 )

أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة <sup>1</sup> :

• إما خمسة عشر (15) يوما.

• وإما مائة (100) ساعة.

إذا كان المؤمن له صاحب معاش أو ريع يستفيد ذوي حقوقه مباشرة من رأسمال الوفاة دون شرط مدة العمل.

### 02 - تقدير رأسمال الوفاة:

يختلف حساب مبلغ رأس مال الوفاة على حسب وضعية المؤمن له المتوفي، فقد يكون عاملا

أجبر يمارس نشاط مهني، وقد يكون صاحب معاش.

• بالنسبة للأجبر: يقدر مبلغ رأس مال الوفاة للأجبر باثنتي عشرة ( 12 ) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر

نفعاً، المتقاضي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات.

لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن يقل هذا المبلغ عن اثنتي عشرة ( 12 ) مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>2</sup>.

• بالنسبة لصاحب معاش: يقدر مبلغ رأس مال الوفاة لصاحب معاش أو ريع بأن يساوي المبلغ السنوي

للمعاش أو الريع، على ألا يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>3</sup>

أما بالنسبة للتشريع التونسي فقد تم إقرار منحة رأس المال عند الوفاة بحيث يستفيد أعوان الوظيفة

العمومية بنظام خاص للتأمين على الحياة يدعى نظام رأس المال عن الوفاة ويكون الانخراط فيه بصفة وجوبية<sup>4</sup>.

### 01- المستحقون الذين بإمكانهم الانتفاع بمنحة رأس المال عن الوفاة

ينتفع بعض المستحقين بمنحة رأس المال عند الوفاة بصفة أصلية وفي صورة غياب هؤلاء الأشخاص

يمكن إسناد المنحة بصفة استثنائية إلى أشخاص آخرين:

\* **المنتفعون بالمنحة بصفة أصلية:**

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983، مرجع سابق، المادة 53.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 48.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، المادة 51.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 308 لسنة 1993 المؤرخ في: 01 فيفري 1993، المتعلق بنظام رأس المال عند الوفاة **الرائد**

**الرسمي** عدد 13 الصادر بتاريخ 16 فيفري 1993، ص 245.





ينتفع بمنحة رأس المال عند الوفاة بصفة أصلية:

- قرين العون المتوفى غير المطلق.
  - الأبناء الذين هم في كفالة العون عند وفاته وذلك مهما كان عددهم.
  - ويعتبر في الكفالة كافة الأبناء الذين كان يضمن لهم العون قبل وفاته بصفة فعلية ومستمرة المبيت والمعاش والملبس على ألا تكون سن هؤلاء الأبناء قد تجاوزت السادسة عشر.
  - ويمكن الترفيع في هذه السن إلى حدود سن الرشد بالنسبة إلى الأطفال الذين يزالون تعليهم بمؤسسة عمومية أو خاصة معترف بها شريطة أن لا يكونوا يشتغلون وظيفيا بمقابل.
  - أما إذا كان الابن مصابا بسقوط بدني أو بمرض خطير يجعله غير قادر بصفة مطلقة ونهائية على القيام بعمل مؤجر عليه فان حقه في الانتفاع بمنحة رأس المال عند الوفاة يبقى قائما دون اعتبار لسنه.
- \* المنتفعون بالمنحة بصفة عرضية:**

- إذا لم يكن للعون عند وفاته قرين غير مطلق أو أبناء في الكفالة فبإمكان أصوله الانتفاع بمنحة رأس المال عند الوفاة شريطة أن يكون هؤلاء الأصول في كفالة العون.
- الأصول الذين بلغوا عند الوفاة العون سن الخامسة والخمسين.
- ولا يخضع لهذا الشرط الأصول المصابون بسقوط بدني أو بمرض خطير يجعلهم غير قادرين على القيام بعمل مؤجر عليه.
- الأصول الذين لم يكونوا منتفعين بنظام ضمان اجتماعي ولا بدخل قار أو لهم دخل غير خاضع للأداء ويخضع تقدير مدى توفر هذه الإجراءات إلى رقابة القاضي الإداري.

## 02- الأعدان الذين يمكن لمستحقيهم الانتفاع بمنحة رأس المال عند الوفاة:

- لا يمكن للمستحقين الانتفاع بمنحة رأس المال عند الوفاة إلا إذا توفر في العون المتوفى شرطان أساسيان شرط يتعلق بوضعه الإداري تاريخ وفاته وشرط ثان يخص مساهمته في نظام رأس المال عند الوفاة.<sup>1</sup>

**\* الوضعية الإدارية التي كان عليها العون المتوفى تاريخ وفاته:**

- لا يمكن لمستحقي العون المتوفى الانتفاع بمنحة رأس المال عند الوفاة إلا إذا كان العون في إحدى الوضعيات الإدارية التالية عند وفاته:<sup>2</sup>
- في حالة مباشرة لوظائفه (حتى ولو كان موقوفا عن العمل لأسباب تأديبية أو كان في عطلة)
- في حالة إلحاق.

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، أنظمة التأجير والتقاعد والحماية الاجتماعية في الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 100.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 101.



- في حالة عدم المباشرة.
  - في حالة وضعه تحت السلاح.
  - في صورة إبقائه في حالة مباشرة بعد تجاوزه السن القانونية للتقاعد.
  - أو عند إحالته على التقاعد مع انتقاعه بصفة فعلية بجرارية تقاعد تاريخ وفاته.
- لذا فإنه لا يمكن على غير ذلك أن ينتفع المستحقون بمنحة رأس المال عند طرد العون قبل وفاته أو عند استقالته أو في صورة إحالته على التقاعد دون أن يكون قد انتفع بعد بجرارية تقاعد بصفة فعلية وقد أكدت المحكمة الإدارية فإنه بالإمكان الانتفاع بمنحة رأس المال عند الوفاة ولو كان العون قد تمتع قبل وفاته بمنحة شيخوخة.<sup>1</sup>

#### \* المساهمة بعنوان نظام رأس المال عند الوفاة:

لقد تم ضبط كيفية المساهمة في نظام رأس المال عند الوفاة كما يلي:

- بالنسبة إلى الأعوان الذين هم في حالة مباشرة يساهم العون بنسبة 01 % من كافة عناصر المرتب الخاضعة للحجز بعنوان نظام التقاعد.<sup>2</sup>
  - بالنسبة إلى الأعوان المنتفعين بجرارية التقاعد:
- يساهم العون بنسبة 0.5 من جارية التقاعد التي يتقاضاها.<sup>3</sup>

#### 03- مبلغ منحة رأس المال عند الوفاة:

يختلف مبلغ منحة رأس المال عند الوفاة حسب الوضعية التي كان عليها العون تاريخ وفاته.

#### \* عند وفاة العون قبل إحالته على التقاعد:

إذا توفي العون قبل إحالته على التقاعد ينتفع مستحقوه بمنحة تساوي قيمتها مجموع العناصر القارة للمرتب السنوي الذي كان من المفروض اعتماده لتصفية جارية التقاعد.<sup>4</sup> مع زيادة جزء واحد من 12 بعنوان كل سنة مباشرة فعلية دون أن تتجاوز هذه الزيادة مرتب 18 شهرا ويحتسب ما تبقى سنة كاملة إذا ما فاقت مدته الستة أشهر فلا تؤخذ بعين الاعتبار وتتم الزيادة في منحة رأس المال عند الوفاة بنسبة 10 % عن كل طفل يكون في كفالة العون تاريخ وفاته. وإذا ما انجرت الوفاة عن حادث تعرض له العون بمناسبة قيامه بمهامه أو عن طريق حادث مرور تتم مضاعفة قيمة منحة رأس المال عند الوفاة.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، القضية عدد 15.154 القرار المؤرخ في: 07 ماي 1997 - سالمة ضد الصندوق القومي للتقاعد والحيفة الاجتماعية.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 308 لسنة 1993 المؤرخ في: 01 فيفري 1993، مرجع سابق، ص 245.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، المحكمة الإدارية القضية عدد 3506 القرار المؤرخ في: 07 ديسمبر 1994 ورثة عمار ضد الصندوق القومي للتقاعد والحيفة الاجتماعية.

<sup>4</sup> بالنسبة للأعوان المنتدبين والذين اختاروا المساهمة بعنوان نظام رأس المال عند الوفاة على أساس مرتبهم الأساسي تتم تصفية منحة رأس المال عند الوفاة بناء على المرتب الأساسي وإلا على الأجر السنوي المعتمد كقاعدة لتصفية جارية التقاعد.



\* عند وفاة العون بعد إحالته على التقاعد:

يضبط مبلغ منحة رأس المال عند الوفاة في هذه الحالة بالاعتماد على سن العون تاريخ الوفاة.

- عند وفاة العون قبل سن السبعين: حدد مبلغ منحة رأس المال عند الوفاة في هذه الحالة بـ 50 % من مجموع العناصر القارة للمرتب السنوي الذي تمت على أساسه تصفية جارية التقاعد مع زيادة فعلية دون أن تتجاوز هذه الزيادة مرتب 18 شهرا وتحتسب ما تبقى سنة كاملة إذا ما فاقت مدته ستة أشهر ولا يؤخذ بعين الاعتبار إذا ما كانت هذه المدة دون الستة أشهر وتتم الزيادة في مبلغ منحة رأس المال عند الوفاة بنسبة 10 % عن كل طفل يكون في كفالة العون تاريخ وفاته.
- عند وفاة العون بعد سن السبعين : يضبط مبلغ منحة رأس المال عند الوفاة في هذه الحالة اعتمادا على نسب تختلف حسب سن العون تاريخ وفاته ويتم تطبيق هذه النسب على مجموع العناصر القارة للمرتب السنوي التي تمت على أساسها تصفية جارية التقاعد.

وقد ضبطت هذه النسب كما يلي:

سن العون تاريخ الوفاة	النسبة التي يتم تطبيقها على العناصر القارة للمرتب السنوي
بين 70 و 75 سنة	40 %
بين 75 و 80 سنة	30 %
بين 80 و 85 سنة	20 %
فوق 85 سنة	10 %

04- توزيع مبلغ منحة رأس المال عند الوفاة على المستحقين

يتم توزيع مبلغ منحة رأس المال عند الوفاة على المستحقين وفق ما يلي:<sup>1</sup>

المنتفع بالمنحة	القسط الراجع من مبلغ المنحة
01- عند وجود قرين غير مطلق وأبناء في الكفالة: - القرين - الأبناء	ثلث المنحة ثلثا المنحة يتم توزيعها بين الأبناء بالتساوي
02- عند وجود قرين غير مطلق وعدم وجود أبناء في الكفالة: - القرين	كامل مبلغ المنحة
03- عند وجود أبناء في الكفالة وعدم وجود قرين: - الأبناء	كامل مبلغ المنحة يتم توزيعه بالمساواة بين الأبناء

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، أنظمة التأجير والتقاعد والحماية الاجتماعية في الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 106.



كامل مبلغ المنحة يتم توزيعه عليهم بالتساوي	04- عند عدم وجود قرين وعدم وجود أبناء في الكفالة ووجود أصول في الكفالة: - الأصول الموجودة
--	--

وجدير بالملاحظة انه لا يجوز لأي شخص حوكم من اجل قتل العون المتوفى أو محاولة قتله الانتفاع ولو بجزء محدود من منحة رأس المال عند الوفاة.

وعموما فان الحقوق الاجتماعية التي يستفيد منها الموظف العمومي في الجزائر أو تونس لا ترتقي إلى طموحات الموظفين العموميين وذلك للاعتبارات التالية:

- ان كثير من التعويضات غير معترف بها.
- ان كثير من التعويضات تتم بصفة جزئية.
- ان كثير من الامراض مزمنة وهي غير مصنفة عند الدولة مزمنة.
- ان كثير من الامراض المهنية غير معترف بها امراض مهنية خاصة الامراض الناتجة عن استعمال وسائل وتكنولوجيا جديدة مثل ضعف البصر بسبب كثرة استعمال جهاز الاعلام الالي والامراض الناتجة عن كثرة الجلوس على الكراسي وامام المكاتب.
- ان اغلب التعويضات مرتبطة بالقطاع العمومي حيث أن النظام الصحي العمومي يعاني من عدة اخلالات ونقائص مما يضطر الموظف الى العلاج في القطاع الخاص أو العلاج في الخارج.
- يمكن أن نقر بان المنظومة الصحية في تونس أفضل من الجزائر ولو نسبيا مما يؤدي بالكثير من الموظفين الجزائريين إلى العلاج في تونس على نفقتهم الخاصة وبدون تعويضات من الدولة. أما في تونس وبخصوص علاج الموظفين فان اغلب الموظفين يفضلون العلاج في القطاع الخاص نتيجة لأجره المحترم ونتيجة للتعويضات التي تمنح لهم باعتبارهم موظفين أي حوالي 90 % من الموظفين يفضلون العلاج بالقطاع الخاص بينما بقية أفراد المجتمع عكس ذلك تماما فحوالي 90 % منهم يفضلون العلاج في القطاع العمومي للصحة.<sup>1</sup>
- نلاحظ في الاونة الاخيرة كثرة الامراض المهنية نتيجة لظروف العمل وكثرة الامراض النفسية لدى الموظفين مما أثر بشكل واضح على ادائهم الوظيفي نتيجة للضغوطات الاجتماعية والمهنية وهذا الامر ظاهر في الجزائر وتونس بنسب متفاوتة.

**خلاصة واستنتاجات:**

<sup>1</sup> ميلود حمروني، مقابلة سابقة. أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 بقابس.



- تطرقنا في هذا الفصل إلى الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام المتعلقة بالمسار المهني وهي الحق في الترقية والحق في التكوين والحقوق الاجتماعية وعليه يمكن أن نستنتج النتائج التالية:
- تعتبر الترقية من أهم السمات التي يتميز بها النظام الإداري المغلق وهي نوعان الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة وعليه فانه من الناحية النظرية فان النظام القانوني للترقية في الجزائر وتونس متشابهان والفرق يكمن في أن الترقية في الرتبة على أساس الشهادة موجودة في الجزائر وغير موجودة في تونس.
  - ويمكن حصر أهم الإشكاليات المتعلقة بالترقية في الدرجات كالآتي:
    - يعتبر أهم إشكال في هذا النظام هو مسألة التقييم حيث أن التقييم يتم من خلال الرئيس المباشر وفق معايير معينة لكن في واقع الأمر يوجد صعوبة في منح نقطة التقييم من طرف المسؤول المباشر.
    - كثرة العدد بالنسبة للمرشحين لنفس الدرجة خاصة في المؤسسات الكبيرة.
    - طول مدة الإجراءات حيث تصل حتى 08 أشهر أو أكثر.
  - وهذا الامر مطروح في الجزائر فقط باعتبار ان التدرج في تونس يعتمد على الاقدمية فقط.
  - أما بالنسبة للترقية في الرتبة فبالرغم من أن الترقية في الرتبة مرتبطة ومتصلة بفكرة المسار المهني إلا انه لا يمكن اعتبارها حقا تخضع ممارسته لميكانيزمات آلية محضة فهي تتوقف على اعتبارات معينة تتمثل في تقديرات السلطة المعنية في هذا المجال وكذلك على إجراءات انتقائية بنسبة الالتزام تجاه نفس الإدارة.
  - وعليه يمكن أن نقول بان أكبر مشكل في هذا النوع من الترقية هو وجود منصب مالي مفتوح كما أن فتح هذا المنصب في كثير من الأحيان لا يتم بصفة موضوعية بل يتم لاعتبارات شخصية وسياسية.
  - أما الإشكال الثاني فيتعلق بالسلطة التقديرية للمسؤول المباشر حيث انه في كثير من الأحيان يتم إساءة استخدام هذه الصلاحية على خلاف ما شرع من اجله وهو تقييم الموظف بناء على كفاءته وقدراته وعطاءه.
  - ويمكن أن نقول بأنه يجب مراجعة النظام القانوني للترقية برمته لما له من إشكالات عديدة ظهرت عند تطبيقية أدت في كثير من الأحيان إلى نتائج عكسية.
  - أما بخصوص عملية التكوين فان الملاحظة الغالبة على التكوين المتخصص هو وجود خلل في تحديد احتياجات مختلف قطاعات الوظيفة العمومية مما يؤدي إلى فائض في المتخرجين وبالتالي يؤدي هذا الأمر إلى بطالة لطلبة المدارس المتخصصة لأنه لا يستطيع العمل في مناصب أخرى غير التي تم تكوينه لأجلها.
  - أما بالنسبة لتقييم سياسة التكوين في الجزائر وفي تونس فهي عموما لم تؤدي إلى الغرض المطلوب حيث انه ما يصرف على التكوين من وقت وجهد وأموال لا يحقق في الواقع الغاية المرجوة بحيث يمكن



- أن نعتبر أن التكوين صوري والهدف منه رفع التقارير للجهات الوصية واستهلاك الاعتمادات المالية المخصصة من طرف الوزارة للتكوين وبالتالي يمكن أن نقول عليها غير مرضية وتحتاج كثير من المراجعة لاسيما فيما يخص تحديد الاحتياج للتكوين وتكوين المكونين.
- يتميز نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر بوحدة التأمينات أي يوجد نظام واحد يستفيد منه جميع الموظفين من جميع القطاعات العمالية وبصفة إلزامية سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء، بينما في تونس نميز بين ثلاث أنظمة للتأمين الاجتماعي وهي نظام التعويضات النقدية والنظام الاختياري للتعويضات النقدية والنظام العام للتعويضات العينية (أو دفاتر العلاج).
- يوجد نوعان للتأمين على المرض العادي (عطلة قصيرة المدى) والتأمين على المرض الطويل المدى (العطلة المرضية طويلة المدى) في الجزائر وتونس والاختلاف فقط في تحديد مدة العطلة وكيفية التعويض.
- لقد اقر المشرع الجزائري عطلة أمومة لمدة 98 يوما بالنسبة للمرأة العاملة وبتعويض 100 % كما يمكن أن تستفيد منها المرأة قبل الولادة بـ 42 يوما من تاريخ الوضع المحتمل أما في تونس تتمتع المرأة العاملة بعطلة الولادة وعطلة الأمومة خلافا لما هو عليه في الجزائر فعطلة الولادة مدتها شهرين متتاليين خالص الأجر بنسبة 100 % ويمكن تسبقها بـ 15 يوم قبل الولادة ويستفيد منها جميع الأعوان مهما كان صنفهم. وكذلك يمكن أن تستفيد المرأة بعطلة أمومة لمدة أقصاها أربعة أشهر بنصف المرتب ما لم تكن متعاقدة باستثناء المنح العائلية التي تبقى سارية المفعول وتبقى المرأة تستفيد من جميع الحقوق في التدرج والترقية والتقاعد.
- بالنسبة إلى التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية فإنه يتبين لنا أن هناك خلط بين المرض المهني وحوادث العمل ولكن يمكن أن نميز بينهما من خلال أن المرض المهني يكون نتيجة وهن يصيب الموظف ويصبح بموجبه غير قادر عن العمل نتيجة مرض متأني من النشاط المهني ولا يعتد بالأمراض التي تصيب الموظف المتأني من أسباب أخرى خارج إطار العمل، أما حوادث الشغل فتمتاز بصفة الفجئية وتكون أثناء العمل أو في طريقه من وإلى العمل دون تغيير مساره.

الفصل الرابع  
الفصل الرابع



## الفصل الرابع: محطات أساسية أخرى في المسار المهني للموظف العام في الجزائر وتونس





### الفصل الرابع: محطات أساسية أخرى في المسار المهني للموظف العام في الجزائر وتونس

يعترض الموظف العمومي اثناء اداء مهامه لبعض الاخلالات بالواجبات الوظيفية مما يعرضه الى عقوبات تأديبية منصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية ولم يترك المشرع للادارة الحرية في تقدير ذلك خوفا من التعسف في استعمال السلطة بل تم تحديد تلك الاخطاء بدقة والعقوبات الموجبة لذلك تكريسا لمبدأ الحماية القانونية والادارية للموظف العمومي بغية اداء مهامه بكل اريحية.

وبالنسبة للوضعيات القانونية الاساسية وبالرغم من ان النظام المغلق يمتاز بالديمومة والاستقرار الا ان المشرع ومن اجل خلق ديناميكية داخل الوظيفة العمومية اقر مجموعة من الوضعيات القانونية هدفها تدعيم الحركة داخل الوظيفة العمومية وتكييف الخدمات العمومية مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي المتغير.

أما بالنسبة لانتهاه خدمة الموظف العمومي فقد تم ضبطها في القانون بحالات محددة على اعتبار ان الموظف ملزم باتباع الاجراءات والقوانين التي تنظم التعيين وانتهاء علاقة الموظف بالادارة حتى يكون الموظف في وضعية قانونية تحفظ له حقوقه اثناء وبعد مغادرة الوظيفة.

وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل الرابع والأخير إلى مايلي:

- المبحث الأول: النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر وتونس.
- المبحث الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية في الجزائر وتونس.
- المبحث الثالث: حالات انتهاء الخدمة في الجزائر وتونس.
- خلاصة واستنتاجات.



### المبحث الأول: النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر وتونس

بالرغم من أن الحماية الإدارية للموظف العام أحد الحقوق الأساسية المرتبطة بالمهنة وليس بالمسار المهني إلا أن مخرجات النظام التأديبي لها تأثير مباشر على المسار المهني للموظف العام من خلال العقوبات التي يمكن تسليطها عليه والمتعلقة أساسا بعقوبة التسريح والنقل والتنزيل إلى الرتبة الأدنى وغيرها وعليه يمكن أن ندرس في المبحث الأول من هذا الفصل النظام التأديبي وعلاقته بالمسار المهني للموظف العام في الجزائر وتونس.

وبغية احترام الواجبات المهنية من طرف الموظف قام المشرع بسن نظام تأديب كضمان فعال ضد كل تقصير أو إهمال أو تخل عن تلك الواجبات مع مراعاة أن تكون العقوبات متناسبة مع حجم الاخلالات المرتكبة.

ويمكن الإشارة إلى أن بعض التشريعات العربية في الوظيفة العمومية تفضل تسمية هذا النظام بالنظام الانضباطي بدل النظام التأديبي حيث يعتبر هؤلاء بـأن النظام الانضباطي هي التسمية الأصح لكون أن الدولة ملزمة بمقتضى أحكام التشريع الخاص بالوظيفة العمومية بالسهر على حسن اختيار موظفيها فإذا ما خالف هؤلاء الموظفين واجباتهم وتعهداتهم فهذا لا يعني أنهم غير مؤدبين وظيفيا وإنما يكونوا غير ملتزمين بتلك الواجبات وبعبارة أخرى غير مرضيطين عند أداء مهامهم. كما يمكن الإشارة إلى أن الإجراءات التأديبية لا تجزي على اتخاذ إجراءات جزائية بالنسبة لبعض الأخطاء التي يرتكبها الموظف والتي تستوجب ذلك حسب قانون الإجراءات الجزائية.

وعليه يمكن أن نعطي تعريفا للنظام التأديبي على انه تمتع الإدارة وبموجب قواعد تشريعية وتنظيمية موضوعة مسبقا بسلطة مسائلة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية أثناء أو بمناسبة أدائه مهامه وذلك مراعاة للمصلحة العامة وخدمة للمرفق العام.<sup>1</sup>

**المطلب الأول: الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية في الجزائر و تونس:**

**الفرع الأول: الأخطاء المهنية في الجزائر و تونس**

**أولا: مفهوم الأخطاء المهنية في الجزائر و تونس**

حاولت غالبية التشريعات إيراد تعريف للخطأ المهني رغم صعوبة ذلك خوفا على ألا يكون التعريف شاملا لجميع الأخطاء المهنية.<sup>2</sup>

وحسب الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 106 منه على أن: (يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 121.

<sup>2</sup> قيقاية مفيدة، "تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري". (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام. جامعة منتوري قسنطينة، الموسم الجامعي 2008/2009)، ص 09.



بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية.....).

أما المشرع التونسي فلم يعرف الأخطاء المهنية وإنما تم ذكرها مباشرة. وبالتالي يمكن أن نعطي تعريفا للخطأ المهني على انه كل فعل ينسب إلى الموظف يؤدي إلى ضرر أثناء الوظيفة أو بمناسبةها.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للفقهاء الإداري فقد حاول عدة فقهاء إعطاء تعريف للخطأ المهني حتى يستند عليه القاضي الإداري في تكليف الفعل الذي ارتكبه الموظف فقد عرفه الأستاذ عمار بوضياف بأنه: (إخلال بالتزام قانوني ويأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة كما يشمل القواعد الخلقية).<sup>2</sup>

وذكر الدكتور سليمان محمد الطاوي بأنه: (كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه).<sup>3</sup>

أما الدكتور محسن حسين حمزة فيقول بأنه يمكن تعريف الخطأ التأديبي طبقا للقواعد التأديبية المعمول بها في القانون بأنه: (ليس فقط كل تصرف مخالف لواجبات الوظيفة ولكنه يشمل أيضا كل فعل أو تصرف يتم خارج الوظيفة ويكون من شأنه التعارض مع حسن واجبات الوظيفة).

ويمكن أن نقول أن معظم تعاريف الفقه الإداري للخطأ المهني تتفق على تحديد عناصر الخطأ المهني المتمثلة في كونه يقع من موظف يشغل وظيفة عامة ويرتكب إخلال بمقتضيات تلك الوظيفة وانتقاص لكرامتها.<sup>4</sup>

أما بالنسبة للقضاء فقد حاول بدوره إعطاء تعريف للخطأ المهني حيث قام بدور هام في هذا المجال بسبب شح التعريف التشريعي معتبرا أن الخطأ المهني هو خطأ وظيفي متميز ومختلف عن الجريمة الجزائية.

حيث اعتبر مجلس الدولة الفرنسي بان الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالتزام وظيفي حتى ولو ارتكب خارج نطاق الوظيفة ما دام انه يمس بسمعتها وكرامتها.

وجاء نص قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17 ديسمبر 1985 أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث

<sup>1</sup> عياش حورية، "مدى تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية أمام الضمانات المخولة للموظف العمومي". (مذكرة تخرج لنيل إطار المدرسة العليا للقضاء المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، سنة 2009)، ص2.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، *الجريمة التأديبية للموظف العمومي في الجزائر*. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986، ص17.

<sup>3</sup> سعيد بوشعير، *النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 66-133*. ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991، ص 52.

<sup>4</sup> فاروق خلف، "آليات تسوية منازعات في مجال الوظيفة العمومية". (رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة الجزائر، د.ت)، ص 110.



طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحظ من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة....)<sup>1</sup>.

ثانيا: محتوى الأخطاء المهنية في الجزائر و تونس:

ففي الجزائر صنف الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الاخطاء المهنية إلى أربع درجات.<sup>2</sup>

- أخطاء الدرجة الأولى وتشمل على الخصوص:
- كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح.
- أخطاء الدرجة الثانية وتشمل على الخصوص:
- المساس سهوا أو إهمالا من المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أي خارج أخطاء الدرجة الثالثة والرابعة.
- أخطاء الدرجة الثالثة وتشمل على الخصوص:
- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار المهام المنوطة به دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنته.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارج عن المصلحة.
- أخطاء الدرجة الرابعة وتشمل على الخصوص:
- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته لوظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الإدارة والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 1985/12/07 قضية(ب،م،ش) ضد(وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني). **المجلة القضائية**، سنة 1990، العدد الأول ص ص 215-218.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 177 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006. مرجع سابق، ص 03.



- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير ذلك المنصوص عليه في المادة 43 و 44 من الأمر 03-06 أي خارج نطاق النشاط المريح الذي سمح به القانون ورخصته الإدارة كالقيام بنشاط التعليم والتكوين كما سبق القول.

ويعود للقوانين الأساسية الخاصة توقيع مختلف الأخطاء مع مراعاة طبيعة كل سلك من الأسلاك الوظيفية.

وقد حمل المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية تحت رقم 10 ك خ بتاريخ 17 مارس 2009 الإعلان عن الخطأ من الدرجة الرابعة يتمثل في الجمع بين الوظائف وهو ما يفرض إخضاع المعني بالأمر لعقوبة التنزيل في الرتبة السفلى أو التسريح . وذكر ذات المنشور انه من ثبت عليه الجمع بين وظيفتين بموجب وثائق مؤكدة فان الموظف المعني يوقف فوراً من مهامه ويعرض ملفه على اللجنة المتساوية الأعضاء وعلى الإدارة الأصلية للموظف إعلام المؤسسة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف وذلك قصد قيام هذه الأخيرة بإلغاء قرار التعيين وهذا ابتداء من تاريخ التوظيف.<sup>1</sup> ويلزم الموظف الذي شملت إدانته بتعويض كامل المرتب الذي تلقاه دون وجه حق. ونلاحظ من خلال هذا التصنيف للأخطاء المهنية ما يلي:

- إن التصنيف جاء تصاعدياً حسب خطورة الأخطاء.
- إن تحديد الأخطاء المهنية جاء على سبيل المثال لا الحصر مما يفتح المجال لوجود أخطاء أخرى يترك أمر تقديرها للإدارة تحت رقابة القاضي الإداري.
- بعض القوانين الأساسية الخاصة وضحت مختلف الأخطاء المهنية نظراً لخصوصيتها مثل ما ورد في المرسوم التنفيذي 08-129 الصادر في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي نجده في المادة الثانية منه أضاف خطأ تأديباً من الدرجة الرابعة تمثل في قيام الأساتذة أو مشاركتهم في عمل ثابت لانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في منشورات علمية أو بيداغوجية.<sup>2</sup>
- أما في تونس فان الأخطاء المهنية تنتج عن ارتكاب أي موظف لأخطاء مهنية أثناء أداء مهامه الوظيفية داخل الوظيفة أو خارجها حيث يمكن أن تكتسي هذه الأخطاء صبغة تأديبية أو أن تكون ذات صبغة تأديبية وجزائية في نفس الوقت ويمكن أن نعدد الأخطاء المهنية كالتالي:<sup>3</sup>
- عدم الامتثال لأوامر صادرة عن الرئيس المباشر.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 156.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في: 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي. الجريدة الرسمية، رقم 23 لسنة 2008. بتاريخ 04 ماي 2008، ص 07.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 187، 188.



- الاعتداء على الأخلاق الحميدة.
  - كل خطأ فادح يتسبب في حدوث ضرر مالي للإدارة.
  - تعاطي نشاط مريح خاص بمقابل أثناء عطلة المرض.
  - إفشاء السر المهني أو ثلب الرئيس المباشر.
  - السرقة ولو كانت خارج العمل.
- الفرع الثاني: العقوبات التأديبية في الجزائر و تونس:

بناء على تصنيف الأخطاء التأديبية وجب إذن أن يقابل تلك الأخطاء عقوبات تتناسب مع طبيعة وحجم تلك الأخطاء وهي حسب التشريع الجزائري كما يلي:

- \* **العقوبات من الدرجة الأولى وتشمل:**
  - التوبيخ.
  - الإنذار الكتابي.
- \* **العقوبات من الدرجة الثانية وتشمل:**
  - التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.
  - الشطب من قائمة التأهيل.
- \* **العقوبات من الدرجة الثالثة وتشمل:**
  - التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية.
  - النقل الإجباري.
- \* **العقوبات من الدرجة الرابعة وتشمل:**
  - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
  - التسريح.

أما بالنسب للتشريع التونسي فإنه لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية مهما كان نوعها على أي موظف عمومي إلا إذا تم التنصيص عليها بنص قانوني واضح. وهذا المبدأ مستوحى من القانون الجزائري وتجدر الإشارة إلى أن القانون التونسي خص كل صنف من أصناف الوظيفة العمومية بنوع خاص من العقوبات التأديبية.

#### 01- بالنسبة للموظفين والعملة:

نص القانون الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على عقوبات من درجتين<sup>1</sup>:

- عقوبات من الدرجة الأولى:

وهما الإنذار والتوبيخ وهي لا تستوجب استشارة مجلس التأديب

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 51 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.



- عقوبات من الدرجة الثانية:

تستوجب استشارة مجلس التأديب وهي:

- التأخير في التدرج لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة على أقصى تقدير.
- النقلة الوجوبية مع تغيير الإقامة.
- الرفت المؤقت لمدة أقصاها ستة أشهر مع الحرمان من المرتب.
- العزل دون توقيف الحق في جارية التقاعد.

### 02- العقوبات التي يمكن تسليطها على الأعوان الوقتيين وهي:<sup>1</sup>

- الإنذار.
- التوبيخ.
- الإيقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز شهرا مع الحرمان من الأجر.
- العزل.

### 03-العقوبات التي يمكن تسليطها على الأعوان المتعاقدين وهي:<sup>2</sup>

- الإنذار.
- التوبيخ.
- فسخ العقد دون سابق إعلام.

مما تم ذكره يتبين لنا بان النظام التأديبي في الجزائر وفي تونس يتشابهان من حيث البنية والجوهر ويختلفان فقط في بعض الإجراءات وبعض الشروط وعليه فمن حيث تعريف الأخطاء المهنية يتبين لنا أن كلا النظامين لم يحددا تعريف دقيق وإنما تم إعطاء تعريفا شاملا يبين الأخطاء المهنية التي يترتب عليها توقيع العقوبات التأديبية اللازمة.

أما بالنسبة لتصنيف الأخطاء المهنية فالمشعر الجزائري قسمها إلى أربع أصناف بينما المشعر التونسي لم يقسمها وإنما تحدث عنها بصفة عامة دون تقسيم أما بالنسبة للعقوبات التأديبية فالمشعر الجزائري اتبع كل نوع من الأخطاء التأديبية عقوبات خاصة بذلك النوع وبالتالي كل خطأ مهني يستوجب عقوبة خاصة به أما المشعر التونسي فقد قسم العقوبات التأديبية إلى قسمين عقوبات من الدرجة الأولى وعقوبات من الدرجة الثانية.

ويمكن أن نلاحظ بالنسبة لتصنيف العقوبات التأديبية أن عقوبة الشطب من قائمة التأهيل والتي مصنفة ضمن العقوبات من الدرجة الثانية وفق النظام التأديبي الجزائري خصوصا أن هذا النوع من العقوبات يكون ساريا دون اللجوء إلى المجلس التأديبي فانه من المفروض والأجدر أن يتم تصنيفها ضمن

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المادة 101 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 109.



العقوبات من الدرجة الثالثة على اعتبار أن الشطب من قائمة التأهيل يؤدي إلى الحرمان من الترقية وبالتالي الحرمان من الزيادة في الراتب.

كما يمكن أن نلاحظ أن المشرع التونسي قسم العقوبات حسب أصناف وفئات الوظيفة العمومية فخص الموظفين والعملة المطبق عليهم قانون الوظيفة العمومية بعقوبات معينة وكذلك الأمر بالنسبة لفئة الأعوان الوقتيين وكذلك الأعوان المتعاقدين. بينما في الجزائر لم يتم تحديد هذه التصنيفات وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وإنما تم تحديد العقوبات بالنسبة للفئات الأخرى عن طريق التنظيم. كما نلاحظ أن كلا النظامين أوليا اهتماما خاصا بعقوبة التسريح أو عقوبة العزل على اعتبار أن هذه العقوبة لها الأثر البالغ على المسار المهني الحافل بالتربصات والتدريبات والتكوين وإعادة التأهيل والتدرج إلى أعلى المستويات السلمية وهذا الأمر يعتبر سلبي بالنسبة للموظف وبالنسبة للإدارة على حد سواء.<sup>1</sup>

من الناحية العملية نلاحظ أنه يوجد مرونة في تطبيق العقوبات التأديبية وذلك بالتماس كل الاعذار للموظف حتى لا يتم معاقبته وإذا كان ولا بد أن تكون العقوبات فتكون عقوبات أخف عقوبات ممكنة إلا أنه بعض الأخطاء لا يمكن التسامح فيها خاصة ما تعلق بتعطيل المرفق العام أو التعدي عن حقوق الغير أو الاعتراض عن القيام بالمهام ونذكر على سبيل المثال عدم الخروج مع سيارة الإسعاف بالنسبة للمرضين في قطاع الصحة أو ترك الشبابيك فارغة أثناء ذروة العمل بالنسبة لعمال البلديات خاصة عندما تكون العملية متكررة أو الاعتداء على المسؤول المباشر أو افشاء السر المهني وغيرها من الأخطاء.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية في الجزائر و تونس

لكي تكون الدعوى التأديبية سليمة من العيوب يجب إتباع الإجراءات القانونية اللازمة

أولا: في الجزائر:

فوفق التشريع الجزائري يمكن أن تكون الإجراءات التأديبية وفق ما يلي:

#### 01- السلطة المختصة بالتأديب:

بالنسبة للتشريع الجزائري فإن السلطة المخولة بإصدار القرار التأديبي المتضمن الكف عن العقوبة التأديبية فهي دائما السلطة التي لها صلاحية تعيين الموظف غير أن الأمر ميز بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية من جهة وعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة من جهة أخرى فالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد حصولها على توضيحات مكتوبة من المعني<sup>3</sup> أي

<sup>1</sup> رتيمي الفضيل، بلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، جامعة البليدة 02.

<sup>2</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة اجريت يوم 2022/09/22 على الساعة 10:00 بقلي.

<sup>3</sup> بوقرة أم الخير، (تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة الفكر، العدد التاسع جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 78.





بعد تمكنه من الدفاع عن نفسه ويصدر القرار مبررا أي مسببا وان كنا نفضل مصطلح التسبب على غرار ما هو متبع في الأحكام والقرارات القضائية والتسبب هنا يخدم كل الأطراف سواء الموظف المعني أو الإدارة المصدرة للقرار أو الجهة القضائية في حال رفع المنازعة أمامها ويشكل وجوب التسبب أو التبرير هنا ضمانا من ضمانات التأديب. أما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فتتخذها السلطة المكلفة بالتعيين بقرار من بعد الأخذ بالرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي. والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتجاوز 45 يوما من تاريخ إخطارها وهنا وفر المشرع للموظف المعني بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة ضمانا القرار الجماعي فكأننا أمام محكمة تأديبية ذات تشكيلة جماعية.

وقد رتب الأمر 03-06 بموجب المادة 166 منه أثرا أو جزاء سلبيا في حال عدم مراعاة اجل إحالة الملف التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهو 45 يوما.

## 02- تحريك الدعوة القضائية:

إن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي التي تحرك الدعوى ال قضائية من الناحية القانونية وفقا للمادة 162 من الأمر 03-06 لكن من الناحية الواقعية فان العملية غالبا ما تتم من طرف الرئيس السلمي للموظف العمومي أو الأعوان المكلفين بالمراقبة والتفتيش.

إن السلطة التي لها صلاحية التعيين ملزمة بتبليغ النيابة العامة إذا ارتكب الموظف خطأ مهنيا وفي نفس الوقت جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات كالرشوة أو التزوير أو ممارسة نشاط مريح.<sup>1</sup>

## 03- التوقيف المؤقت للموظف:

يقصد بالتوقيف التحفظي هو إجراء وقائي مؤقت تلجأ إليه سلطة التعيين بإبعاد الموظف عن وظيفته إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الذي يعقد بصفته كمجلس تأديبي.

ويقتصر هذا التوقيف التحفظي على حالتين فقط وهما عند ارتكاب خطأ جسيم يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة وعند متابعة الموظف جزائيا والتي لا تسمح ببقائه في منصبه.<sup>2</sup>

ويتقاضى الموظف الذي تم توقيفه مؤقتا نص راتبه خلال فترة التوقيف بالإضافة إلى استقادته من المنح ذات الطابع العائلي وهذا الأمر مستحدث في الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006. أما بالنسبة لتحديد آجال الإخطار والبت في القضية فهي محددة بـ 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ المرتكب من قبل الموظف. ويمكن الإشارة بان الخطأ المنسوب للموظف يسقط في حالة

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 22 من الامر 66-155 المؤرخ في 09 يونيو 1966 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم، **الجريدة الرسمية**، عدد 48 بتاريخ 10 يونيو 1996، ص 622.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 173 من الأمر 03-06 المؤرخ في: 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.



عدم إخطار اللجنة التأديبية خلال 45 يوما. كما يجب على اللجنة أن تثبت في القضية المعروضة عليها في أجل 45 يوما ابتداء من إخطارها من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين كما أنه في نفس السياق في حالة عدم البت في القضية في الأجل المذكور من طرف اللجنة فإن المتابعة التأديبية تسقط بقوة القانون.<sup>1</sup>

أما بالنسبة لحقوق الموظف أثناء فترة التوقيف فيمكن استرجاعها في ثلاثة حالات:

- إذا اتخذت في حق الموظف عقوبة اقل من الدرجة الرابعة.
  - إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه.
  - إذا لم تثبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة.
- وعلى هذا الأساس يتم استرجاع الموظف الموقوف من كامل حقوقه والمتعلقة أساسا في الترقية في الدرجات والتسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى والمشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق بالإضافة إلى استرجاع الجزء من الراتب الذي خصم منه.
- أما بخصوص الأفعال التي يمكن من خلالها توقيف الموظف تحفظيا هي:
- إذا كان الموظف رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.
  - إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى الموظف على درجة عالية من الخطورة أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.
  - إذا ثبت تزوير الموظف للوثائق التي تم على أساسها توظيفه.
  - إتلاف الموظف أو تزويره ووثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة أو استعماله المتعمد للمزور منها.
  - إذا ثبت تعاطي الموظف الرشوة أو قيامه بسرقة أو نصب أو احتيال أو اختلاس أو تبيد أموال عمومية أثناء ممارسته لمهامه أو بمناسبتها.

ويتم التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا بذلك من طرف الجهات القضائية المختصة أما في حالة عدم تلقيها الإخطار فإن التوقيف يكون ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف.

وبخصوص الآثار المترتبة عن التوقيف التحفظي فإن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي للموظف بسبب المتابعة الجزائية إلى غاية تاريخ الفصل النهائي في القضية أو إعادة إدماجه في منصب عمله تعتبر في كل الحالات فترة عمل غير مؤدا ت. وبالتالي يتقاضى الموظف خلال مدة التوقيف التحفظي نصف راتبه بالإضافة الى المنح العائلية.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 10 لسنة 2019 المؤرخ في: 16 جانفي 2019.



#### 04- التحقيق:

إذا رأى المجلس التأديبي توضيحات إضافية عقب دراسة التقرير المقدم من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين يمكن أن تقوم بإجراء تحقيق تحت إشراف الإدارة وبحضور عضوين من المجلس التأديبي.<sup>1</sup>

#### 05- الضمانات التأديبية:

أجاز القانون للموظف الذي تعرض لمتابعة تأديبية أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية وهذا طبقا لتحضير وسائل دفاعه وردوده وينبغي الاعتراف بان القضاء الإداري خاصة في فرنسا ممثلا في مجلس الدولة ساهم مساهمة كبيرة في حماية الموظف العام من خلال إقرار مجموعة ضمانات وتأثر المشرع الفرنسي لاحقا من ذلك ضمانة الاطلاع على الملف التأديبي وممارسة حق التوضيح وكل هذا القصد منه التصدي لبعض السلوكات السلبية للرؤساء الإداريين.<sup>2</sup>

ويلتزم الموظف المحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالحضور الشخصي أمامها إلا في حالة القوة القاهرة حسب مضمون المادة 168 من الأمر 03-06 ويتم تبليغه بتاريخ الجلسة 15 يوما على الأقل وشكل التبليغ حدده القانون وهو البريد الموصى عليه مع وصل الاستسلام دون سواه. ويمكن للموظف طبقا للمادة 163 فقرة 03 بعد تقديم تبريره أن يلتمس من اللجنة قبول تمثيله من طرف مدافعه.

وفي حال تغيب الموظف عن حضور جلسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رغم تبليغه بالشكل القانوني تستمر المتابعة التأديبية كما تستمر في حالة رفض مبرر غياب الموظف من قبل اللجنة وتكريسا أيضا لحقوق الدفاع أجاز القانون تقديم ملاحظات شفوية أو مكتوبة أو أن يستحضر شهودا لدعم مركزه وله أن يستعين بموظف أو مدافع مخول.<sup>3</sup>

وتتداول اللجنة في جلسة سرية وتكون قراراتها سيدة طبقا للمادة 170 لتحقيق المقاعد سابقة الذكر ولتأكيد مشروعية قرار العقوبة ويبلغ الموظف في اجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار لعقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في اجل شهر ابتداء من تاريخ التبليغ وبالإضافة إلى العقوبات الواردة في الأمر 03-06 يوجد عقوبات أخرى واردة في القوانين الأساسية الخاصة مثل العقوبات الخاصة بسلك إدارة السجون وسلك الحماية المدنية وغيرها.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 171 من الأمر رقم: 03-06 المؤرخ في: 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.

<sup>2</sup> فابيان بونوني، "تأثر النظام التأديبي للوكلاء العموميين بالأصول القضائية"، مجلة القانون العام L.G.D.J، العدد الخامس 2007 ترجمة محمد عرب صاصيلا مجمع الأطرش، تونس ص 126.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 160.



#### 06- التظلم الإداري:

يتمثل التظلم الإداري في ثلاثة صور إما أن يكون في شكل تظلم ولائي أو تظلم رئاسي أو تظلم أمام لجنة مختصة ويقصد بالتظلم الولائي أن يتقدم الموظف المعني إلى مصدر القرار ذاته شكوى يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره ضده وذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله. أما التظلم الرئاسي فيقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى ذلك بناء بحكم سلطته الرئاسية.

أما التظلم أمام لجنة مختصة فيقصد به الطعن في القرار التأديبي أمام مجلس أو لجنة خاصة مختلفة عن الجهة مصدرة القرار والتي يكون من مهامها إعادة النظر في العقوبات التأديبية المرفوع بشأنها طعن أمامها.

#### 07- الطعن القضائي:

بعد استفاد الطعن الإداري يمكن للموظف أن يقدم طعنا لدى الجهات القضائية المختصة حيث يتم الطعن بالنسبة للقرارات الصادرة عن المصالح الغير ممرضة ومصالح البلدية والولاية لدى المحاكم الإدارية وهذا ما نصت عليه المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أما الطعن في القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية فيكون أمام مجلس الدولة وهذا ما نصت عليه المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>1</sup>

أما في حالة عقوبة النقل الإجباري ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية من حيث التسيير الإداري والمالي يتعين نقل الموظف المعني بهذه العقوبة إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للإدارة المستخدمة أو إلى إدارة أو مؤسسة موجودة تحت وصايتها سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى. وذلك بموجب قرار من الإدارة المركزية باعتبارها السلطة الوصية أو بقرار من مسؤول المصالح غير الممرضة أو الخارجية المعين والمفوض بصفة قانونية من قبل الوزير المعني وذلك تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 فيفري 1990 المتعلق بصلاحيات التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.<sup>2</sup>

وفي حالة تأجيل البت في القضية التأديبية إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي الخاص به وكانت الأفعال التي توبع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه يتعين على السلطة التي لها صلاحيات التعيين توقيف الموظف تحفظياً بموجب قرار مسبب وإخطاره بذلك كتابياً من جهة ومراعاة الإجراءات التأديبية اللازمة.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادتين 801 و 901 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 بتاريخ 23 افريل 2008، ص 03.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور عدد 10 لسنة 2019 المؤرخ في 16 جانفي 2019، مرجع سابق.



## 08- إعادة الاعتبار للموظف محل العقوبة تأديبيا وجزائيا

يمكن للموظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة يستفيد من إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة ويجدر الذكر بأنه يحى في حالة إعادة الاعتبار كل اثر للعقوبة من ملف العني.

وهذا الإجراء مستحدث في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 استثناسا بما هو موجود في قانون الإجراءات الجزائية فمن غير المعقول أن يستفيد المحكوم عليهم بجناية أو جنحة من رد الاعتبار ولا يستفيد منها الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية.<sup>1</sup> أما بالنسبة للتسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا فتبقى وضعية الموظف في كل الحالات متوقفة أو مؤجلة إلى غاية صدور الحكم الجزائي النهائي وان يصبح حائزا لحجية الشيء المقضي فيه أي بعد استنفاد كل طرق الطعن القانونية.

ويتم عندئذ عرض وضعية الموظف المعني وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديبي للبت فيها في ضوء منطوق الحكم القضائي النهائي من جهة وطبيعة الأفعال المرتكبة من قبل المعني ومدى علاقتها أو تأثيرها على وظيفتها أو على سمعة إدارته المستخدمة من جهة أخرى ووفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر 06-03 .

غير انه وبصفة استثنائية يمكن عرض وضعية الموظف جزائيا على المجلس التأديبي للفصل فيها حتى ولو كانت الأحكام الجزائية محل طعن بالنقض أمام المحكمة العليا وذلك في الحالة التي يتم فيها الحكم على مستوى الدرجة الثانية(المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه مع الإشارة إلى أن الحكم ببراءة الموظف في هذه المرحلة من التقاضي لا تعني بالضرورة تبرئته من الخطأ المهني الذي يكون قد ارتكبه والذي كان سبب في المتابعة الجزائية إذ قد يتعرض الموظف إلى عقوبة تأديبية على أساس هذا الخطأ المهني بالرغم من تبرئته جزائيا وذلك عملا بمبدأ استقلالية مسؤوليته المهنية عن مسؤوليته الجزائية.<sup>2</sup>

ويمكن الإشارة إلى انه بإمكان الإدارة المستخدمة في حالة استيفاء الموظف المعني الشروط القانونية المحددة لذلك إحالته على التقاعد وذلك بعد عرض وضعيته على المجلس التأديبي دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية التي يكون محلا لها.

وينبغي التأكيد على صعيد آخر على أن العقوبة التأديبية في حالة إدانة الموظف بموجب حكم نهائي بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في

<sup>1</sup> رشيد حبان، مرجع سابق، ص 141.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور عدد 10 لسنة 2019 المؤرخ في: 16 جانفي 2019. مرجع سابق.



الفقرة 1-2 أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة وان لم تكن لها علاقة بوظيفته تكون مبدئيا هي التسريح بعد اخذ رأي المجلس التأديبي وجوبا من جهة وتمكين الموظف المعني من الضمانات التأديبية المنصوص عليها في الأمر 03-06 علما أن هذه الإجراءات جوهرية والزامية قد يؤدي عدم مراعاتها من قبل الإدارة المستخدمة إلى بطلان التدابير التأديبية المتخذة إزاء هذا الموظف.<sup>1</sup>

#### ثانيا: في تونس

أما في تونس فيمكن إتباع الإجراءات التأديبية التالية:

#### 01-السلطة التي لها صلاحية التأديب:

يعتبر رئيس الإدارة التي ينتمي إليها العون السلطة المؤهلة في المجال التأديبي غير انه بإمكان رئيس الإدارة تفويض هذه السلطة إلى أحد الإطارات العليا بإدارته شريطة أن يشغل هذا الإطار خطة لا تقل عن خطة مدير عام إدارة مركزية. ويتم التفويض بمقتضى قرار من رئيس الإدارة المعنية ينشر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية وتجدر الإشارة إلى أن هذا التفويض يخص قرارات الإحالة على مجلس التأديب والقرارات الخاصة بإصدار العقوبات التأديبية دون عقوبة العزل.<sup>2</sup>

وبالنسبة إلى الأعوان الذين هم في حالة إلحاق يتم مبدئيا إصدار العقوبات التأديبية الخاصة بهم بقرار من رئيس الإدارة الأصلية التي ينتمون إليها غير أن هذا لا يمنع رئيس إدارة الإلحاق من مؤاخذة الأعوان الملحقين لديه تأديبيا إذا ما أبدوا سلوكا مخالفا لواجباتهم المهنية.

وتعتبر الإجراءات التأديبية مستقلة عن الإجراءات الجزائية وعلى هذا الأساس فإنه لا ينجر

بالضرورة عن تتبع الأعوان جزائيا مؤاخذتهم على الصعيد الإداري.

كما انه بإمكان الإدارة على عكس ذلك تتبع أعوانها على الصعيد الإداري رغم إخلاء سبيلهم جزائيا وللإدارة كامل الحرية في اختيار تاريخ تتبعها للأعوان على الصعيد الإداري إذ هي غير مقيدة بآجال محددة في المجال كما أن حق تتبع الأعوان إداريا لا يخضع إلى آجال تقادم.

ومن جانب آخر يمكن للإدارة عند ممارستها السلطة التأديبية أن تتشدد أو تتسامح في قراراتها إذ لها كامل الحرية في تقدير درجة خطورة الخطأ واختيار العقوبة المناسبة لردع مرتكبيه. ولتجنب التعسف في استعمال السلطة التأديبية يجب على الإدارة التقيد بالقواعد والإجراءات القانونية المعمول بها في هذا المجال. وبإمكان القاضي الإداري عند الاقتضاء التثبت في مدى صحة الوقائع المدانة من قبل السلطة التأديبية وطبيعة تكييفها من الوجهة القانونية ومدى احترام الإدارة للإجراءات القانونية المعمول بها في هذا المجال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور عدد 10 لسنة 2019 المؤرخ في: 16 جانفي 2019. مرجع سابق.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، المادة 51 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص ص 189-190.



## 02-القرارات التأديبية التي لا تستوجب استشارة مجلس التأديب.

يوجد عقوبات لا تستوجب استدعاء المجلس التأديبي وإنما يقتصر الأمر بالنسبة لهذه العقوبات السلطة التي لها صلاحية التعيين للبت فيها وهي كما يلي:<sup>1</sup>

- عند اتخاذ عقوبات الدرجة الأولى وتشمل عقوبتي الإنذار والتوبيخ.

حيث انه قبل اتخاذ مثل هذه الإجراءات يجب استجواب العون المعني بالأمر حول الوقائع المنسوبة إليه ومختلف الظروف والملابسات التي حفت بها بهدف تمكين العون من الدفاع عن نفسه كما يجب أن تكون العقوبة التأديبية معللة وذلك بهدف تمكين العون من التظلم لدى السلط الإدارية والقضائية على أساس وقائع معينة.

- عندما تخص العقوبات التأديبية أعوانا وقتيين أو أعوانا متعاقدين:

فانه في هذه الحالة لا يستوجب الأمر استشارة المجلس التأديبي شريطة أن يتم تمكين العون من شرح موقفه مسبقا وبصفة مكتوبة إزاء سبب الإدانة وظروفها.

- عند عزل الأعوان من اجل التخلي عن العمل:

يجوز للإدارة عزل الأعوان دون عرض ملفاتهم على مجلس التأديب وذلك عند تخليهم عن العمل غير أن الإدارة تطالب في هذه الحالة التنبيه على ذلك كتابيا قبل اتخاذ إجراء العزل.

## 03- الإجراءات الأولية التي ينبغي اعتمادها قبل انعقاد مجلس التأديب:

- التحقيق الأولي حول الوقائع المدانة وظروفها وذلك بهدف جمع كل البيانات والمعطيات التي من شأنها أن تشرح ظروف القضية التأديبية.

- إعداد تقرير كتابي حول الوقائع المدانة حيث يجب أن يكون التقرير ممضي من طرف رئيس الإدارة نفسه أو من طرف إطار سام يشغل خطة مدير عام على الأقل بالإدارة المعنية يمنح له تفويض مسبق للغرض.

- تمكين العون من الاطلاع على ملفه التأديبي وذلك عن طريق إعلامه أولا بطريقة واضحة ومكتوبة وإذا لم يرد ذلك فيكون التنازل عن حقه في الاطلاع عن ملفه التأديبي مكتوبا أيضا وإذا تعذر الأمر بسبب قوة القاهرة كوجود المعني في الخارج أو في السجن فان ذلك يتم عن طريق الإدارة المعنية مثل القنصلية التونسية أو إدارة السجن ويكون بحضور ممثل الإدارة كما يمكن تكليف شخص آخر من الاطلاع عوضا عنه ويمكن للعون أن يطلع على كامل الوثائق التي يتضمنها ملفه التأديبي واخذ نسخ منها وتقديم ملاحظات حولها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المادة 51 من الأمر 112 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الأمر 112 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، الفصل 52.





#### 04- اختيار العقوبة التأديبية الملائمة:

من حيث المبدأ للإدارة كامل الحرية في اختيار العقوبة المناسبة للخطأ المقترف وبالرغم من أن المشرع ألزمها باستشارة مجلس التأديب لكن لم يشترط عليها التقيد برأي هذا المجلس وممكنها من كامل الحرية في اختيار العقوبة التي تتلاءم مع الخطأ. وفي هذا الإطار لا يمكن للإدارة أن تسلط على العون عقوبتين مزدوجتين أو عقوبتين متتاليتين أو أكثر بعنوان نفس الخطأ باستثناء بعض الأسلاك التي تنص قوانينها الأساسية على ذلك مثل النظام الأساسي للقضاة فعند اكتساب الخطأ صبغة إدارية وجزائية في نفس الوقت فإنه يمكن معاقبة العون تأديبياً من قبل السلطة الإدارية وجزائياً من طرف السلطة القضائية.

#### 05- محو العقوبة التأديبية:

يمكن للسلطة الإدارية المختصة أن تتراجع في العقوبات التي اتخذتها ضد أعوانها وذلك إما بصفة تلقائية أو بطلب من الأعوان أنفسهم أو إثر صدور قرار إلغاء من قبل المحكمة الإدارية أو حكم قضائي بات يبرر ساحة العون جزائياً أو بعد انقضاء أجل خمس سنوات بالنسبة إلى العقوبات من الدرجة الأولى أو عشر سنوات بالنسبة إلى العقوبات من الدرجة الثانية وعادة ما يتم ذلك إلا بعد تحسن سلوك المعني<sup>1</sup>. كما يتم محو آثار العقوبة التأديبية كذلك إثر صدور عفو لفائدة العون المدان عن طريق عفو تشريعي عام أو عفو تشريعي خاص لفائدة العون المدان حيث يمكن للعون الذي تم عزله اثر عقوبة جزائية والذي استرجع حقوقه المدنية عن طريق عفو تشريعي أن يطلب إرجاعه للعمل خلال السنة التي تلي تاريخ صدور العفو أما العفو الخاص بأمر واسترداد الحقوق لا يؤثران على الإجراءات التأديبية. والمقصود بالعفو التشريعي هو إجراء يتخذه المشرع لإزالة حكم الإدانة وكافة الآثار المترتبة عنه أما العفو عن العقوبة جنائية كانت أم تأديبية فهو إجراء يصدر من رئيس الدولة بهدف إعفاء المحكوم عليه من الخضوع لحكم العقوبة المفروضة عليه.<sup>2</sup>

#### 06- التوقيف التحفظي:

يمكن للإدارة إيقاف العون المدان فوراً عن العمل مع حرمانه جزئياً أو كلياً من مرتباته إلى حين إحالته على مجلس التأديب ويعتبر الإيقاف الفوري عن العمل إجراء تأديبياً تحفظياً يهدف إلى إبعاد العون مؤقتاً عن العمل إثر ارتكابه خطأ جسيماً. ويتم اتخاذ قرار التوقيف التحفظي إذا اكتست الأفعال المنسوبة إليه صبغة الخطأ الجسيم مثل الارتشاء واختلاس أموال عمومية وإفشاء السر المهني وينجر على هذا

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المادة 58 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>2</sup> محمد بن صديق احمد الفلاتي، "الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية". (بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، سنة 2005)، ص 151.





الإيقاف حرمانه من ممارسة وظائفه وكذلك حرمانه من كل مرتباته خلال فترة الإيقاف كما يتعين على الإدارة تسوية وضعية العون الموقوف عن العمل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر.

وخلال هذه المدة يمكن للإدارة:<sup>1</sup>

- إما عزل العون المعني بالأمر من تاريخ الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر خلال المدة الموافقة لفترة الإيقاف.

- وإما تسليط عقوبة تأديبية أخرى دون العزل.

وفي حالة ما تم انقضاء الأجل القانوني ولم تتول الإدارة تسوية وضعية العون الموقوف عن العمل يتم وجوبا تمكين العون من جديد من مرتباته وصرف كامل المستحقات التي قد كان حرم منها خلال مدة الإيقاف كما يمكن للأعوان الموقوفين عن العمل الطعن في قرارات الإيقاف عن العمل أمام المحكمة الإدارية.

مما سبق يتبين لنا أن الإجراءات التأديبية ونظرا لأهميتها على المسار التأديبي فإن المشرع

الجزائري وبعد صدور الأمر 03-06 والذي أبان على عدة اخلالات تطبيقية مما أدى به إلى إصدار المنشور رقم 10 لسنة 2019 المؤرخ في 16 جانفي 2019 والمتعلق بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين الذي أجاب عن كثير من التساؤلات في هذا الإطار.

وبخصوص للسلطة التي لها صلاحية التأديب ففي الجزائر مقسمة حسب الأخطاء المهنية وحسب درجات العقوبات فالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية تكون من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين بينما العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فتتخذها نفس السلطة بعد اخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء.

بينما في تونس نجد نفس السلطة التي لها صلاحية إصدار العقوبات التأديبية بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى لكن العقوبات من الدرجة الثانية تتم بعد استشارة اللجنة المتناصفة المنعقدة بصفة مجلس تأديبي.

ونلاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري ألزم السلطة التي لها صلاحية إصدار العقوبات التأديبية الأخذ بالرأي الملزم للمجلس التأديبي بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة نظرا لأهمية هذه العقوبات وتأثيرها على المسار المهني للموظف العام وخوفا من التعسف من استعمال السلطة حيث ذهب المشرع إلى تقييد السلطة التقديرية في هذا المجال بينما المشرع التونسي لم يلزم السلطة التي لها صلاحية إصدار القرار التأديبي سواء كان بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى أو العقوبات من الدرجة الثانية الامتثال لرأي اللجنة الإدارية المتناصفة.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 56 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، ص 428.



وعموماً فإن الإجراءات المعمول بها في الجزائر وتونس متشابهة إلى حد كبير باستثناء بعض الإجراءات الشكلية ونذكر من بين هذه الإجراءات التي تلقى تشابهاً في النظامين الجزائري والتونسي ما يلي:

- عدم استشارة المجلس التأديبي عند صدور العقوبات بالنسبة للأعوان الوقتيين والمتعاقدين.
- عدم استشارة المجلس التأديبي بالنسبة للعقوبات البسيطة مثل التوبيخ والإنذار.
- تشابه الإجراءات المتعلقة بمحو آثار العقوبة التأديبية.
- تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي.
- إقرار التوقيف التحفظي في حالة ارتكاب أخطاء جسيمة.
- تشابه إجراءات الطعن.
- التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائياً.
- كلا المشرعين أعطى أهمية بالغة لعقوبة العزل (وفق التشريع التونسي)<sup>1</sup> وعقوبة التسريح (وفق التشريع الجزائري) نظراً لخطورته وأثاره المترتبة عن الموظف والإدارة على حد سواء.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 56 من القانون عدد 112 المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.



### المبحث الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام في الجزائر وتونس

يعتبر الموظف العام بصفة تلقائية في وضعية قانونية بمجرد تعيينه بإحدى المؤسسات والإدارات العمومية وبما أن الوظيفة العمومية تتصف بصفة الدوام من جهة وان الموظف العام تعثره من حين لآخر بعض الظروف التي تقتضي منه تغيير سلكه الوظيفي أو إدارته التي ينتمي إليها فان المشرع مكن الموظف العام من أن يكون في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية دون أن يفقد وظيفته أو صفة الموظف.

ولهذا فانه تكتسي هذه الوضعيات أهمية بالغة نظرا لما تحققه من مزايا منها:<sup>1</sup>

- تمكين مختلف الإدارات العمومية من تكوين موظفيها وتحسين مستواهم.
- تلبية رغبات الموظفين المهنية والشخصية.
- الاستفادة من الكفاءات المهنية فيما بين الإدارات والمؤسسات العمومية.

**ففي الجزائر** فان هذه الوضعيات تم تحديدها وضبطها بوضوح في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بداية من المواد 127 إلى المواد 155 وبالتالي لا يمكن الاجتهاد فيها من طرف القوانين الأساسية الخاصة، خاصة ما تعلق بإضافة حالة غير موجودة في القانون الأساسي، كما انه يجب أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على الحالات الموجودة في القانون الأساسي وإلا فانه لا يمكن أن يستفيد المنضون تحت طائلة ذلك السلك من تلك الحالة مثال على ذلك أن القانون الأساسي الخاص بسلك الأمن الوطني لا ينص على حالة خارج الإطار وبالتالي تلقائيا أعوان الأمن الوطني غير معنيين بتلك الحالة بالرغم من وجودها في القانون الأساسي العام الذي يحكم جميع قطاعات الوظيفة العمومية.

وعليه فقد حدد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية خمسة وضعيات أساسية وهي وضعية القيام بالخدمة ووضعية الانتداب ووضعية خارج الإطار ووضعية الإحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية كما أن الموظف العام يمكن أن يستفيد من حالات النقل المختلفة سواء كان ذلك النقل في نفس المؤسسة أو لدى مؤسسة أخرى وهو ما اعتبر البعض ذلك حالة من الحالات القانونية الأساسية وعليه يمكن أن نتطرق إلى هذا المبحث من خلال التطرق إلى الوضعيات الخمسة بالإضافة إلى حركة نقل الموظفين.

**أما في تونس** وقبل التطرق لهذا الموضوع يمكن إبداء الملاحظات التالية:<sup>2</sup>

- لقد تم وضع هذا النظام بمقتضى أحكام قانونية وعلى هذا الأساس فانه لا يمكن أي تغيير عليه إلا بمقتضى أحكام قانونية صريحة.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مقابلة سابقة. اجريت يوم 08 أوت 2020 على الساعة 16:00 بالوادي.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 55-56.



- يعتبر نظام الحالات في الوظيفة العمومية نظاما وجوبيا بالنسبة إلى الموظفين والعملة فلا يمكن وضع هؤلاء الأعوان خارج هذا النظام ولو لمدة وجيزة من حياتهم الإدارية.
- لا يمكن للعون أن يجمع في الآن نفسه بين حالتين مختلفتين أو أكثر.
- لا يخص نظام الحالات في الوظيفة العمومية إلا الأعوان القارين (الموظفون والعملة) ولا ينطبق على الأعوان الوقتيين ولا على الأعوان المتعاقدين.

أما بالنسبة للمتربصين تعتبر عدم إمكانية وضع هؤلاء الأعوان في حالتها عدم المباشرة والإلحاق يبدو منطقية نظرا إلى الطبيعة الوقتية لانتداب هذين الصنفين من الأعوان، غير أن حرمان هؤلاء الأعوان وخاصة الوقتيين منهم من حالة تحت السلاح لا يعتبر في واقع الأمر منطقيا إذ هو يلزم السلطة الإدارية قانونا بوضع حد لانتدابهم بصفة نهائية في صورة دعوتهم إلى القيام بواجبهم الوطني.<sup>1</sup>

**من خلال ما سبق نلاحظ انه لا يوجد اختلاف في الوضعيات القانونية الأساسية بين الجزائر**

وتونس باستثناء حالة واحدة وهي حالة خارج الإطار والتي استحدثها المشرع الجزائري وغير موجودة في القانون التونسي وبالرغم من أن كلا القانونين مستمدان من القانون الفرنسي والذي يقر بدوره هذه الحالات إلا أن القانون الجزائري استحدث حالة خارج الإطار بغية استمرار الإدارة المستقبلية في الاستفادة من إطاراتها الوافدة إليها بخصوص نقل الخبرة والتكوين وغيرها دون أن نغفل الدواعي الذاتية حيث أن الإطارات الذين وجدوا أنفسهم بعد استنفاد حالة الانتداب أمام العودة إلى مؤسساتهم وإداراتهم الأصلية وبالتالي تزول الامتيازات المادية والمعنوية التي كانوا يتمتعون بها في وضعهم الجديد وبالتالي تم الضغط على صانعي السياسة العامة من أجل إدراج هذه الحالة المستجدة من أجل الاستمرار في الانتداب بطريقة أخرى بغية الحفاظ على امتيازاتهم في المؤسسة المستقبلية ويبرز ذلك من خلال أمرين هما:<sup>2</sup>

- أن هذا الأمر خاص بالجزائر ولم يشرع في تونس على الأقل.

- أن هذا الأمر متعلق بالإطارات أصحاب المجموعة (أ) فقط أي من الصنف 11 فما فوق ولم يعمم على باقي الأصناف مثل الانتداب بحجة أن هذا الأمر يتعلق بالإطارات من أجل التكوين ونقل الخبرة وإلى غير ذلك.

كما يمكن أن نشير هنا فقط إلى الاختلاف في التسمية بين المشرع التونسي والمشرع الجزائري في أغلب الحالات ففي حالة القيام بالخدمة في القانون الجزائري يقابلها حالة المباشرة في القانون التونسي وحالة الانتداب في القانون الجزائري يقابلها حالة الإلحاق في القانون التونسي وحالة الاستيداع في القانون

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 47 المؤرخ في: 10 ديسمبر 1977.

<sup>2</sup> كشحة محمد الصالح، مقابلة سابقة. أجريت بتاريخ: 2020/07/08 على الساعة 10:00 بالوادي.



الجزائري يقابلها حالة عدم المباشرة في القانون التونسي أما حالة الخدمة الوطنية في القانون الجزائري فيقابلها حالة تحت السلاح في القانون التونسي.

أما بالنسبة إلى الشروط التي يجب توفرها في الموظف حتى يتمكن من الحصول على أحد هذه الحالات فهي تقريبا متشابهة ولا يوجد اختلاف كبير ولهذا سوف نتطرق إلى المقارنة بين هذه الحالات في كلا البلدين وفق ما يلي:

### المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة وفق التشريع الجزائري وحالة المباشرة وفق التشريع التونسي

ففي الجزائر تعتبر وضعية القيام بالخدمة هي الوضعية العادية للموظف العام وهي الوضعية التي يمارس فيها الموظف مهامه فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المطابقة لرتبته أو يشغل منصب عالي أو وظيفة عليا، وبالتالي فإن هذه الحالة الطبيعية والعادية للموظف العام والحالات الأخرى التي سوف نذكرها هي حالات استثنائية وبشروط معينة ولعل أهم الشروط التي يمكن أن نحددها في حالة القيام بالخدمة هو أداء الموظف بصفة عادية منتظمة دون انقطاع أو غياب غير مبرر إلا أن المشرع ادخل بعض المرونة على هذا الشرط واعتبر كذلك بعض الحالات التي لا يكون فيها الموظف متواجدا في مؤسسته أو إدارته وهو في حالة خدمة مثل:<sup>1</sup>

- الموجود في عطلة سنوية أو استثنائية.
- الموجود في عطلة مرضية طويلة المدى أو قصيرة المدى أو حادث مهني.
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة والمحددة ب 98 يوما.
- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطات الممارسة.
- القيام بمهام التدريس.
- للمشاركة في دورات المجالس التي تمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب.
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات التكوين النقابي.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية أو الرياضية أو الثقافية.
- للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.
- لأداء مناسك الحج.
- لوجود بعض المناسبات العائلية (زواج الموظف، ازدياد طفل للموظف، ختان ابن الموظف، زواج أحد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجته).

- الذي تم استدعائه في إطار الاحتياط في الخدمة الوطنية.

- الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.



كما يخضع الموظفون الذين هم في وضعية القيام بالخدمة للواجبات المهنية ويستفيدون من الحقوق المرتبطة برتبهم المنصوص عليها سواء في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 أو في القوانين الأساسية الخاصة المطبقة عليهم.<sup>1</sup>

ومما نلاحظه أن هذه الحالات يكون فيها الموظف تحت تصرف إدارته ولم يتم نقله أو إعارته أو انتدابه إلى إدارة أخرى بالرغم من أن جميع هذه الحالات يكون فيها الموظف غائبا عن إدارته الأصلية إلا أنه يبقى في حالة خدمة ويتلقى أجره من إدارته الأصلية ولكل قاعدة استثناء فقد تطرق المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 لحالتين يكون فيها الموظف في حالة خدمة ولكن تحت تصرف هيئة أخرى غير الإدارة التي ينتمي إليها وهما:

### 01- القيام بالخدمة لدى مؤسسة أخرى:

يمكن أن يوضع الموظفون المنتمون لبعض الأسلاك والرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها بموجب قرار مشترك بين الوزراء المعنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ويجب أن يحدد القرار قائمة الأسلاك المعنية وكذا تعداداتها لكل مؤسسة أو إدارة عمومية طبقا للمادة 05 من المرسوم التنفيذي 373 المؤرخ في 20 ديسمبر 2020 ويشمل هذا بعض القطاعات كوضع موظفي الصحة تحت تصرف المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاعي التربية والتعليم العالي ويجب أن يكون ذلك محدد في القوانين الأساسية الخاصة.<sup>2</sup>

- تتولى تسيير المسار المهني للموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أخرى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي وضعوا لديها طبقا للأحكام التي تسيير رتبة انتمائهم.<sup>3</sup>
- يستفيد الموظفون الذين وضعوا في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أخرى من الحق في الترقية والتكوين والأوسمة الشرفية والمكافئات طبقا للأحكام التي تسيير رتبة انتمائهم.<sup>4</sup>
- يتم تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية أو عمليات التكوين لفائدة الموظفين الموضوعين في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أخرى إما من طرف الإدارة المستخدمة إذا كان عدد الموظفين يسمح بذلك وإما بالتنسيق مع الإدارة التي تسيير رتبة انتماء الموظفين المعنيين.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام، **الجريدة الرسمية**، عدد 77 بتاريخ 20 ديسمبر 2020، ص 05.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 130 من الأمر 06-03 المؤرخ في: 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 12 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 05.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، المادة 07.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، المادة نفسها.



## 02- وضعية تحت التصرف:

- يمكن أن يوضع الموظف الموجود في وضعية القيام بالخدمة تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بالصالح العام أو المنفعة العمومية فقط وذلك دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة. كما يجب أن تخضع حالة التصرف إلى المحددات التالية:<sup>1</sup>
- يجب على الموظف الموضوع تحت التصرف أن يتمتع بمؤهلات ذات صلة بموضوع الجمعية المعنية وبالمهام الموكلة له.
  - يجب أن يكون قد مارس مهامه على مستوى سلمي مماثل للمهام والوظائف المرتبطة برتبته الأصلية.
  - يمارس مهامه تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضع تحت تصرفها.
  - يتقاضى الموظف الموضوع تحت التصرف حسب رتبة انتماؤه مرتبه من طرف مؤسسته أو إدارته الأصلية كما يمكنه أن يستفيد من تعويضات عن التكاليف التي تحملها بمناسبة ممارسة مهامه لدى الجمعية وفقا للتنظيم المعمول به.
  - يتم الوضع تحت التصرف لمدة أقصاها سنتان (02) قابلة للتجديد مرة واحدة خلال حياته المهنية وهذا دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة.
  - يجب أن تحدد الاتفاقية المشتركة المذكورة أعلاه طبيعة النشاطات التي يمارسها الموظف ومدة الوضع وشروط الخدمة وكيفيات نشاطاته وتقييمها.
  - يتم الوضع تحت التصرف حسب الحالة بقرار أو مقرر تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمؤسسة أو الإدارة الأصلية وبموافقة الموظف المعني وفقا للشروط المحددة في اتفاقية الوضع تحت التصرف.
  - يتم تقييم الموظف الموضوع تحت التصرف من قبل مسؤول الجمعية الموضوع لديها الذي يرسل بطاقة التقييم إلى مؤسسته أو إدارته العمومية الأصلية.
  - يجب على الجمعية المعنية أن تبلغ الموظف الموضوع تحت تصرفها وإدارته الأصلية رغبتها في تجديد أو إنهاء الوضع تحت التصرف قبل شهرين (02) على الأقل من انقضاء الفترة الأولى.
  - في حالة ارتكاب الموظف الموضوع تحت التصرف خطأ مهنيا جسيما كما هو منصوص عليه في الامر 03-06 حيث يحول النظام الداخلي للجمعية دون إيقافه في حالة نشاط لدى الجمعية فإنه يتعين على هذه الأخيرة أن تعلم الموظف المعني وإدارته الأصلية بإرادتها في إنهاء الوضع تحت التصرف قبل تاريخ انقضائه.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 131 من الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.



- يمكن للمؤسسة أو الإدارة الأصلية توقيف الوضع تحت التصرف لضرورة المصلحة أو لمتابعة قضائية ضد موظف أو للشروط المنصوص عليها في المادة 18 أدناه وتعلم الجمعية المستقبلية بإرادتها في إعادة إدماج الموظف المعني في أجل لا يتعدى خمسة (05) أيام عمل ابتداء من تاريخ تبليغها.<sup>1</sup>

- عند انتهاء مدة الوضع تحت التصرف أو بعد قطع أو توقيف أو حل الجمعية المستقبلية طبقاً لأحكام القانون رقم 06-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 والمتعلق بالجمعيات ينبغي على الموظف المعني الالتحاق بإدارته الأصلية.

ويمكن أن نشير هنا إلى المدة القانونية للعمل والتي يجب أن يلتزم بها الموظف في حالة الخدمة وفق ما نص عليه الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل في الأسبوع بـ (40) ساعة والتي تمارس في ظروف عمل عادية على أن توزع هذه المدة على خمسة (05) أيام على الأقل لتكون المدة القانونية للعمل في اليوم الواحد ثمانية (08) ساعات في اليوم لكن قد تختلف هذه المدة من قطاع إلى قطاع آخر والتي تحددها القوانين الأساسية الخاصة بها.

كما أنه في بعض القطاعات يكون فيها نظام توقيت العمل بالتناوب مثل قطاع الصحة وقطاع الأمن وغيرها وكذلك الأمر بالنسبة للثامنة فتوقيت عملهم مرتبط بمواقيت الصلوات.

كما يمكن أن يطلب من بعض الموظفين تأدية مهامهم ليلاً وفق ما تطلبه وظيفتهم مثل الحراس على سبيل المثال، وكذلك يمكن أن يتم استدعاء بعض الموظفين وبصفة استثنائية لتأدية ساعات إضافية على ألا يمكن أن تتعدى ذلك نسبة 20 % من المدة القانونية للعمل، وبالنسبة للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعياً وكذلك للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به.

أما بالنسبة للغيابات فإنه لا يمكن للموظف وهو في حالة خدمة أن يتغيب عن العمل بدون سبب وإن لزم ذلك فيكون الغياب له مبرر قانوني وإلا تسلط عليه عقوبات معينة مثل الخصم من الراتب، أما فيما يخص مسألة التأخير عن مواعيد العمل المتكررة وكذا الخروج قبل الوقت بدون رخصة من السلطة فإنه تسلط على الموظف عقوبات مثل حرمانه من علاوة المردودية وإحالته على المجلس التأديبي.

إلا أنه من الناحية العملية نجد مرونة في التعامل مع الموظفين المتغيبين بل أحياناً وفي بعض الإدارات والمؤسسات وصل الأمر إلى درجة التسبب وهو من المؤاخذات التي يؤاخذ عليها قطاع الوظيفة العمومية خاصة للموظفين الذين يتعاملون مباشرة مع الجمهور (أصحاب الشباك).

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 12 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 05.





أما في تونس فإن وضعية القيام بالخدمة فتسمى حالة المباشرة حيث تمثل حالة المباشرة الحالة العادية للموظفين والعملة إذ يعتبر كل الأعوان آليا في حالة مباشرة طالما لم تتخذ السلطة الإدارية قرارا يقضي بوصفهم في إحدى الحالات القانونية الأخرى ولا تقضي حالة المباشرة بالضرورة قيام العون بصفة فعلية لنشاطه المهني، إذ أن العون يبقى في حالة مباشرة عند انتقاعه بعطلة مهما كان نوعها، ويعتبر الموظفين أيضا في حالة مباشرة عند وضعه على ذمة منظمة وطنية أو مصلحة عمومية أخرى.<sup>1</sup>

ومما نلاحظه بالنسبة لتعريف هذه الحالة (القيام بالخدمة أو حالة المباشرة) نفس التعريف تقريبا في كلا البلدين حيث أن القانون الجزائري والقانون التونسي يعتبران حالة القيام بالخدمة أو حالة المباشرة هي الحالة العادية للموظف العام وغيرها من الحالات هي حالات استثنائية كما يعتبر الموظف في وضع القيام بالخدمة أو وضع المباشرة عند استقافته بعطلة مهما كان نوعها ومهما كانت مدتها وكذلك في حالة وضع الموظف في حالة تصرف لدى مؤسسة أخرى وفقا للقانون الجزائري أو وضعه على ذمة منظمة وطنية أو مصلحة عمومية أخرى أو مؤسسة أو منشأة عمومية وفق القانون التونسي ويبقى الاختلاف فقط في بعض الشروط وبعض الإجراءات المتعلقة بهذه الوضعية.

#### المطلب الثاني: وضعية الانتداب في الجزائر وحالة الإلحاق في تونس

يعتبر الانتداب أحد أهم الآليات التي تهدف إلى إضفاء حركية داخل الوظيفة العامة من خلال السماح بدخول موظفين إلى إدارات ومؤسسات وجماعات ومنظمات أخرى دون اللجوء إلى إجراءات التوظيف.

ففي الجزائر عرفت المادة 133 من الأمر 06-03 الانتداب بأنه: (الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استقافته في هذا السلك من حقوقه في الاقدمية وفي الترقية وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها).<sup>2</sup>

ويمكن أن نلخص أهم الشروط التي يجب أن تتوفر حتى يتحقق الانتداب وهي كما يلي:

- يمكن فقط للموظفين المنتمين إلى رتبة مصنفة في المجموعة أ الذين يثبتون على الأقل خمس 05 سنوات من الخدمة الفعلية في رتبهم الأصلية وضعهم في حالة انتداب في الحالات المنصوص عليها في المتطين 2-3 من المادة 135 من الأمر 06-03.<sup>3</sup>
- لا يمكن انتداب أي موظف إلا في رتبة تكون شروط الالتحاق بها ومستواه التأهيلي معادلة لرتبته الأصلية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الموظف في القانون التونسي. مرجع سابق، ص 147.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 133 من الأمر 03/06 من الأمر 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 12 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 05.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، المادة 27.



- يمكن للموظف بناء على طلبه بعد مدة أداها سنتان (2) وبعد موافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية واخذ رأي مطابق من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء رتبة الاستقبال أن يدمج فيها نهائيا.<sup>1</sup>
- تؤخذ فترة انتداب الموظف في الرتبة التي يدمج فيها في الحسبان للترقية أو التعيين في منصب عال.<sup>2</sup>
- أن يوضع الموظف خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية وقد يكون ذلك في رتبته الأصلية أو في رتبة أخرى لدى المؤسسة التي انتدب إليها.
- أن يكن الموظف مرسوم وقد نصت على ذلك المادة 88 من الأمر 06-03 بصريح العبارة.
- أن يكون الموظف في وضعية القيام بالخدمة إذ لا يمكن انتدابه وهو في حالة انتداب أو استيداع أو في الخدمة الوطنية بل يجب عليه إعادة إدماجه في سلكه من جديد.
- يجب أن يكون ذلك منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص بذلك السلك.
- يجب ألا يتجاوز الانتداب النسبة القصوى المحددة في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وتحتسب هذه النسبة استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة مثال على ذلك القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة والذي حددها بـ 10 % والقانون الأساسي الخاص بالأسلاك التربوية بـ 03 %.
- أن يكون ذلك بقرار فردي يصدر عن السلطة الإدارية المؤهلة والتي لها صلاحية التعيين.
- ويجدر الإشارة فقط من الناحية العملية أن اغلب الانتدابات التي تتم في الوظيفة العمومية والتي لها الصفة التأطيرية تتم عادة في رتبة متصرف أو رتبة معادلة لها وهذا وفقا لتوجيهات المصالح المركزية العمومية.<sup>3</sup>
- أما بالنسبة للحقوق التي يمكن أن يتمتع بها الموظف في حالة الانتداب فهي كما يلي:
- التمتع بحقوقه في الاقدمية وفي الترقية وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية.
- أن يتقاضى راتبه من الإدارة الجديدة التي انتدب إليها والتي يمارس فيها مهامه الفعلية على أساس الصنف الذي يوافق رتبة المؤسسة المستقبلية ولو كان في غير رتبته الأصلية كما يمكن أن يتقاضى راتبه من قبل المؤسسة التي ينتمي إليها لمتابعة تكوين أو دراسات.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 12 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 05.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة نفسها.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 503 المؤرخ في 1999/12/20 المتعلق بانتداب الموظفين من المؤسسات والإدارات العمومية إلى قطاعات عمل أخرى عمومية.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 12 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 05.



- يمكن إنهاء الانتداب قبل تاريخ انقضائه إما بناء على طلب الإدارة الأصلية وإما بناء على طلب الإدارة المستقبلية وإما بناء على طلب الموظف المنتدب بعد موافقة الإدارة الأصلية والإدارة أو الهيئة المستقبلية.<sup>1</sup>
- يحال الموظف المنتدب مباشرة على التقاعد الموجود في إحدى الحالات المنصوص عليها في المطات 2-4-5-7 من المادة 134 وكذلك المنصوص عليها في الفقرتين 1-2 من المادة 135 من الأمر 03-06 عندما يستوفي الشروط القانونية اللازمة للتقاعد عند انتهاء ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي انتدب من أجلها.<sup>2</sup>
- أن يكون له الحق في إعادة إدماجه في سلكه الأصلي عند اقتضاء مدة انتدابه بقوة القانون ولو كان زائداً على العدد ويعين في منصب يوافق رتبته وتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه إذا كان محل انتداب بقوة القانون ولا تحول إعادة إدماج الموظف إطلاقاً دون مباشرة متابعة تأديبية بسبب أخطاء منسوبة إليه خلال مدة انتدابه.
- يتم تقييم الموظف من قبل المؤسسة أو الهيئة التي تم انتدابه إليها ويتم إرسال بطاقة تقييمه إلى إدارته الأصلية وعندما يتم إنهاء الانتداب قبل انتهاء المدة ترسل المؤسسة أو الهيئة المنتدبة إليها بطاقة تقييم حول كيفية خدمة المعني في إدارته الأصلية.<sup>3</sup>
- يرقى الموظف المنتدب في رتبته الأصلية في المدة الدنيا خلال فترة الانتداب المنصوص عليها في المطات 1-2-3 من المادة 134 والنقطة 2 من المادة 135 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006.<sup>4</sup>
- يرقى الموظف الذي كان محل هذا الانتداب في رتبته الأصلية في المدة المتوسطة خلال مدة الانتداب المنصوص عليها في المطات 4-5-6-7 من المادة 134 من الأمر رقم 06-06 المؤرخ في 2006.
- يستفيد الموظف المنتدب في إطار أحكام المادة 134 من الأمر رقم 03-06 في الحق من الترقية في الرتبة طبقاً للقانون الأساسي الذي يحكمه.<sup>5</sup>
- يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي تم انتدابه إليه وكذا النظام الداخلي للمؤسسة المستقبلية دون المساس بالأمر 03-06 والقانون الأساسي الذي يحكمه.
- أما بالنسبة لأنواع الانتداب فقد حدد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نوعين من الانتداب وهما الانتداب بقوة القانون والانتداب بطلب من الموظف.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 12 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 05.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 32.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، المادة نفسها.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، المادة 23.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، المادة 24.



## 01-الانتداب بقوة القانون:

- المقصود بحالة الانتداب بقوة القانون أي انه يصبح الانتداب حق للموظف ولا يمكن للإدارة أن ترفض طلبه فإذا فعلت ذلك فقرارها غير مشروع ويمكنه رفع دعوى قضائية في ذلك.
- ولقد حدد قانون الوظيفة العمومية الحالات بقوة القانون كما يلي:
- وظيفة عضو في الحكومة.
  - عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية وفي هذا الشأن يجب أن يكون الموظفون المنتخبون لديهم صفة الديمومة حتى يتم انتدابهم وليس كل عضو في هذه المجالس يحق له بمجرد العضوية الانتداب، وكذلك بالنسبة لأعضاء البرلمان حيث أن هذه المادة لم تنطبق إليهم ومن الأجدر والأصح أن يتم إدراجهم ضمن هذه المادة لان الموظف الذي تم انتخابه في المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة من المفروض أن يتم اللجوء إلى الانتداب لتجنب حالة التناهي<sup>1</sup>.
  - وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
  - عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.
  - متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.
  - تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.
  - متابعة تكوين أو دراسات إذا تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

## 02- الانتداب بطلب من الموظف:

- يعتبر الانتداب بطلب من الموظف حق من حقوق الموظف الخاضعة للسلطة التقديرية للإدارة المعنية التي ينتمي إليها الموظف مع إمكانية مروره على اللجنة المتساوية الأعضاء والذي يعتبر رأيها فيه استشاري وليس إلزامي<sup>2</sup>.
- وقد حددت المادة 135 من الأمر 06-03 حالات الانتداب بطلب من الموظف كما يلي:
- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الاصلية وهي أكثر شيوعا من حالات الانتداب لأنها تمكن الموظف من الالتحاق بالإدارة التي يرغب فيها والتي تعذر عليه الالتحاق بها عند توظيفه لأول مرة وعادة ما يكون لها امتيازات مادية ومعنوية أكبر من المؤسسة التي ينتمي إليها.
  - وظائف تآطير لدى المؤسسة أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منها.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 03 من القانون العضوي رقم 12-02 المؤرخ في: 12 جانفي 2012 الذي يحدد حالات عدم التناهي مع العهدة الانتخابية، الجريدة الرسمية، عدد 01 الصادرة بتاريخ 14 جانفي 2012، ص 41.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 10 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في: 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها، الجريدة الرسمية، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984، ص 88.



- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية ففي هذه الحالة الموظف يمثل نفسه ولا يمثل الدولة الذي يحمل جنسيتها وإلا كنا في حالة الانتداب بقوة القانون.

أما بالنسبة لمدة الانتداب فتختلف حسب نوع الانتداب فالانتداب بقوة القانون تكون فتراته مساوية لمدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها. <sup>1</sup> ومعنى ذلك انه لا يوجد مدة قصوى في هذه الحالة فمثلا موظف عمومي انتدب لان يكون عضو في الحكومة فمهما بقيت عضويته في الحكومة فهو في حالة انتداب حتى ولو كان ذلك لمدة تتجاوز 10 سنوات.

أما بالنسبة إلى فترة الانتداب بطلب من الموظف فتكون لمدة دنيا قدرها ست (06) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس سنوات خلال الحياة المهنية للموظف العام وفي حدود السن القانونية للتقاعد.

**أما في تونس** فتسمى حالة الانتداب بحالة الإلحاق والإلحاق هو إجراء قانوني يمكن للسلطة الإدارية من إعارة بعض أعوانها إلى إدارات أخرى أو منظمات وطنية أو منشآت عمومية ويتم إقرار هذا الإجراء مبدئيا بطلب من العون نفسه غير انه يمكن في حالات معينة إقراره بصفة وجوبية دون طلب العون المعني بالأمر.

#### 01-أنواع الإلحاق:

للإلحاق نوعان

- إلحاق بطلب من المعني.

- إلحاق وجوبي.

#### \* الإلحاق بطلب من المعني:

- لا يمكن اتخاذ قرار في إلحاق موظف أو عامل بطلب منه إلا إذا ما توفرت الشروط التالية :
- قضاء سنتين عملا فعليا.
  - طلب الإلحاق كتابيا.
  - الموافقة على طلب الإلحاق من قبل إدارته الأصلية والإدارة أو المؤسسة التي يتم إلحاقه لديها ولا يتم إلحاق الأعوان إلا لدى الهياكل التالية دون سواها:
  - الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والشركات الوطنية.
  - \* الشركات ذات رأس المال المشترك.
  - \* المنظمات الوطنية.
  - \* الوكالة التونسية للتعاون الفني وذلك بالنسبة إلى الأعوان المعينين للعمل لدى الحكومات أو المؤسسات أو الشركات الأجنبية أو لدى المنظمات الدولية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 136 من الأمر 06-03 المؤرخ في: 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص03.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص56.



- استقلال الإدارة الأصلية للعون عن الإدارة أو المؤسسة التي يتم إلحاقه لديها.
- يجب أن يكون مستوى وظيفة العون بإدارة العون بإدارته الأصلية معادلا لمستوى الوظيفة المزمع إسنادها إليه بعد إلحاقه.

#### \* الإلحاق الوجوبي:

يمكن إلحاق الأعوان العموميين بصفة وجوبية عند إعادة هيكلة المصالح التي يعملون بها بتحويلها إلى إدارات أو مؤسسات مستقلة أو بإلحاقها بإدارات أخرى. ويتم الالتجاء عادة إلى الإلحاق الوجوبي لضمان استمرارية السير العادي للمرافق العمومية التي تمت إعادة هيكلتها.<sup>1</sup>

ولا يمكن إلحاق الأعوان المنتمين إلى الأطارات المشتركة لدى إدارات عمومية أخرى وذلك نظرا إلى عدم انتماء هؤلاء إلى سلك إداري خاص بإدارة معينة، وإذا وجب تعيين هؤلاء الأعوان بإدارات أخرى يتم ذلك عن طريق النقلة وينقل الأعوان في هذه الحالة بطلب منهم أو بصفة وجوبية (عند إعادة هيكلة إدارتهم الأصلية) غير انه يمكن إلحاق هؤلاء الأعوان لدى المنظمات الوطنية أو المنشآت العمومية أو لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني.<sup>2</sup>

#### 02- إجراءات الإلحاق:

#### \* الإلحاق بطلب من العون:

تصدر قرارات الإلحاق بطلب من الأعوان عن سلط متعددة تختلف حسب طبيعة الإدارة أو المؤسسة المزمع إلحاق الأعوان لديها، ففي صورة إلحاق العون لدى إدارة عمومية أو جماعة محلية أو مؤسسة أو شركة وطنية أو شركة ذات رأس مال مشترك يصدر قرار الإلحاق عن رئيس الإدارة الأصلية للعون المعني بعد موافقة رئيس الإدارة المزمع إلحاقه لديها.<sup>3</sup> أما في صورة إلحاق العون لدى منظمة وطنية أو لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني أو لممارسة خطة عضو بالحكومة أو خطة نيابية فان قرار الإلحاق يصدر عن الوزير الأول بعد اخذ رأي رئيس الإدارة أو الهيئة المعنية بالإلحاق.

وبالنسبة إلى قضاة الصنف العدلي يتم إلحاقهم بمقتضى أوامر.<sup>4</sup>

#### \* الإلحاق الوجوبي:

أما بالنسبة لقرارات الإلحاق الوجوبي فتصدر عن الوزير الأول باقتراح من رئيس الإدارة المعنية به.

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الموظف في القانون التونسي. مرجع سابق، ص 153.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 57.

<sup>3</sup> الفقرة الثانية من الفصل 57 من القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 06 اوت 1982 المتعلق بالنظام الأساسي العام لقوات الأمن الداخلي.

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 41 من القانون عدد 29 لسنة 1967 المؤرخ في: 14 جويلية 1967، مرجع سابق، ص 1318.



### 03- آثار الإلحاق:

#### \* آثار الإلحاق على وضعية العون إزاء إدارته الأصلية:

- يبقى العون خلال فترة الإلحاق منتميا إلى سلكه الأصلي وينتفع في هذا السلك بكامل حقوقه في التدرج والترقيه وذلك كما لو كان في حالة مباشرة (غير انه يلاحظ في التطبيق أن الإدارات تميز الأعوان الذين هم في حالة مباشرة عن زملائهم الموضوعين في حالة إلحاق).
- يمكن للعون الملحق أن يشارك في الانتخابات التي يتم تنظيمها بإدارته الأصلية لتعيين ممثلي الأعوان باللجنة الإدارية المتناصفة الخاصة برتبته.
- يبقى العون الملحق خاضعا في المجال التأديبي إلى النظام الأساسي الخاص بالسلك الذي ينتمي إليه بإدارته الأصلية.
- يبقى العون خلال فترة الإلحاق خاضعا إلى نظام التقاعد المطبق على السلك الذي ينتمي إليه بإدارته الأصلية.

#### \* آثار الإلحاق على وضعية العون إزاء إدارة الإلحاق:

يخضع العون خلال فترة الإلحاق إلى كل الأحكام الخاصة بالوظيفة التي يتم إسنادها إليه بإدارة الإلحاق.<sup>1</sup>

- تتولى إدارة الإلحاق صرف مرتبات العون الملحق لديها وتحمل إدارة الإلحاق أيضا مساهمة المشغل في نظام الحماية الاجتماعية على العون الملحق لديها. غير أن هناك استثناءين لهذه القاعدة وهما:
- يمكن إلحاق موظفي الدولة لدى البلديات لشغل وظيفة كاتب عام بلدية أو مسؤول عن مصالحها الفنية مع إبقاء صرف مرتباتهم على ميزانية الدولة.
- فيما يخص الأعوان الملحقين لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني تحمل مساهمات المشغل على ميزانية الدولة إذا كان المرتب الذي يتقاضاه العون الملحق لا يتعدى ضعف ما كان يتقاضاه قبل إلحاقه، وتحمل مساهمة المشغل على العون نفسه إذا كان مرتبه عند الإلحاق يساوي أو يفوق هذا الحد.
- أما فيما يخص ضبط المرتبات الراجعة للعون خلال فترة الإلحاق فيمكن التمييز بين حالتين.
- حالة العون عند إلحاقه لدى إدارة عمومية أخرى ، حيث ينتفع العون في هذه الحالة بكامل المرتبات والمنح الراجعة له بعنوان الرتبة التي ينتمي إليها بإدارته الأصلية وذلك باستثناء ما كان منها مرتبطا بالممارسة الفعلية للوظائف.
- حالة العون عند إلحاقه لدى منشأة عمومية: يمكن للعون أن يختار في هذه الحالة بين الوضعيتين التاليتين:

<sup>1</sup> Salem Cheikh, la carrier du fonctionnaire public en droit tunisien(étude comparée)tunisien impression Wafa 1994, p 285.





- أما الانتفاع بالمرتبات والمنح الراجعة له بعنوان الرتبة التي ينتمي إليها بإدارته الأصلية أو الانتفاع بالمرتبات والمنح الراجعة للأعوان الذين هم من نفس المستوى الوظيفي بالمنشأة العمومية التي يتم إحاقهم لديها.<sup>1</sup>

#### 04- مدة الإلحاق وتجديدها:

لم يضبط المشرع مدة دنيا للإلحاق باستثناء الإلحاق في إطار التعاون الفني، أما فيما يخص الحد الأقصى لفترة الإلحاق فقد تم ضبطها بخمس سنوات، ويتم تجديد فترة الإلحاق حسب نفس الشروط وطبقا لنفس الإجراءات التي تم اعتمادها بالنسبة إلى فترة الإلحاق الأولى، ولا يتم هذا التجديد بصفة ضمنية حتى ولو واصل العون العمل في إدارة الإلحاق بضعة أشهر بعد انتهاء إلحاقه.<sup>2</sup>

#### 05- نهاية الإلحاق:

نص القانون الأساسي على أن الإلحاق (قابل أساسا للإلغاء).<sup>3</sup> ويمكن من هذا المنطلق لكل من العون الملحق أو إدارته الأصلية أو إدارة الإلحاق أن يطلبوا وضع حد لفترة الإلحاق قبل نهايتها أو بعدها. وفي حالة إدماج العون ضمن إطارات الإدارة أو المؤسسة التي تم إلحاقه لديها لا يمكن لرئيس الإدارة الأصلية أن يطلب إرجاع هذا العون إلى سالف إطاره.

**مما سبق** نلاحظ أن حالة الانتداب وفق القانون الجزائري يقابلها حالة الإلحاق وفق القانون التونسي حيث انه بالنسبة لتعريف الانتداب أو الإلحاق بالنسبة لكلا البلدين يقصد به وضع الموظف تحت ذمة مؤسسة أخرى بصفة مؤقتة أما بالنسبة إلى أنواع هذه الحالة فالانتداب له نوعان الانتداب بطلب من الموظف والانتداب بقوة القانون وكذلك بالنسبة للإلحاق يوجد نوعان الإلحاق بطلب من العون والإلحاق الوجوبي فالمعنى العام نفسه والاختلاف فقط في التسمية.

#### نلاحظ أن المقصود بالانتداب بقوة القانون وفقا للقانون الجزائري والإلحاق الوجوبي وفقا للقانون

التونسي تقريبا نفس المعنى إلا أن حالات الانتفاع بهذا الإجراء في القانون الجزائري كثيرة ومتنوعة ومحددة بوضوح في المادتين 134 و 135 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بينما في قانون الوظيفة العمومية في تونس لا سيما الفصل 66 منه تطرق بصورة عامة إلى الحالات التي يمكن أن تكون ضمن حالة الإلحاق وهي في صورة تحويل مصلحة أو نشاط عمومي من إدارة إلى أخرى أو في صورة إدخال ألا محورية أو الأامركزية على مصلحة معينة.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 83 المؤرخ: في 06 نوفمبر 1993.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المسار المهني لأعوان الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 61.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 61 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.





أما بالنسبة إلى الهيئة التي تصدر قرار الإلحاق ففي تونس يصدر الإلحاق الوجوبي عن الوزير الأول (رئيس الحكومة) باقتراح من رئيس الإدارة المعنية التي ينتمي لها العون أما في الجزائر فان الانتداب يصدر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ويمكن أن نلاحظ هنا انه في كثير من القرارات هناك اختلاف في الهيئات التي تصدرها التي لها علاقة بالمسار المهني للموظف ففي الجزائر اغلب القرارات تتم من طرف الإدارة التي ينتمي إليها الموظف والتي لها صلاحية التعيين بينما في تونس أكثر مركزية مقارنة بالجزائر وهو ما تم الإشارة اليه في الفصل السابق.<sup>1</sup>

كما نلاحظ في هذا الشأن من بين الإشكاليات المطروحة بالنسبة للأعوان المنتدبين أن اشتراكات صندوق التقاعد تبقى وفق ما كان سائدا قبل انتدابه أي وفق ما كان يقتطع له بالنسبة للمؤسسة الأصلية وهنا من غير المعقول أن الأجر الذي يتقاضاه الموظف المنتدب يكون على حساب المؤسسة المستقبلة واقتطاع التقاعد يكون على حساب المؤسسة الأصلية حيث يحرم الموظف من الاستفادة من التقاعد اثناء انتدابه على اعتبار ان اقتطاع التقاعد بالنسبة للمؤسسة المستقبلة غالبا ما يكون اعلى وهذا الإشكال موجود في الجزائر وفي تونس على حد سواء.

أما بالنسبة للانتداب بطلب من الموظف وفق القانون الجزائري أو الإلحاق بطلب من العون وفق القانون التونسي فالمشعر الجزائري والمشعر التونسي أقر نفس المفهوم لكن بالنسبة للشروط هناك اختلاف فالمشعر التونسي اقر عدة شروط للانتداب بطلب من الموظف تقريبا هي نفسها الشروط الواجب توفرها في الانتداب بحالتيه في الجزائر (بقوة القانون وبطلب من المعني) من بينها:<sup>2</sup>

- ضرورة موافقة المؤسسة المستقبلة والمؤسسة الأصلية.
- أن تكون الإدارة المستقبلة مستقلة تماما عن الإدارة الأصلية.
- أن يكون مستوى الوظيفة المراد الالتحاق بها يتناسب مع الوظيفة التي يشغلها.
- حتى بالنسبة للمؤسسات التي يمكن الالتحاق بها فهي متشابهة مثل:
  - التعيين في الحكومة.
  - المؤسسات العمومية والجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية والشركات الوطنية.
  - الشركات ذات رأسمال مشترك.
  - المنظمات الوطنية.

<sup>1</sup> قيس غبنة، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة 10:00 بالوادي.

<sup>2</sup> فوزي البيعقوي شرف الدين، مقابلة سابقة، أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.



ورغم ذلك هناك بعض الاختلاف نذكر منها ما يلي:

- شرط الترسيم حيث أن المشرع الجزائري يعتبر الترسيم أحد شروط الانتداب بينما المشرع التونسي لا يعتبر ذلك حيث أن المشرع التونسي اشترط مرور سنتين على توظيف العون حتى ولو كان متربصا. أما بالنسبة لإجراءات الإلحاق بطلب من العون ففي الجزائر قرارات الانتداب تتم من طرف السلطة لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصائية بينما في تونس يفرق المشرع بين أمرين:

\* بالنسبة إلى إلحاق العون لدى إدارة عمومية أو جماعة محلية أو مؤسسة عمومية أو شركة وطنية أو شركة ذات رأسمال مشترك يصدر القرار من طرف رئيس الإدارة الأصلية للعون بعد موافقة المؤسسة المستقبلية.

\* أما بالنسبة إلى إلحاق العون لدى منظمة وطنية أو لدى الوكالة التونسية للتعاون الفني أو لممارسة خطة عضو في الحكومة أو خطة نيابية فان قرار الإلحاق يصدر عن الوزير الأول بعد أخذ رأي رئيس الإدارة أو الهيئة المعنية بالإلحاق.

أما بالنسبة لآثار الإلحاق على الموظف وعلى الإدارة على حد سواء ففي الجزائر تم ذكرها بصفة عامة بينما في تونس تم تفصيلها حيث أن المشرع التونسي اقر بان يبقى العون منتقما بكل حقوقه في التدرج والترقية وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري.

أما بالنسبة لخضوع الموظف للنظام التأديبي ففي تونس يبقى الموظف خاضعا للنظام التأديبي بإدارته الأصلية بينما في الجزائر على خلاف ذلك حيث يخضع الموظف إلى النظام التأديبي التابع لإدارته المنتدب إليها كما انه يستفيد الموظف سواء كان في الجزائر أو تونس من حقه في التقاعد.

يتلقى العون راتبه من المؤسسة التي انتدب إليها سواء كان ذلك في الجزائر أو في تونس إلا انه في تونس هناك استثناء لشغل منصب كاتب عام بلدية أو مسؤول عن مصالحها الفنية مع إبقاء صرف مرتباتهم على ميزانية الدولة.

أما فيما يخص تحديد مدة الانتداب (الإلحاق) ففي الجزائر محددة بـ 06 ستة أشهر قابلة للتجديد على ألا تتعدى في كل الأحوال مدة 05 سنوات بالنسبة للانتداب بطلب من المعني أما بالنسبة للانتداب بقوة القانون فالمدة تكون حسب مدة العهدة أو المهمة التي انتدب من أجلها حتى ولو تعدى ذلك مدة 05 سنوات بكثير بينما في تونس لم يضبط المشرع التونسي المدة الدنيا للإلحاق باستثناء الإلحاق في إطار التعاون الفني والذي حددها بشهر على الأقل.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للحد الأقصى لفترة الإلحاق فقد تم ضبطه بـ 05 سنوات في تونس مثلما ما هو معمول به في الجزائر لكن الفرق انه في الجزائر لا يمكن تجديد المدة بعد انقضاء مدة 05 سنوات أما في تونس

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل الثالث جديد من القانون عدد 75 لسنة 1985 المؤرخ في: 20 جويلية 1985 المنقح بالقانون عدد 92 لسنة 1998 المؤرخ في: 02 نوفمبر 1998، مرجع سابق، ص 974.



يمكن تجديدها وفق ما تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة مثال على ذلك بالنسبة لقوات الأمن الداخلي فإنه لا يمكن إلحاقهم إلا لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.<sup>1</sup>

وبالنسبة لإنهاء الانتداب أو الإلحاق فقد سن القانون التونسي على أن الإلحاق قابل أساسا للإلغاء

بصفة عامة إلا في صورة إدماج للعون ضمن إطاراتها بينما في الجزائر لا يمكن إلغاء الانتداب من طرف الإدارة إلا في حالة الانتداب من طرف الموظف وبشروط معينة أما الانتداب بقوة القانون فلا يمكن إلغائه إلا بعد انتهاء مهمته التي انتدب من أجلها. وعند انتهاء فترة الانتداب أو الإلحاق فإنه يتم إرجاع العون وجوبا إلى سلكه الأصلي ويعين من جديد في خطة تتماشى والرتبة التي كان يشغلها ضمن هذا السلك وهذا الإجراء معمول به في الجزائر وفي تونس على حد سواء.

أما فيما يخص إدماج العون بطلب من العون منه في إطارات الإدارة أو المؤسسة التي الحق بها فيتم ذلك بعد موافقة كل من إدارة العون الأصلية وإدارة الإلحاق وهذا الإجراء معمول به في تونس أما في الجزائر لم ينص القانون على هذا الإجراء وإنما تتم ذلك بصورة أخرى وهو نقل العون من إدارة إلى إدارة وفق إجراءات معينة.

#### المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار في الجزائر

وضعية خارج الإطار هي وضعية يمكن أن يوضع فيها الموظف وبطلب منه بعد استنفاد حقوقه

في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارية لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزءا منه أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية مثلما هو منصوص عليه في المادة 135 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 دون المساس بأحكام القوانين الأساسية الخاصة والقانون الأساسي، ولا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل تأهيل مماثل. وتعتبر هذه الوضعية مستحدثة والتي أقرها الأمر 06-03 الساري المفعول.

وجاءت هذه الخطوة تماشيا مع الإصلاحات التي باشرتها الدولة في قطاع الوظيفة العمومية وتحسين العلاقة مع قطاعات النشاط الأخرى لا سيما قطاع النشاط الاقتصادي.

وتعتبر هذه الحالة بمثابة تمديد للانتداب حيث أن الموظف الذي انتهت مدة انتدابه ويريد الاستمرار في تلك الإدارة أو المؤسسة لا يمكنه ذلك في إطار الانتداب لأن مدته القصوى محددة قانونا فلا يمكن

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفقرة الثالثة من الفصل 58 من القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في: 06 أوت 1982، مرجع سابق، ص



بأي حال من الأحوال تجاوزها، ولكن يمكنه في الاستمرار في تلك الإدارة أو المؤسسة من خلال وضعية خارج الإطار.<sup>1</sup>

بالرغم من أن هذه الحالة كانت موجودة بصفة مشابهة وبصفة خاصة بالولاية وفقا للمرسوم رقم 90-230 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب العليا والوظائف العليا في الإدارة المحلية.

ولكي يوضع الموظف في وضعية خارج الإطار يجب أن تحترم الشروط التالية:

- 01- أن يكون الموظف قد استنفذ حقوقه في الانتداب في إطار أحكام المادة 135 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 (انتداب الموظف بطلب منه).
- 02- يجب أن يكون ذلك بإرادته وبطلب منه فالأمر في مثل هذه الحالة جوازي بالنسبة للمعني بالأمر ولا يجوز إجبار الموظف المعني على القيام به فطلب الموظف في هذه الحالة يعتبر شرطا وإجراءا جوهريا.
- 03- لا يمكن أن يستفيد من حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمبون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه ضمن المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أي من الصنف 11 فما فوق.
- 04- ضرورة إصدار قرار إداري فردي من السلطة التي لها صلاحية التعيين والتسيير ولمدة دنيا قدرها 06 أشهر ومدة قصوى لا تتجاوز خمس (05) سنوات بما في ذلك فترات التجديد وفي حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد.

أما فيما يخص الآثار المترتبة على وضعية خارج الإطار فهي كما يلي:

- لا يستفيد الموظف الذي وضع خارج الإطار من حقه في الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة أو التعيين في منصب عال.<sup>2</sup> ويبقى يستفيد من التقاعد والاقدمية العادية.
- يتقاضى الموظف الذي يوجد في هذه الوضعية راتبه من الهيئة التي وضع لديها ويخضع للقواعد والنظم المسيرة للمؤسسة أو الهيئة التي لديها فيما ذلك إجراءات التقييم باستثناء الإجراءات التأديبية عند ارتكابه أخطاء مهنية فإنه لا يسمح له بممارسة نشاطه لدى المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها فإنه يعاد إدماجه فوراً في رتبته الأصلية ليخضع للإجراء التأديبي طبقاً لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.<sup>3</sup>
- عند انقضاء أو توقيف مدة وضعية خارج الإطار والمحددة بخمس (05) سنوات يدمج في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً على العدد.

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 425.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 36 من المرسوم التنفيذي 373 المؤرخ في: 2020/12/12، مرجع سابق، ص 05.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، المادة 39.



- يمكن للإدارة الأصلية بإعادة إدماج الموظف لضرورة الخدمة قبل انقضاء مدة الوضع خارج الإطار بعد اخذ رأي المؤسسة المستقبلية كما يجب إعلام الهيئة المستقبلية قبل شهر على الأقل من التاريخ المحدد لإعادة الإدماج.<sup>1</sup>

- يمكن إحالة الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار الذي يستوفي الشروط القانونية على التقاعد من طرف الهيئة المستقبلية التي يجب عليها إعلام إدارته الأصلية.<sup>2</sup>

**مما سبق نلاحظ أن** وضعية خارج الإطار وضعية من الوضعيات القانونية الأساسية موجودة في الجزائر وغير موجودة في تونس حيث تم استحداثها في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر حيث أن هذه الوضعية لم تكن موجودة من قبل وتم استحداث ذلك من اجل الموظفين الذين استنفذوا حقهم في الانتداب فالموظفون الذين يرغبون في الاستمرار في وضعية الانتداب بإمكانهم ذلك عن طريق وضعية خارج الإطار ويشبه ذلك في تونس التمديد في الإلحاق بالنسبة للقانون التونسي حيث أن المشرع التونسي مكن الموظف الذي انتهت مدة إحقاقه بطلب الإلحاق من جديد في حالة استنفاد المدة القانونية القصوى وهي 05 سنوات وهذه الحالة تنطبق على الانتداب بطلب من المعني لا الانتداب الوجوبي حيث يمكن الموظف من الاستمرار في تلك الوضعية ولا يوجد مدة قصوى لذلك، كما أن هذه الحالة يستفيد منها الموظفون في الأصناف العليا فقط.

**المطلب الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع في الجزائر وحالة عدم المباشرة في تونس**

**ففي الجزائر** يعتبر الاستيداع أحد الحالات التي اقراها القانون التي بموجبها توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا بين الموظف والادارة وفق ما حدده القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 والذي تؤكد المادة 145 منه حيث نصت المادة على ما يلي: (تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.

وتعتبر الإحالة على الاستيداع أحد الوضعيات القانونية الأساسية للموظف بحيث يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته عند تاريخ إحالته على الاستيداع ولا يمكنه أن يمارس أي نشاط مريح.<sup>3</sup>

لكن من الناحية العملية وخلافا إلى ما يتم التصريح به باستثناء النساء نتيجة رعاية أولادهم أو نتيجة الإعياء من العمل فان اغلب الرجال يستعملوا هذا الحق في مزاوله نشاط مريح سواء كان هذا

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 40 من المرسوم التنفيذي 373 المؤرخ في: 2020/12/12، مرجع سابق، ص 05.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 42.

<sup>3</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 434.



النشاط تجاري أو خدماتي أو فلاحية لكن دون وجود إثباتات تستند عليها الإدارة في تتبع ذلك الموظف والتثبت من ذلك. حيث أن الموظف الذي يلجا إلى هذا الأمر يعتبر ذلك لفترة تجربة فإذا نجح مشروعه في إطار الأعمال الحرة فإنه يترك الوظيفة ويكمل مشروعه وإذا فشل أو حقق أرباح دون المأمول تتقارب مع ما كان يتقاضاه من راتب في وظيفته فإنه يرجع إلى وظيفته.

وهذا خلافا لما هو عليه في تونس فإن الإدارة تشجع على ذلك الأمر حيث أن الموظف الذي قدم ملف الاستيداع يمكن له أن ينشأ مؤسسة اقتصادية بقوة القانون. إلا أنه مؤخرا وفي إطار سياسة الدولة والمتعلقة بتشجيع المؤسسات الناشئة تم اقرار هذا الأمر كذلك في الجزائر واصبح الموظف بإمكانه انشاء مؤسسة ناشئة عن طريق الاستفاداة من وضعية الاستيداع.

ولحالة الاستيداع عدة أنواع وهي:

#### 01-الإحالة على الاستيداع بقوة القانون إذا توفرت على الشروط التالية وهي:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف (الأم، الأب، الجدة، الجد، أو زوجة أحد الأبناء المتكفل بهم) لحادث أو إعاقة أو مرض خطير والتي يمكن إثباتها بشهادات وتقارير طبية مثبتة قانونا.  
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس ( 05 ) سنوات وبالتالي فإنه تستفيد من هذه الحالة الموظفة فقط دون الموظف.<sup>1</sup>

- للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته ولم يتسنى له الالتحاق بذات الزوج عن طريق النقل ويتساوى في الاستفاداة من هذه الحالة الموظف أو الموظفة على حد سواء فتمتى تغيرت مهنة أحدهما أو تم ترقيته وأدى ذلك إلى تغيير إقامته فإن الموظف بإمكانه الاستفاداة من الإحالة على الاستيداع.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهمة عضو مسير لحزب سياسي وذلك حتى لا يتم استغلال وظيفته أو منصبه أو مسؤوليته لأغراض سياسية أو حزبية من شأنها أن يسيء بمصلحة المرفق العام وتحد من استقلاليتة وحياد الموظف العام.

- إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفاداة من الانتداب في وضعية إحالته على الاستيداع بقوة القانون أين تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف بغض النظر عن أحكام المادة 47 من المرسوم 373 المؤرخ في 20 ديسمبر 2020 أي أنه تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 149 من الأمر 06-03 المؤرخ: في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.



## 02-الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف:

يمكن أن يستفيد الموظف العام من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا سيما إذا تعلق الأمر للقيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه وذلك بعد مرور سنتين (02) من الخدمة الفعلية. نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة الأغراض الشخصية بل أعطى لنا مثلا على ذلك فقط وهو القيام بدراسات أو أعمال بحث كما قد تكون مشاكل عائلية أو نفسية أو ظروف أخرى. وبما أن الإحالة على الاستيداع تتم بطلب من المعني وليس من طرف واحد فإن إقرارها متروك للسلطة التقديرية للإدارة مع إلزامية الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالرغم من أن رأيها استشاري فقط وغير إلزامي، بحيث تؤخذ بعين الاعتبار عند النظر في طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية مصلحة الإدارة والأسباب الموضوعية المبررة قانونا التي يقدمها الموظف. أما بالنسبة لشروط الإحالة على الاستيداع فقد حدد المشرع عدة شروط وهي:

- أن تكون الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف سواء كان في حالة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون أو في حالة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف.
  - أن تكون حالات الاستيداع في الحالات المنصوص عليها قانونا.
  - يجب أن تكون الإحالة على الاستيداع بقرار فردي من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.
  - يجب ألا تتعدى الإحالة على الاستيداع النسبة القصوى المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.
- أما بالنسبة لمدة الإحالة على الاستيداع فبالنسبة إلى الحالات التي تكون فيها بقوة القانون ستة (06) أشهر كمدة دنيا قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (05) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.<sup>1</sup> ما عدا حالة الإحالة على الاستيداع قصد الالتحاق بالزوج الذي عين في ممثلية جزائرية بالخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون الذي تساوي فيها مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف.<sup>2</sup>

أما الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال الحياة المهنية.

غير انه يمكن للموظف الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وتلك الممنوحة له لأغراض شخصية في حد أقصاه 07 سنوات خلال الحياة المهنية.<sup>3</sup> كما يمكن أن نلاحظ ما يلي:

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 149 من الأمر 06-03 المؤرخ: في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص03.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، المادة 147.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 2020/12/12، مرجع سابق، ص





- لا يستفيد الموظف المحال على الاستيداع من حقه من الاقدمية في الدرجة أو في الرتبة أو في التقاعد باعتبار انه لا يتقاضى اجرا وبالتالي لا يدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد.
  - يحتفظ الموظف المحال على الاستيداع بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.
  - يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته لكن واقعا عكس ذلك.
  - يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق إداري أو اجتماعي للتأكد من مدى تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من اجلها الموظف لكن في واقع الأمر نادرا ما يقع ذلك.
  - الإحالة على الاستيداع قابل للإلغاء قبل إتمام مدته على خلاف الانتداب لكن ذلك يتم إلا بعد موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
  - إن عدم تقديم طلب التجديد الإحالة على الاستيداع من طرف الموظف قبل انقضاء المدة بشهرين يترتب عليه مباشرة إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد انقضاء مدة 15 يوما.
  - يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد.
  - يمكن للموظف المحال على الاستيداع أن يلتمس من إدارته إعادة إدماجه بعد انقضاء نصف المدة على الأقل أو بانتهاء الأسباب التي تقرر من اجلها الاستيداع بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.<sup>1</sup>
- أما بالنسبة لتونس فتسمى وضعية الاستيداع بحالة عدم المباشرة حيث يمكن أن يوضع العون خارج إطار الإدارة لفترة زمنية محددة ولأسباب معينة تم ضبطها بالقانون وذلك دون أن يقطع نهائيا صلته بإدارته حيث يعتبر العون في هذا الوضع في حالة عدم مباشرة.
- ويمكن تصنيف حالات عدم المباشرة إلى ثلاث أصناف:
- حالة عدم المباشرة العادية التي يتم إقرارها بطلب من العون بناء على أسباب قانونية محددة.
  - حالة عدم المباشرة الوجوبية التي يتم إقرارها لأسباب صحية.
  - حالة عدم المباشرة الخاصة التي يتم إقرارها اثر انتخاب العون بمجلس النواب أو لتمكينه من الاقتراب من قرينه.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 2020/12/12، مرجع سابق، ص





### 01- شروط الإحالة على عدم المباشرة:

تخضع الإحالة على عدم المباشرة إلى الشروط التالية:

- قضاء سنتين عملا فعليا على الأقل.
- طلب كتابي صادر من العون.
- موافقة الإدارة.
- ويتم وضع الأعوان في حالة عدم المباشرة بناء على أحد الأسباب التالية.
- تعرض القرين أو أحد الأصول أو الفروع إلى حادث أو إصابته بمرض خطير ومدتها في هذه الحالة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة.
- القيام بأبحاث أو دراسات تكتسي صبغة المصلحة العامة وحددت مدة عدم المباشرة في هذه الحالة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.
- تربية طفل أو أطفال سنهم دون السادسة أو تمت إصابتهم بإعاقة تتطلب عناية مستمرة.
- وحددت مدة الإحالة على عدم المباشرة في هذه الحالة بسنتين قابلتين للتجديد مرتين.<sup>1</sup>
- بالإضافة إلى الحالات السابقة هناك ظروف استثنائية يمكن أن يمر بها الموظف تفرض عليه الانقطاع عن العمل مثال ذلك العون الذي يتوفى قرينه فجأة تاركا له مسؤولية رعاية أبنائه القصر، ففي هذه الحالة لا تتعدى مدة الإحالة على عدم المباشرة خمس سنوات على أقصى تقدير.

### 02- الآثار القانونية للإحالة على عدم المباشرة العادية:

- عدم انقطاع صلة العون بإدارته.
- عدم الانتفاع بالأجر وبحقوق التدرج والترقية والحيطة الاجتماعية.
- 03- الآثار القانونية المنجرة على إحالة الأعوان على عدم المباشرة الوجيه:

ينجر مبدئيا عن الإحالة الوجيه على عدم المباشرة نفس الآثار القانونية التي تنجر عن عدم المباشرة العادية. غير انه يبقى الأعوان المحالون وجوبا على عدم المباشرة منتفعين بحقوقهم في الحماية الاجتماعية، كما يتم احتساب فترة عدم المباشرة في هذه الحالة كأقدمية للتقاعد ويتم اعتبارها عند ضبط قيمة رأس المال عند الوفاة، وتتولى الإدارة في هذه الحالة تحمل كامل المساهمات خاصة بالمشغل أو بالعون نفسه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 61.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 64.



#### 04- الحالات التي يمكن فيها إحالة الأعوان على عدم المباشرة الخاصة:

- يمكن إحالة الأعوان على عدم المباشرة الخاصة لأحد السببين التاليين:
    - إما للالتحاق بالقرين الذي له صفة موظف أو عامل والذي تمت نقلته لأسباب مهنية داخل الجمهورية أو تمت دعوته إلى العمل بالخارج.
    - أو إثر انتخاب العون بمجلس النواب.
  - هذا ولتنظيم هذا السبب هناك عدة شروط وإجراءات ينظمها القانون.
  - الحالات التي يوضع فيها العون العمومي عند انتخابه لمجلس النواب وكيف تتم تسوية وضعيته عند انقضاء الفترة النيابية:
    - يوضع الأعوان الذين يتم انتخابهم بمجلس نواب الشعب في حالة عدم مباشرة خاصة خلال كامل الفترة النيابية ويتم وضع الأعوان وجوبا في هذه الحالة دون ضرورة تقديم مطالب للغرض.
    - وعند انتهاء المدة النيابية تتم إعادة إدماج الأعوان وجوبا في الرتبة أو الصنف المرتبين بهما في إطارهم الأصلي مع الانتفاع عند الاقتضاء بالمنح المنجزة عن الخطة الوظيفية التي كانوا يشغلونها قبيل وضعهم في حالة عدم المباشرة الخاصة. ويبقى الأعوان منتفعين بهذه المنح إلى أن تتم تسوية وضعيتهم الإدارية بتسميتهم في نفس الخطة الوظيفية أو في خطة معادلة.<sup>1</sup>
    - ولا يشترط في إعادة إدماج الأعوان في رتبتهم الأصلية وجود شغور بإطارات الإدارة المعنية.
    - كما يطالب الأعوان بتقديم مطالب للغرض إذ أن إعادة إدماجهم تتم بصفة وجوبية.
- مما سبق يتبين لنا** بخصوص مفهوم الاستيداع (التشريع الجزائري) أو عدم المباشرة (التشريع التونسي) فإن المشرع الجزائري والمشرع التونسي ذهبا إلى نفس المنحى وهو قطع العلاقة الوظيفية لمدة معينة لأسباب تتعلق بالموظف بحيث يفقد فيها الموظف حقوقه المهنية دون أن يفقد صفة الموظف وكذلك بالنسبة لأنواع الاستيداع أو عدم المباشرة حيث تم تحديدها بنوعين بالنسبة إلى الجزائر هما الاستيداع بقوة القانون وكذلك الاستيداع بطلب من الموظف (لظروف استثنائية) بينما المشرع التونسي قسم حالات عدم المباشرة إلى نوعين هما حالة عدم المباشرة العادية ومقسمة إلى نوعين حالة عدم المباشرة العادية بطلب من العون وحالة المباشرة العادية بقوة القانون أما النوع الثاني هو حالة المباشرة العادية الخاصة إلا أنه عند ذكر الأسباب التي بموجبها تتم هذه الأنواع فهي مختلفة ومختلطة ونجد أنواع حددها المشرع التونسي ضمن حالة عدم المباشرة العادية بطلب من العون نجدها في القانون الجزائري ضمن حالة الاستيداع بقوة القانون وعليه سوف نتطرق للمقارنة بين الأمرين بصفة عامة.
- إن كل من المشرع الجزائري والمشرع التونسي اشترط ضرورة وجود طلب كتابي من الموظف المعني وضرورة موافقة الإدارة على ذلك.

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الموظف في القانون التونسي. مرجع سابق، ص 192.



- بالنسبة لمدة الإحالة على الاستيداع فإن المشرع الجزائري حدد المدة الدنيا بستة أشهر قابلة للتجديد في حدود مدة أقصاها 05 سنوات خلال الحياة المهنية ونلاحظ هنا المشرع الجزائري لم يميز بين حالات الاستيداع في المدة إلا في حالات نادرة سوف يتم ذكرها لاحقا بينما في تونس فقد خص المشرع التونسي كل سبب من الأسباب بمدة معينة فمثلا نجد في حالة تعرض القرين لحادث خطير أو لالتحاق بالقرين الذي له صفة موظف وتم نقله لأسباب مهنية داخل الجمهورية أو خارجها فإن المدة تم تحديدها بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة وبالنسبة للقيام بأبحاث ودراسات فإن المدة تم تحديدها بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة وفي هذه النقطة بالذات فإن المشرع الجزائري اكتفى بمنح سنتين فقط للظروف الاستثنائية بما في ذلك القيام بدراسات وأبحاث والتي في حقيقة الأمر لا تكفي لإتمام الدراسات اللازمة لكن من الناحية العملية هناك مرونة في التعامل مع الموظفين الذين يقومون بدراسات وأبحاث من خلال تكيف مواقيت العمل والعطل مع دراساتهم اللهم إذا كانت الدراسات في الخارج فذلك ش أن آخر. وكذلك الأمر بالنسبة للمدة التي أعطيت للمرأة التي تقوم بتربية أبنائها حيث حددت بسنتين قابلة للتجديد مرة واحدة أي في حدود 04 سنوات بينما في الجزائر محددة بـ 05 سنوات.

- في حالة الإحالة على الاستيداع قصد الالتحاق بالزوج الذي عين في ممثلية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون فإن المشرع الجزائري أقر بان مدة الاستيداع في هذه الحالة محددة بمهمة الزوج الموظف.

- في حالة انتخاب الموظف بمجلس النواب أو تعيينه في المجلس الدستوري فإن مدة الانتداب هي المدة النيابية بالنسبة لعضوية مجلس النواب أو انتهاء المهمة بالنسبة لعضوية المجلس الدستوري في تونس بينما في الجزائر تصنف ضمن حالات الانتداب وليس ضمن حالات الاستيداع.

- بالنسبة لإحالة الموظفين على الاستيداع في الجزائر فنتم بقرار من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وهو ما ذهب إليه المشرع التونسي باستثناء الإحالة على عدم المباشرة لظروف استثنائية فإنها تتم بأمر<sup>1</sup>. أما بالنسبة للقضاة فيتم إحالتهم على عدم المباشرة بأمر مهما كان السبب.

- أما بالنسبة للحقوق التي يبقى ينتفع بها الموظف في حالة الاستيداع أو حالة عدم المباشرة فإنها كما يلي:

- يبقى العون متحفظا بحقوقه المكتسبة قبل إحالته على الاستيداع ولكن لا يمكنه الانتفاع بالأجر أو الترقية أو التقاعد وهذا الأمر موجود في القانون الجزائري والقانون التونسي على حد سواء إلا انه في حالة الإحالة على عدم المباشرة العادية الوجوبية بالنسبة إلى الأعوان العسكريين وأعوان قوات الأمن الداخلي وأعوان سلك الديوانة لا ينجر على ذلك حرمانهم من مرتباتهم ومن حقهم في التقاعد.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 03 المؤرخ في: 23 جانفي 1998.



- لا يمكن للموظفين المحالين على عدم المباشرة المشاركة في الانتخابات التي يتم تنظيمها لتعيين ممثلي الأعران باللجان الإدارية المتناصفة (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء) في تونس أو في الجزائر على حد سواء.

- كما انه لا يمكن للعون أن يقوم بنشاطات مريحة كما نص عليه القانون الجزائري وكذلك لا يستطيع الموظف القيام بأعمال لها علاقة بوظيفته السابقة والتي تضر بمصالح الإدارة وفق التشريع التونسي.

- أما فيما يخص النهاية العادية للإحالة على الاستيداع أو عدم المباشرة بطلب من العون فإنه يتعين على العون تقديم طلب مكتوب بالنسبة للجزائر في مدة لا تقل عن شهر قبل نهاية الإحالة على الاستيداع وفي تونس في مدة لا تقل عن شهرين. وفي حالة لم يتم العون تقديم طلبه في الآجال المحددة يمكن للإدارة أن تشطب العون من إطاراتها دون تمكينه من حقه من الدفاع عن نفسه وهذا الأمر موجود في الجزائر وتونس.

- كما انه من حق الموظف إرجاعه إلى عمله السابق دون اشتراط وجود منصب شاغر وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري<sup>1</sup> والمشرع التونسي على حد سواء.

#### المطلب الخامس: وضعية الخدمة الوطنية في الجزائر وحالة تحت السلاح في تونس

تعتبر وضعية الخدمة الوطنية أحد الوضعيات القانونية الأساسية التي أقرتها معظم قوانين الوظيفة في الجزائر حيث نصت المادة 154 من الأمر 06-03 على ما يلي:

(يوضع الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية) ويحتفظ الموظف في هذه الحالة بحقوقه في الترقية في الرتبة وفي الدرجات وفي تامين الخبرة المهنية وفي التقاعد وكذا في التعيين في منصب عال ولا يمكنه الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.

#### 01- شروط وضعية الخدمة الوطنية:

من خلال القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية والأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإننا نستنتج الشروط التالية الواجب توافرها لإقرار وضعية الخدمة الوطنية:

- لا يشترط في وضعية الخدمة الوطنية الترسيم بل أن الموظف المتربص يمكنه الاستفادة من هذه الوضعية نظرا لان هذه الحالة هي خارجة عن إرادة الموظف ويمكن استدعاء الموظف في أي وقت ممكن قبل أن تتم إجراءات ترسيمه.

- يجب أن يكون استدعاء الخدمة الوطنية من خلال الأمر بالاتحاق بوحدة التجنيد وليس من خلال الاستدعاء الخاص بالفحص الطبي.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 152 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.



- يكون قرار الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية قرارا فرديا صادر عن السلطة المختصة بعد تقديم الوثائق اللازمة وأحيانا يكون القرار بعدي أي بأثر رجعي بعد توقيف الموظف من مصالح الشرطة أو الدرك الوطني وإحاقه بوحدة التجنيد.

## 02-الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين في حالة الخدمة الوطنية:

- لا يتقاضى الموظف أي راتب بل منحة شهرية تطابق رتبته العسكرية إلا في حالات استثنائية يحددها القانون.<sup>1</sup>

- تدخل الخدمة الوطنية الفعلية في احتساب اقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد إذ تحتسب كأنها سنوات فعلية تعتمد في الترقية في الرتبة والترقية في الدرجة وفي التقاعد، وهذا ما نصت عليه المادة 70 من قانون الخدمة الوطنية رقم 14-06.

- يحتفظ الموظف بكل حقوقه المكتسبة وقت تجنيده في الخدمة الوطنية بالاقدمية في الترقية في الدرجات أو في الرتبة كما يستفيد من باقي العطل السنوية التي يمتلكها قبل وضعه في الخدمة الوطنية.

- عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية أو التحرر من الالتزام بأدائها لأي سبب من الأسباب قبل انقضاء المدة القانونية للخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا بقي شاغرا أو في منصب معادل له ينتمي لنفس الفئة المهنية.<sup>2</sup>

- لا تحتسب فترة الخدمة الوطنية في فترة التربص وإنما يتم احتساب الفترة المؤداة فقط حتى يتم ترسيمه.

- لا تحتسب مدة الخدمة الوطنية في فترات العمل المحددة لمدة العطلة السنوية لأنها لم تدرج فترة الخدمة الوطنية ضمن فترات العمل التي تعتمد لتحديد العطلة السنوية.

أما في تونس فتسمى وضعية الخدمة الوطنية بالوضع تحت السلاح وحالة تحت السلاح هي الحالة التي يوضع فيها الموظف أو العامل عند التحاقه بالجيش للقيام بواجبه الوطني، حيث اقر الفصل 75 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على هذا الإجراء وفق ما يلي:(الموظف الذي يقع

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 63 من القانون 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014 والمتعلق بالخدمة العسكرية **الجريدة الرسمية**، عدد 48 الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014. ص 04.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 373 المؤرخ في: 2020/12/12، مرجع سابق. ص 05.



تنزيهه بتشكيلة عسكرية للقيام بمدة خدمته المباشرة كما نص عليها القانون المتعلق بالتجنيد يوضع في حالة خاصة تدعى حالة تحت السلاح).<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة إلى ما يلي:<sup>2</sup>

- لا يوضع تحت السلاح سوى الموظفين والعملة أما الأعوان الوقتيين والأعوان المتعاقدين فهم يضطرون للتخلي عن وظائفهم عند دعوتهم للقيام بالخدمة الوطنية.

- لا يوضع في هذه الحالة سوى الموظفين والعملة الذكور إذ أن الإناث غير مطالبات قانونا بالقيام بالخدمة الوطنية.

- يبقى العون عند وضعه تحت السلاح منتقعا بكامل حقوقه في التدرج والترقية والتقاعد.

ولا ينتفع العون خلال مدة وضعه تحت السلاح بحقه في الأجر ولا تصرف له خلال هذه الفترة سوى المنحة العسكرية الراجعة له.

- عند انتهاء مدة الخدمة العسكرية يتم إرجاع العون وجوبا إلى سلوكه الأصلي.

ويعاد إدماجه دون اشتراط شغور بإطار الإدارة على أن يتم تصحيح هذا الوضع عند الاقتضاء طالما يحدث أول شغور في الإطار ويعود الأعوان إلى عملهم مباشرة بعد تسريحهم.

**نلاحظ مما سبق بخصوص** وضعية الخدمة الوطنية وفق القانون الجزائري ووضعية تحت السلاح

وفق القانون التونسي فان القانون التونسي خص هذه الحالة سواء الموظفين والعملة أما الأعوان الوقتيين والأعوان المتعاقدين الذين تم دعوتهم للقيام بالخدمة الوطنية فهم مضطرون للتخلي عن وظائفهم وكذلك بالنسبة للجزائر فان العمال المؤقتين ليس لديهم أي حق قانوني بالاحتفاظ بمناصبهم. إلا انه بالرغم من القانون يقر ذلك فان اغلب الإدارات من الناحية العملية لا تسرحهم بل تعيد إدماجهم في سلوكها

أما بالنسبة للحقوق التي يتمتع بها العون أثناء أداء الخدمة الوطنية فان المشرع التونسي أبقاء منتقعا بكامل حقوقه في التدرج أو في الترقية أو التقاعد بينما في الجزائر لم تحدد مسالة الحقوق بدقة بالنسبة للموظف في وضعية أداء الخدمة الوطنية.

وعند نهاية مدة الخدمة الوطنية فان المشرع التونسي اقر بضرورة إرجاع العون وجوبا إلى سلوكه الأصلي ويعاد إدماجه دون اشتراط شغور المنصب على أن يتم تصحيح الوضع في حالة حدوث أول شغور في الإطار وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري.

<sup>1</sup> تم تنظيم الخدمة الوطنية التي يقوم بها العون خلال وضعه تحت السلاح بمقتضى القانون عدد 51 لسنة 1989 المؤرخ في: 14 مارس 1989 والأمر عدد 1232 لسنة 1990 المؤرخ في: 01 أوت 1990 (الفصل 332) الخاص بشروط الانتداب بالوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 67.



وبالرغم من أن القانون يأمر بإعادة الأعوان إلى سالف عملهم بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية مباشرة إلا أنه في اغلب الأحيان يتم تمكينه من فترة استراحة بعد قضاء خدمتهم العسكرية. ويمكن أن نشير هنا إلى أن فترة الخدمة العسكرية في تونس مدتها سنة واحدة بينما وهو كذلك بالنسبة للجزائر.

### المطلب السادس: حركة نقل الموظفين في الجزائر و تونس

يمكن أن ندرج دراسة هذا العنصر ضمن الوضعيات القانونية الأساسية باعتبار أن هذه العناصر مجتمعة تدرج ضمن تغيير المراكز القانونية للموظف العام حيث أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سواء كان في الجزائر أو في تونس لم يتطرق لهذا العنصر ضمن المواد التي عدت الوضعيات القانونية الأساسية ولكنه تطرق لها ضمن نفس الباب الذي تطرق إلى الوضعيات القانونية الأساسية، ولهذا فقد تلجأ الإدارة لاعتبارات توجبها المصلحة العامة حركة نقل تمس موظفيها وهذا بشكل عام أو محدود وظرفي.

**ففي الجزائر** وطبقا لما ورد من نصوص في المواد 156 و157 و158 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 وكذا بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم لا سيما أسلاك ورتب التعليم والتدريس فإن حركات نقل الموظفين تنقسم إلى قسمين أساسيين هما:

### 01- حركة نقل الموظفين: (mouvement)

وهي حركات نقل الموظفين الداخلية والتي تنتم بطابعها العام والدوري أو الطابع المحدود والظرفي تتم هذه الحركات في حدود ضرورة المصلحة، كما تؤخذ بعين الاعتبار عند تجسيدها رغبات الموظفين المعنيين ووضعيتهم العائلية واقتديتهم وكذا كفاءتهم المهنية.<sup>1</sup> وتتميز حركة نقل الموظفين بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من عمليات نقل الموظفين وهي:

- إن حركة نقل الموظفين تخص الموظفين الذين يشغلون مجموعة من الأسلاك أو الرتب التي يحكمها نفس القانون الأساسي الخاص مثل حركة نقل الموظفين في قطاع التربية.
- إن حركة نقل الموظفين قد تخص الموظفين الذين يكون تسييرهم مركزي على مستوى الوزارة أو محلي على مستوى نفس المؤسسة أو الإدارة العمومية والتي قد تكون ذات طابع ولائي أو جهوي تتميز بسلطة التسيير أين يمكن أن تكتسي حركة نقل الموظفين بعدا ولائيا أو جهويا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 149.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية، عدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990، ص 443.





- إن حركة نقل الموظفين ذات طابع داخلي لا تؤثر على وضعية المناصب المالية النظرية أو الحقيقية وذلك نظرا لكون تسيير المناصب المالية يتم على المستوى المركزي أو المحلي حسب الحالة، وان حركة تنقل الموظفين هذه لا تؤثر على تعداد المناصب المالية بالزيادة أو بالنقصان بل يتم من خلالها تغيير أماكن عمل الموظفين في نفس الرتبة والادارة فقط دون أي تأثير يخص المناصب المالية التي يشغلها المعنيين.

## 02- نقل الموظفين:

تنقسم عملية نقل الموظفين إلى قسمين هما نقل الموظفين بناء على طلبهم والنقل الإجباري للموظفين من غير طريق التأديب.  
\* نقل الموظفين بناء على طلبهم:

وهي العملية التي يتم من خلالها نقل الموظفين في نفس الرتبة التي يشغلها من إدارة إلى أخرى غير إدارته الأصلية وسواء كان ذلك داخل نفس إقليم الولاية أو إلى ولاية أخرى على نحو ينتج عنه شغور المنصب المالي لدى الإدارة الأصلية واستغلال المنصب المالي محل عملية النقل لدى الإدارة المستقبلية.<sup>1</sup>

### \* النقل الإجباري للموظفين:

يمكن نقل الموظفين نقل إجباري من غير التأديب حيث تشير أحكام المادة 158 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على انه: (يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل).<sup>2</sup>

### \* شروط نقل الموظفين:

#### - بالنسبة لحركة نقل الموظفين:

- لكي تتم عملية حركة نقل الموظفين يجب توفر بعض الشروط الموضوعية وهي:<sup>3</sup>
- أن تتم حركة نقل الموظفين في حدود ضرورات المصلحة لكن من الناحية التطبيقية يقع إشكال كبير في تقدير المصلحة.
- أن تأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظفين المعنيين بالحركة وكذا وضعيتهم العائلية والاقدمية المهنية المكتسبة وكذا كفاءتهم المهنية.
- أن يحدد القانون الأساسي الخاص المدة الدورية لحركة نقل الموظفين وشروط تطبيقها.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 171.

<sup>2</sup> رشيد حبان، مرجع سابق، ص 74.

<sup>3</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 269.





- أن يتم إعداد جداول حركات نقل الموظفين دوريا هذا الأخير الذي يعرض وجوبا أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة قصد إبداء رأيها فيها.

#### - بالنسبة لنقل الموظفين:

إذا رغب الموظف في الانتقال من منصب عمله إلى منصب مماثل في نفس الرتبة لدى إدارة عمومية أخرى غير إدارته الأصلية فإنه يتعين عليه التأكد من وجود منصب مالي شاغر مخصص للنقل على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يرغب في الانتقال إليها ثم يقدم بعد ذلك طلبا بقبول النقل إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي ينبغي عليها الرد على طلب المعني بالأمر سواء بالإيجاب أو بالسلب فإذا ما تم الرد بالسلب فإن إجراءات النقل سوف تتوقف إلى غاية هذا الحد، وفي حالة الرد بالإيجاب على طلب الموظف المعني فإنه يتعين عليه تقديم ذات الطلب إلى الإدارة المستقبلة قصد إبداء رأيها الذي لا بد أن يكون بالقبول حتى يتم إتمام عملية نقل الموظف.

ويتم ذلك وفق الشروط التالية:<sup>1</sup>

- أن يكون ذلك بناء على طلب الموظف المعني.  
- يجب قبول الطلب من طرف الإدارة الأصلية ومن طرف الإدارة المستقبلة حيث أنه لا يمكن تجسيد عملية النقل إذا لم يتوافر قبول أحد الطرفين وذلك تطبيقا للوضعية القانونية الأساسية التي يتواجد فيها الموظف العام.

- يجب مراعاة ضرورة المصلحة عند قبول طلب النقل.

- توفر منصب مالي شاغر على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المستقبلة وإن يتم تخصيصه للتوظيف الخارجي.

- أن يكون الموظف محل النقل مرسما في رتبته الأصلية.

أما في تونس فيمكن نقل أعوان الوظيفة العمومية من مراكز عملهم إلى مراكز عمل أخرى تابعة لمصالح الدولة أو لجماعة محلية أو لمؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية. وتتم هذه النقلة إما بطلب من العون نفسه أو بصفة وجوبية.

#### 01-النقلة بطلب من العون:

يتم نقل العون بطلب منه عادة لأسباب شخصية عائلية أو صحية وتحرص الإدارة في حدود الإمكان على الاستجابة لهذه الطلبات مع مراعاة متطلبات الصالح العام.

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 271.



## 02- النقلة الجوبية:

يجوز للسلطة الإدارية نقلة أعوانها بصفة وجوبية اعتمادا على مقتضيات مصلحة العمل وإذا ما انجر عن نقلة الأعوان تغيير في محل إقامتهم يتعين على السلطة الإدارية استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة المختصة قبل اتخاذ قرارها.<sup>1</sup>

وفيما يخص الأعوان المنتمين إلى رتب مشتركة بين مختلف الإدارات يمكن نقلتهم وجوبا من إدارة إلى أخرى بمقتضى قرار من رئيسي الإدارتين المعنيتين يتخذ بعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر إذا ما لم ينجر عن النقلة تغيير في مقرات إقامتهم.

وتمارس الإدارة في هذا المجال سلطة تقديرية تخضع إلى رقابة القاضي بالنسبة للسلطة التقديرية. وقد سبق للمحكمة أن ألغت قرارات عديدة تخص نقلة الأعوان وذلك لأسباب مختلفة نذكر منها:  
- عدم استجابة النقلة إلى مقتضيات مصلحة العمل.

- تأثير النقلة على وضعية العون الإدارية والمالية دون تمكين العون المعني من حقوق الدفاع.

- اكتساء النقلة الجوبية طابعا تأديبيا دون تمكين العون من حقوق الدفاع ودون التقيد بالإجراءات القانونية الخاصة بالتأديب.

- الاعتماد على القصور المهني لإقرار النقلة الجوبية دون التقيد بالإجراءات القانونية المنصوص عليها في هذا المجال.

وتجدر الإشارة إلى أن الإدارة تمارس سلطة تقديرية أكثر اتساعا فيما يخص نقلة الأعوان المكلفين بخطط وظيفية حيث نظرا لأهمية الخطط الوظيفية لم يتم إخضاعها إلى النصوص القانونية العامة وهو ما دفع بالمشرع إلى إفرادها بأحكام خاصة تراعى فيها خصوصيات هذه الخطط.

وعليه وبناء على ذلك فإن الموظف الذي تقرر نقلته وجوبيا في إطار خطة وظيفية لا يحق له

التمسك بعرض موضوع نقلته على اللجنة المتناصفة بل إن كل ما يمكنه في صورة عدم قبوله لهذه النقلة

هو الاعتذار عن تقلد المسؤولية المعروضة عليه وفي هذه الحالة يرجع للإدارة حق تعيين موظف آخر

تسمح له ظروفه المادية والاجتماعية بالتنقل إلى مكان الخطة الوظيفية المراد سد الشغور الحاصل فيها.<sup>2</sup>

**مما سبق** يتبين لنا الإجراءات المعمول بها في نقل الموظفين متشابهة في الجزائر وتونس والفرق

فقط أن في تونس تكون بعض الإجراءات تحت رقابة القاضي الإداري وعليه فإنه يجب أن نراعي

اعتبارين أساسيين فيما يخص نقل الموظفين وهما المصلحة العامة والمصلحة الذاتية للموظف العام كما

يوجد نوعين أساسيين هما النقل بطلب من الموظف والنقل الإجباري ويعتبر هذا الأمر مهما بالنسبة

للموظف العام وبالنسبة للإدارة على حد سواء فبالنسبة للموظف العام يضيف عليه ديناميكية وحركية خلال

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصلين 51 و67 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 1983/12/12، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المسار المهني لأعوان الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 95.



مساره المهني وذلك بالتنقل من إدارة إلى أخرى بناء على رغبته وكذلك بناء على ظروفه الشخصية والعائلية، أما بالنسبة للإدارة فنقل الموظفين يكون عادة نتيجة لسد شغور في إطارها وإحداث الفعالية في أداءها.

لكن في واقع الأمر وفي كثير من الأحيان يحصل تعسف إداري في استعمال هذا الحق من طرف المسؤولين فتكون النقلة لاعتبارات غير التي نص عليها القانون وتتدخل الاعتبارات الشخصية للتخلص من الأفراد المشاكسين أو الذين لا يتجاوبون مع قراراتهم وتوجهاتهم في التسيير الإداري أو لاعتبارات سياسية أو ادولوجية وغيرها ولهذا فإنه بالرغم من أن نقل الموظفين يعتبر حلا لعدة إشكالات إدارية فإنه في كثير من الحالات يؤدي إلى حصول إشكالات أخرى منها:

- توتر العلاقة بين الموظف ومسؤوله المباشر.

- صعوبه إيجاد البديل بالنسبة للموظف القائم بمهامه على أحسن وجه وتم نقله لاعتبارات أخرى.

- الأثر النفسي السيئ على الموظف الذي تم نقله بصفة تعسفية.

- كثرة التغييرات والتنقلات يؤدي إلى عدم الاستقرار في الوظيفة العمومية.

- عدم مراعاة الجوانب الشخصية والاجتماعية بالنسبة للموظف العام في نقل الموظفين يؤدي إلى نتائج عكسية.

وفي تونس كذلك يمكن أن نسجل بعض الإشكاليات المتعلقة بنقلة الموظفين مثل إيجاد صعوبة كبيرة بالنسبة للذين تم تعيينهم في المناطق الداخلية خاصة في بعض المناصب وبعض التخصصات حيث أن الإشكال في التعويض فيشترط بالنسبة للنقلة التعويض أي مناقلة شخص بشخص وبما أن العمل غير مرغوب فيه في هذه المناطق فإن الذي تم تعيينه يجد صعوبة كبيرة في الشخص الذي يعوضه. كما يطرح إشكال آخر بالنسبة للنقلة هو مسالة نقل المهام أو تسليم المهام بين الموظف المغادر والموظف الجديد وبين الوافد الجديد الذي ليس لديه خبرة في التسيير نتيجة لان العمل أصبح مرتكز عليه بنسبة كبيرة فضلا عن الفرق في الكفاءة.<sup>1</sup>

وبالرغم من أن القانون يجيز تنقل الموظفين إلا بعد مرور ثلاثة سنوات على تعيينهم إلا أنه في

واقع الأمر يمكن أن يتم النقل بصفة استثنائية حيث أن رؤساء الإدارات العمومية تستغل هذه التدابير الاستثنائية وتتوسع فيها حتى تكاد تصبح هي الأصل.<sup>2</sup> ويشترط في المشاركة في الحركة العادية أن يكون الموظف مرسما وان يكون مستنفذا لمدة 03 سنوات أما بالنسبة للحركة الاستثنائية فإنها تخضع لتقديرات

<sup>1</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة. أجريت يوم 22/09/2022 على الساعة 10:00 صباحا بقبلي.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، برقية رقم 508 المؤرخة في: 2011/04/18 المتضمنة عدم الأخذ بعين الاعتبار المدة اللازمة في المنشور رقم 10 المؤرخ في: 2010/05/26 المتعلق بالنقل في ولايات الجنوب الكبير.



المسؤول المباشر كما انه أحيانا يتم نقل بعض الموظفين بصفة نهائية دون الشرط المتعلق بالمدة 03 سنوات ويتم التعيين بصفة نهائية ولا يمكنه مغادرة منصبه إلا بناء على التصريح بالرغبة.<sup>1</sup> أما بخصوص علاقة الترسيم بالتنقل فمن أجل تسهيل إجراءات التنقل يتم تسريع عملية الترسيم بالتعسف على القانون وذلك ببرمجة زيارات لذات الغرض حسب العلاقات والتدخلات خاصة في قطاع التربية

---

<sup>1</sup> عبد الباسط بن عمارة، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.



### المبحث الثالث: انتهاء خدمة الموظف العام في الجزائر وتونس:

يوجد عدة أسباب إذا تحققت فإنه بإمكان السلطات الإدارية إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة ولقد ذهب المشرع التونسي إلى ما ذهب إليه المشرع الجزائري في هذا الشأن حتى أنه تقريبا نفس الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العام موجودة في تونس نفسها في الجزائر. وبالرغم من أن الوظيفة العمومية تتميز بالديمومة وفق النظام المغلق المعمول به في الجزائر وتونس إلا أنها ليست أبدية بل يوجد هناك عدة حالات لإنهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف. وهذا ما نصت عليه القوانين الأساسية للوظيفة العمومية حيث أقرت عدة حالات لانتهاء خدمة الموظف العام أهمها:

- فقدان الجنسية
- فقدان الحقوق المدنية
- الاستقالة
- العزل
- التسريح
- الإحالة على التقاعد
- الوفاة

وعليه سوف نتطرق إلى هذه الأسباب وفق ما يلي:

#### المطلب الأول: فقدان الجنسية في الجزائر و تونس

الجنسية هي رابطة قانونية وسياسية بين الفرد والدولة توجب عليه الولاء لها وتوجب عليها حمايته كما يوجد نوعان من الجنسية، الجنسية الأصلية والجنسية المكتسبة ويترتب على اكتساب الجنسية عدة حقوق وواجبات من بينها حق الترشح للوظيفة العمومية ومن هذا المنطلق يتم إقصاء الموظف من الوظيفة العمومية بمجرد تجريده منها أو فقدانها.

وهذه العلاقة التي تنتج عن طريق اكتساب الجنسية بين الفرد والدولة ستدفع الفرد أكثر على احترام سلطة الدولة وحسن تنفيذ المهام المنوطة به والمشاركة في توفير الخدمة العمومية، ولا يتصور بأي حال من الأحوال أن يحمل الأجنبي الذي لا يتمتع بجنسية الدولة هذا الشعور النبيل والمميز والخاص لذا وجب إبعاده من مجال المنافسة عند الدخول للوظيفة العامة وقصرها على من يحمل جنسية الدولة ولا يهم كما رأينا إن كان أصيلا وإذ استوفى المرشح للوظيفة شرط الجنسية ساعة فتح المسابقة وكان تعيينه مشروعا وقانونيا ثم فقد الجنسية لسبب من الأسباب المحددة قانونا تعين التصريح بإقصائه وهذا سبب منطقي ومعقول وورد ذكره في غالبية النظم القانونية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 164.



ففي الجزائر عملا بأحكام الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فيفري سنة 2005 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية يفقد الجنسية الجزائرية ما يلي:

01- فقدان الجنسية الإرادي: حيث نص القانون الحالات التالية:<sup>1</sup>

- \* حالة الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ويتطلب ذلك الشروط الآتية:
  - أن يكون الجزائري قد اكتسب جنسية دولة أجنبية.
  - أن يكتسب الجنسية الأجنبية عن طواعية.
  - أن يكون الفقد بطلب من المعني.
  - صدور مرسوم يأذن للجزائري المكتسب للجنسية الأجنبية عن طواعية في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

\* حالة الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية ولتحقيق ذلك وجب:

- أن يكون متمتعا بجنسية أجنبية أصلية.
- أن يكون التخلي بطلب من المعني.
- صدور مرسوم يأذن له بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
- \* حالة المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب من جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم التخلي بحق الجنسية الجزائرية وتمثل الشروط الواجب توفرها في:
  - اكتساب المرأة الجزائرية جنسية زوجها الأجنبي في جراء زواجها به.
  - تقديم طلب بالتخلي.

- صدور إذن من السلطة بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

\* حالة الجزائري الذي يعلن عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 17 حالة القصر الذين أصبحوا جزائريين بعد اكتساب والدهم الجنسية الجزائرية والذين بإمكانهم التنازل عليها بعد سنتين من بلوغهم سن الرشد وتمثل شروط فقد الجنسية فيما يلي:

- أن يكون سنه بين 19 و 21.

- أن يكون الطلب من المعني.

هذا ويبدأ إثر فقد الجنسية ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر في التنازل عن

الجنسية الجزائرية في **الجريدة الرسمية**، للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري المعدل والمتمم، **الجريدة الرسمية**، عدد 105 بتاريخ 18 ديسمبر 1970، ص 1570.



أما في الحالة الرابعة فيبدأ إثر فقد الجنسية فيها من يوم ثبوت تاريخ الطلب المقدم بصفة قانونية من قبل المعني بالأمر، وهذا ما نصت عليه المادة 20 الفقرة 02 من قانون الجنسية. كما أكدت المادة 21 من قانون الجنسية أن إثر فقدان الجنسية الجزائرية في الحالات السابقة لا يمتد إلى أولاد المعني بالأمر القصر. \* فقدان الجنسية بالسحب: ويخص هذا الإجراء الجنسية المكتسبة حيث تتمثل هذه الشروط وفق المادة 13 من قانون الجنسية:

- أن يكون الشخص الذي يمارس في حقه السحب متمتعاً بالجنسية الجزائرية المكتسبة عن طريق التجنس.
- أن يتحقق أحد السببين للسحب.
- ألا تتوافر في المعني الشروط المنصوص عليها في القانون.
- أنه استعمل وسائل الغش في الحصول على الجنسية.
- أن يكتشف عن السبب المبرر للسحب خلال عامين من نشر مرسوم التجنس.
- يتم سحب الجنسية بنفس أشكال منحها بعد إعلام المعني بذلك قانوناً ومنحه مهلة شهرين (02) لتقديم دفعه.<sup>1</sup>

#### 02- التجريد من الجنسية:

عملاً بأحكام الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فبراير سنة 2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية فإن كل شخص اكتسب الجنسية، يمكن أن يجرّد منها في الحالات التالية:

- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعدّ خيانة أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة خمس (05) سنوات من أجل جنائية.
- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرّة بمصالح الدولة الجزائرية (لا يترتب التجريد من الجنسية في هذه الحالة إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية، كما لا يمكن الإعلان عن التجريد من الجنسية إلا خلال أجل خمس (05) سنوات اعتباراً من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال.

وتجدر الإشارة إلى أن مسألة التجريد من الجنسية الجزائرية لا تتعلق إلا بالأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية دون سواهم وحسب المادة 24 من قانون الجنسية فإن المشرع الجزائري لم يمدد إثر

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 13 من الأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 105 بتاريخ 18 ديسمبر 1970، ص 1570.



التجريد إلى زوج المعني وأولاده القصر، ولكن جعل تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد جوازيا إذا كان شاملا لأبويهم.<sup>1</sup>

وعليه فانه من آثار فقدان أو التجريد من الجنسية أن يحرم الموظف من جميع الحقوق التي كان يتمتع بها كمواطن، وبما أن حق تولي الوظائف يعتبر من بين هذه الحقوق، فإن الإدارة تنهي علاقتها به بمجرد فقدان أو التجريد من الجنسية دون أي تعويض أو الالتزام من جانب الجهة المستخدمة.

**أما في تونس** فيعتبر من أهم الشروط الأساسية للترشح إلى الوظيفة العمومية والبقاء فيها هو التمتع بالجنسية التونسية، ولهذا فانه من المفروض أن يتم التشطيب على الأعوان الذين فقدوا الجنسية بصفة آلية باستثناء الأعوان المتعاقدين، حيث لا يمكن للأعوان المتعاقدين وضع حد لانتدابهم بصفة آلية عند فقدانهم لجنسيتهم بل يتعين على الإدارة في هذه الحالة تطبيق أحكام الفصل 103 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية الذي ينص على إمكانية فسخ العقد قبل نهايته بطلب من أحد الطرفين بعد التنبيه على الطرف الآخر.

وحسب التشريع التونسي يفقد العون الجنسية في الحالات التالية:

01- عند الحصول على جنسية أجنبية: حيث لا يفقد العون الجنسية التونسية بصفة آلية عند حصوله على جنسية أجنبية غير انه يمكن للسلط التونسية أن تسحب الجنسية التونسية ممن تحصل على جنسية أجنبية بطلب منه.<sup>2</sup>

02- عند إسقاط الجنسية التي يتم الحصول عليها عن طريق التجنس: يتم إسقاط الجنسية التونسية عندما يرتكب المجنس جنحة أو جناية ضد أمن الدولة أو عند قيامه لفائدة دولة أجنبية بأفعال من شأنها أن تلحق ضرر بمصالح البلاد.<sup>3</sup>

03- عند سحب الجنسية التي يتم الحصول عليها عن طريق التجنس: يمكن للسلط العمومية أن تسحب الجنسية التونسية ممن تحصل عليها دون أن تكون قد توفرت فيه الشروط اللازمة لذلك.<sup>4</sup> ويتم سحب الجنسية في اجل سنتين ابتداء من تاريخ الحصول عليها.

**مما سبق** يمكن أن نعتبر فقد الجنسية من الأسباب الأساسية التي بموجبها يفقد صاحبها منصبه الوظيفي بمجرد فقدها بمختلف صورها ومهما كانت أسبابها وهذا الأمر موجود في تونس والجزائر لكن بالنسبة إلى تونس يستثنى من ذلك الأعوان المتعاقدين حيث لا يمكن للإدارة أن تفسخ عقود الأعوان

<sup>1</sup> تم تعديله بالأمر 05-01 المؤرخ في: 27 فيفري 2005: يمكن تمديد التجريد من الجنسية إلى زوجة المعني بالأمر وأولاده القصر غير انه لا يجوز تمديد التجريد من الجنسية إلى الأولاد إذا لم يكن شاملا الأمر أيضا.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصول 30-31-32 من القانون المؤرخ في 26 جانفي 1956 المتعلق بمجلة الجنسية التونسية **الرائد الرسمي**، عدد 08 المؤرخ في 28 جانفي 1956، ص 157.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، الفصلين 33 و35.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، الفصول 36 و37 و38.





المؤقتين بصفة آلية بمجرد فقدان الجنسية وإنما ترك القانون إمكانية ذلك الأمر عن طريق فسخ العقد قبل نهايته بطلب من أحد الطرفين بعد التنبيه على الطرف الآخر.

ومقارنة بين قانون الجنسية الجزائري ومجلة الجنسية التونسية يتبين لنا الحالات التي يمكن من خلالها فقدان الجنسية في كلا البلدين.

01: سحب الجنسية التي يتم الحصول عليها عن طريق التجنس: هذه الحالة موجودة في الجزائر وتونس.

02- فقدان الجنسية الإرادي ويقابله في القانون التونسي فقدان الجنسية عند الحصول على جنسية أجنبية:

وتتطبق هذه الحالة على الجزائري أو التونسي الذين تحصلوا على جنسية أجنبية بالخارج شريطة أن

تتوفر فيه شرطين أساسيين وهما:

- أن يكون بطلب من المعني أي انه لا يمكن أن يفقد الشخص جنسيته بصفة آلية بمجرد الحصول على جنسية أجنبية وإنما يتم ذلك بطلب منه (أصحاب الجنسية المزدوجة).

- أن يصدر قرار من السلط بذلك.

03- التجريد من الجنسية: وتتطبق هذه الحالة على الأشخاص المجنسين فقط حيث مكن القانون

الجزائري والقانون التونسي عند ارتكاب الشخص الجنس أخطاء جسيمة تتعلق أساسا بالجنح أو الجنايات

أو بالخيانة وغيرها من هذا القبيل. إلا أن القانون التونسي أضاف إمكانية سحب الجنسية التي يتم

الحصول عليها عن طريق التجنيس ممن تحصلوا على الجنسية دون أن تكون قد توفرت فيه الشروط

اللازمة لذلك.

### المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية في الجزائر وتونس

وهي الحقوق والحريات التي يتمتع بها الموظف بصفته مواطنا في المجتمع أو الدولة وتشمل هذه

الحقوق حرية الرأي والتعبير وحرية التملك والتصرف كما تنطوي هذه الحقوق على حق الفرد في التساوي

مع الآخرين ومنها ما هو ملازم للفرد ولصيق به ومنها ما هو مقرر للفرد بموجب علاقاته الاجتماعية مع

الغير فالموظفون العموميون يمثلون سلطة الدولة وسيادتها وعليه فانه يجب أن يتحلوا بالأخلاق الحسنة

والحميدة.

ففي الجزائر وبالرجوع إلى شروط الترشح للوظيفة العمومية يعتبر شرط التمتع بالحقوق المدنية من

أهم الشروط للترشح للوظيفة العمومية وهو ما ورد في الفقرة الثالثة من المادة 75 من القانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية والتي أشارت إلى انه لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم يكن

متمتع بحقوقه المدنية.<sup>1</sup>

وبمفهوم المخالفة فان فقدان الحقوق المدنية ينتج عنه مباشرة عزل المعني بالأمر من جميع

الوظائف العمومية.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 75 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.



إن الحديث عن فقدان الحقوق المدنية يستلزم الرجوع للأحكام المقررة في قانون العقوبات والتشريعات الأخرى ذات الصلة وبالعودة إلى المادة 08 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 يتضمن قانون العقوبات نجدها قد تضمنت صراحة عقوبة تبعية تمثلت في عزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الدولة.<sup>1</sup>

وهذه العقوبات التي تسلط على الموظف التي لها علاقة بالجريمة تعد من بين الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية التي تحرم ممارستها على المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية بالحبس أو السجن النافذين، حيث يوضع الموظف في وضع يستحيل ممارسة مهامه مما يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية فضلا عن ذلك وباعتبار أن العقوبة الجزائية منفصلة عن العقوبة التأديبية، فيمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين عزل الموظف بسبب أفعال صدرت بشأنها عقوبات جزائية تحول دون إمكانية ممارسة المعني لوظائفه حتى ولو كانت هذه الأفعال منسوبة لخطأ شخصي منفصل عن المهام الموكلة للمعني (وضعية إهمال المنصب).

أما في تونس فكذلك يعتبر التمتع بالحقوق المدنية شرطا أساسيا للترشح إلى الوظيفة العمومية والبقاء فيها، ويمكن فقدان الحقوق المدنية في الحالات التالية:

#### 01- فقدان الحقوق المدنية إثر حكم جنائي:

وفي هذا الصدد يمكن التمييز بين حالتين مختلفتين عما إذا كانت الإدارة ملزمة بالتشطيب على العون بصفة آلية كلما صدر في شأنه حكم جنائي.<sup>2</sup>

- الحالة الأولى: وهي الحالة التي يكون فيها الحرمان من الحقوق المدنية جزء لا يتجزأ من الحكم الجنائي نفسه:

يمكن للقاضي الجزائري طبقا لأحكام الفصل الخامس من المجلة الجنائية أن يسلب على مرتكبي بعض الجنايات عقوبات تكميلية بالإضافة إلى العقوبات الأصلية وينجر عن هذه العقوبات التكميلية حرمان الشخص المدان من الانتفاع بحق أو بعض الحقوق من بينها حق ممارسة الوظائف العامة. وفي هذه الحالة تتولى الإدارة التشطيب على العون المدان من إدارتها دون التقييد بإجراءات معينة ودون وجوب تمكين هذا العون من الضمانات التأديبية.

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 165.

<sup>2</sup> يمكن بالنسبة للأعوان العسكريين إصدار عقوبة جزائية تكميلية تقضي بالتحجير عليهم شغل وظيفة عمومية أو بحرمانهم من رتبهم العسكرية (راجع الفصل 65 من المجلة القضائية العسكرية: الأمر المؤرخ في: 10 جانفي 1957). أما بالنسبة إلى قوات الأمن الداخلي وأعوان سلك الديوانة فقد نصت أنظمتهم على ما يلي: (إذا كانت نتيجة قرار المحكمة النهائي تسحب عن العون حقوقه المدنية أو السياسية يقع عزله عن الوظيفة) (راجع الفصل 54 من القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في: 06 أوت 1982 والفصل 57 من القانون عدد 46 لسنة 1995 المؤرخ في: 15 ماي 1995).



- الحالة الثانية: وهي الحالة التي لا يكون فيها الحرمان من الحقوق المدنية نتيجة آلية لصدور الحكم الجنائي

اعتمادا على أحكام الفصلين 17 و 76 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية اللذان يشترطان أن يكون العون العمومي متمتعاً بحقوقه المدنية لممارسة وظيفته يتم التشطيب على العون باعتباره فقد هذا الشرط وهذا استناداً لأحكام الفصلين 3 و 4 من المجلة الانتخابية التي تؤكد على أنه يحرم من حق الانتخاب الأشخاص المحكوم عنهم من أجل جنائية أو من أجل جنحة بأكثر من ثلاثة أشهر سجناً من دون تأجيل التنفيذ، أو بستة أشهر سجناً مع تأجيل التنفيذ، ولا يحرم من هذا الحق الشخص الذي يرتكب جنحة على وجه الخطأ شريطة ألا تكون هذه الجنحة مقرونة بجنحة القرار.

### 02: فقدان الحقوق المدنية إثر الإفلاس

في حالة قيام الأعوان بنشاط تجاري انجر عنه إفلاسهم فإنه بإمكان الإدارة أن تقرر عزلهم على أساس الخطأ الجسيم وان تشطبهم من إطارها نتيجة فقدانهم لحقوقهم المدنية.<sup>1</sup> ولا يخص هذه الحالة أعوان الوظيفة العمومية إذ يحجر على هؤلاء الأعوان ممارسة الأنشطة التجارية.

### 03: فقدان الحقوق المدنية إثر اختلال في المدارك العقلية

لا يمكن للعون مبدئياً أن يحافظ على صفته كعون عمومي إذا ما فقد حقوقه المدنية اثر اختلال مداركه العقلية، غير أنه من المفروض أن ينتفع العون في هذه الحالة بعطلة مرض طويلة الأمد يتم على إثرها وضعه في حالة عدم مباشرة ثم إحالته على التقاعد من أجل السقوط البدني عند ثبوت عجزه النهائي من العمل.<sup>2</sup>

مما سبق و بما أنه أحد شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية التمتع بالحقوق المدنية فإن فقدانها يؤدي حتماً إلى التخلي عن الوظيفة وقطع العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف.

ففي القانون الجزائري بمجرد فقد المعني حريته أي عند سجنه حيث يوضع الموظف في وضع مستحيل ممارسة مهامه مما يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية وبالرغم من أن العقوبات التأديبية مفصلة على العقوبات الجزائية إلا أنه بمجرد ورود حكم جزائي على الموظف المعني بالأمر فإنه يتم قطع العلاقة الوظيفية مباشرة حتى لو كان ليس لها علاقة بمهامه الوظيفية.

وهو ما ذهب إليه المشرع التونسي حيث أكد على ضرورة إصدار حكم جنائي ضد العون العمومي حيث يتم تشطبه من الوظيفة العمومية لكن القانون التونسي بالإضافة إلى الحالات التي تم ذكرها أضاف

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، الموظف في القانون التونسي. مرجع سابق، ص 248.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون. سلسلة قانون الوظيفة العمومية، الجزء التاسع خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة

العمومية. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006، ص 15.



حالات أخرى وهي انه في حالة إفلاس الموظف اثر قيامهم بنشاط تجاري انجر عنه إفلاسهم فانه بإمكان الإدارة إما أن تقرر عزلهم على أساس الخطأ الجسيم أو أن يتم شطبهم من إطارها نتيجة فقدانهم لحقوقهم المدنية.

وكذلك فانه في حالة حصول اختلال في المدارك العقلية للموظف فان ذلك يؤدي إلى فقدان حقوقه المدنية بالرغم من انه بإمكان استعادة الموظف من عطة طويلة الأمد يتم على إثرها وضعه في حالة عدم مباشرة ثم إحالته على التقاعد بسبب السقوط البدني عند ثبوت عجزه النهائي عن العمل.

### المطلب الثالث: الاستقالة في الجزائر و تونس

والمقصود بالاستقالة هو ترك الموظف لوظيفته بحرية وبصفة نهائية ولا تتم الاستقالة إلا بموافقة الإدارة على ذلك.

وتعتبر الاستقالة حق من حقوق الموظف إذ لا يمكن إجبار الموظف على العمل في منصب لا يريده أو الاستمرار فيه دون إرادته. ولهذا فان الاستقالة ليست عملا انفراديا كما يظن البعض وإنما يقابله قرار صادر عن الإدارة يقضي بقبول الاستقالة وذلك قصد ترتيب آثارها.

**وعليه فان المشرع الجزائري اعتمد في تنظيم هذا الحق على اعتبارين أساسيين وهما:**

- حق الموظف في الاستقالة وترك الخدمة وفقا لإرادته الشخصية.

- حق الإدارة في المحافظة على دوام وحسن سير المرفق العام.<sup>1</sup>

ونظرا لأهمية موضوع الاستقالة وحساسيته فان المشرع الجزائري في الوقت الذي اكتفى فيه بالإشارة إلى جملة حالات الانتهاء التام للخدمة دون التفصيل فيها، خصص لحالة الاستقالة المقبولة بصفة قانونية أربع(04) مواد كاملة من المادة 217 إلى المادة 220 وهذا دليل على أهمية وخطورة هذا الإجراء على الموظف وعلى الإدارة على حد سواء.

وعملا بالمادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فان الاستقالة تعد حقا معترفا به للموظف غير أن ممارسته مرتبطة باحترام عدة شروط منصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومن أهمها ما يلي:

01- يجب أن تكون الاستقالة بطلب كتابي من الموظف الملزم بالتصريح فيه وبدون غموض عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

وقد ذهب النصوص السابقة المنظمة للوظيفة العمومية بالجزائر، لا سيما منها القانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 إلى اشتراط أن يكون طلب الاستقالة خطيا إدراكا من المشرع أن الموظف المقبل على الاستقالة عادة ما يكون في وضعية نفسية غير لائقة (تحت تأثير عوامل خارجية كالإكراه أو التوتر) وإجباره على أن يحزر الاستقالة بخط يده قد يمنحه الفرصة في التريث والتفكير مليا

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 219 من الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.



في هذا الإجراء الخطير الذي قد تكون له انعكاسات سلبية على حياته الوظيفية وربما العدول عليه في آخر المطاف.<sup>1</sup>

ولهذا فإن الاستقالة لا يمكن أن يعتد بها شفويا حيث انه لا يمكن الاعتماد على ألفاظ وأقوال تلفظ بها الموظف في حالة غضب أو انفعال أو حتى في حالته الطبيعية لاعتماد قبول الاستقالة ولا يترتب على ذلك أي آثار قانونية.

وفي هذا الصدد لم يعتمد المشرع الجزائري على الاستقالة الضمنية المقصود بها انقطاع العمل بدون مبرر قانوني لمدة طويلة وإنما اعتمد فقط على الاستقالة الصريحة والمكتوبة.

يعتبر تاريخ الاستقالة أمر مهم وله آثار قانونية حيث انه يمكن للإدارة المعنية تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين<sup>2</sup> ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول المشار إليه أعلاه، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة على أن تصبح الاستقالة فعلية بمجرد انقضاء هذا الأجل أي أربعة أشهر.

02- يجب أن تكون الاستقالة صادرة عن الموظف بمحض إرادته دون إكراه أو ضغط وإذا ثبت ذلك فإن الاستقالة تعد باطلة.

03- يجب إرسال الطلب إلى السلطة المخول لها سلطة التعيين عن طريق السلم الإداري.

04- يجب مواصلة أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار قبول أو رفض هذه الاستقالة من قبل هذه السلطة في أجل أقصاه شهرين(02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

05- وتجدر الإشارة إلى أن آثار الاستقالة لا تترتب إلا بعد القبول الصريح لهذه الأخيرة من قبل السلطة المخول لها صلاحيات التعيين، وهو ما يجعل الاستقالة نهائية غير قابلة للتراجع فيها، غير أن للسلطة التي لها صلاحية التعيين والتسيير الإداري تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة حيث انه وبعد انقضاء هذا الأجل الذي قد يمتد إلى أربعة أشهر تصبح الاستقالة فعلية ويصبح بذلك الموظف حرا من جميع التزاماته تجاه المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

06- يتم قبول الاستقالة بواسطة قرار إداري فردي يجعل منها غير قابلة للرجوع فيها في أي حال من الأحوال، ولا يجوز للموظف المستقيل طلب إعادته للخدمة وفي هذا الصدد يطرح إشكال قانوني مفاده هل يحق للموظف المستقيل المشاركة في مسابقة للتوظيف طالما تم خروجه بإرادته منه وبطريقة قانونية حيث ان الرد على هذا الإشكال حمله المنشور رقم 05 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ 10 فيفري 2004، حيث أجاز المنشور للمستقيل حق المشاركة في مسابقات التوظيف إذا استوفى

<sup>1</sup> رشيد حبان، مرجع سابق، ص 78.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة: 220 من الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، مرجع سابق، ص 03.



شروطها، وهو مؤكد في البرقية رقم: 509 بتاريخ 18 أفريل 2011 والصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العامة والموجهة لجميع رؤساء مفتشيات التوظيف العمومي.<sup>1</sup>

أما في تونس فيمكن التطرق لهذا الموضوع ضمن ثلاث نقاط:

- شروط الاستقالة

- وضعية العون قبل قبول الاستقالة

- الآثار القانونية للاستقالة.

### 01- شروط الاستقالة

يعتبر موضوع استقالة الموظف من أهم المواضيع الحساسة بالنسبة للإدارة إذ حتى يتم قبول الاستقالة يجب التأكد من عدة أمور أهمها الرغبة الحقيقية من طرف العون في الانقطاع النهائي عن العمل والحرص على عدم تخلي الأعوان عن وظائفهم بصفة مفاجئة ولهذا وضع المشرع التونسي عدة شروط أهمها:

\* **طلب الاستقالة:** حيث نصت الفقرة الأولى من الفصل 77 من النظام الأساسي لأعوان الوظيفة العمومية على أن: (الاستقالة لا تنتج إلا عن طلب كتابي يعبر فيه الموظف عن عزمه الصريح وغير المشروط على مغادرة إطارات إدارته بصفة نهائية).<sup>2</sup>

هذا ويخضع مطلب الاستقالة إلى الشروط التالية:

أ- يجب أن يكون هذا المطلب كتابيا: حيث لا يعتد بالاستقالة الشفوية أو مجرد إحياءات وتصريحات من طرف بعض الأعوان أمام المعنيين وإنما يجب أن تكون الاستقالة كتابية وكذلك صريحة لا تقبل تأويل أما بالنسبة لبعض الفئات يمكن أن تكون الاستقالة ضمنيا مثل أعوان السلك الدبلوماسي عند زواجهم من أجنبية أو عند إبرامهم لعقد زواج دون ترخيص مسبق من وزير الشؤون الخارجية إذ أن النظام الأساسي لهؤلاء الأعوان يعتبر العون في هذه الحالة مستقila بصفة وجوبية.<sup>3</sup>

ب- أن يكون العون عن دراية وبكامل الحرية عند طلب الاستقالة حيث إذا ثبت أن هناك ضغوطات

مسلطة على العون أدت إلى استقالته فإنه يمكن للقاضي الإداري أن يقرر عدم صحة الاستقالة.<sup>4</sup>

ج- يجب أن لا يشوب مطلب الاستقالة أي لبس ، ويشترط على هذا الأساس أن يكون العون المستقيل عازما كل العزم على مبارحة إدارته بصفة نهائية ويتولى القاضي الإداري التثبيت من ذلك.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 166.

<sup>2</sup> في هذا الصدد نص الفصل 45 من القانون عدد 29 لسنة 1967 المؤرخ في: 14 جويلية 1967 المتعلق بالنظام الأساسي العام للقضاة على أن: الاستقالة تعرض بطلب كتابي وصريح، مرجع سابق، ص 1318.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصلين 09 و10 من الأمر عدد 1077 لسنة 1991 المؤرخ في 22 جويلية 1991، مرجع سابق، ص 1419.

<sup>4</sup> مجلس الدولة الفرنسي 22 ماي 1968، الأنسة خليف، مجموعة أحكام المجلس، ص 991.



د- يجب أن لا يكون طلب الاستقالة مشروطا:

لا يعتد بأي استقالة مشروطة عند تقديم العون لاستقالته كما يمكن الإشارة إلى انه يجب ألا تؤدي الاستقالة إلى تعطيل سير المرفق العمومي وذلك طبقا لما نص عليه الفصل 107 من المجلة الجنائية كما لا يعتد بالاستقالة الجماعية ويجب أن تكون الاستقالة بصفة فردية نظرا لخطورة ذلك على سير المرفق العام.

\* قبول الاستقالة:

لا يترتب على مطلب الاستقالة أي شيء ما لم يتم قبوله من طرف الإدارة المعنية:

ولكي يتم قبول الاستقالة يجب مراعاة الشروط التالية:

أ- السلطة المختصة لقبول الاستقالة: يتولى رئيس الإدارة التي ينتمي إليها العون المعني بالأمر قبول مطلب الاستقالة أو رفضه ويمارس رئيس الإدارة في هذا الشأن سلطة تقديرية تخضع لرقابة قضائية دنيا.<sup>2</sup>

ب- شكل قرار قبول الاستقالة: من المفروض أن يتم قبول الاستقالة بمقتضى نص من ناحية الشكل للنص الذي تم بمقتضاه تعيين العون في خطته.

ج- اجل قبول الاستقالة أو رفضها: لا يوجد نص يحدد اجل قبول الاستقالة أو رفضها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفي غياب ذلك يبدو من المنطقي تطبيق اجل الشهرين الذي نص عليه الفصل 37(جديد) من القانون عدد 39 لسنة 1996 المؤرخ في 03 جوان 1996 فيما يخص تقديم دعاوى تجاوز السلطة.<sup>3</sup> وبعد فوات شهرين من مطلب الاستقالة لا يمكن للإدارة قبول الاستقالة دون تقديم مطلب جديد في هذا الغرض.<sup>4</sup> وعند رفض الإدارة لمطلب الاستقالة صراحة أو بصفة ضمنية فبإمكان العون عرض ملفه على اللجنة الإدارية المتناصفة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مجلس الدولة الفرنسي 29 ماي 1942، بودري، مجموعة أحكام المجلس، ص 177.

<sup>2</sup> أمال عبد النبي، "السلطة التقديرية للإدارة في مادة الوظيفة العمومية"، (رسالة بحث، المدرسة الوطنية للإدارة، 1994). ص 112

<sup>3</sup> نص الفصل 37 (جديد) من القانون عدد 39 لسنة 1996 المؤرخ في 3 جوان 1996 على ما يلي: (ترفع دعاوى تجاوز السلطة في ظرف الشهرين المواليين لنشر المقررات المطعون فيها أو الإعلام بها. ويمكن للمعني بالمقرر قبل انقضاء ذلك الأجل أن يقدم بشأنه مطالبا مسبقا لدى السلطة المصدرة له وفي هذه يكون تقديم المطلب قاطعا لسريان اجل القيام بالدعوى. ويعتبر مضي شهرين على تقديم المطلب المسبق دون أن تجيب عنه السلطة المعنية رفضا ضمنيًا يخول للمعني بالأمر اللجوء إلى المحكمة الإدارية على أن يتم ذلك في ظرف الشهرين المواليين للأجل المذكور. ويمكن عند الاقتضاء التمديد في هذا الأجل إلى الشهر الموالي لانتهاء الدورة القانونية الأولى الواقعة بعد تقديم المطلب المسبق للسلطة المعنية، وذلك بالنسبة إلى المقررات التي تكون رهينة انعقاد جلسات تفاوضية دورية).

<sup>4</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 3 المؤرخ في: 31 جانفي 1984 وكذلك مداولات مجلس النواب، الرائد الرسمي، عدد 6 و 7 المؤرخ في: 6 و 9 ديسمبر 1983.

<sup>5</sup> الجمهورية التونسية، الفقرة الأخيرة من الفصل 77 من القانون عدد 112 المؤرخ في: 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.





وفي حالة رفض الإدارة مطلب الاستقالة بعد صدور تقرير من اللجنة الإدارية المتتاصرة بهذا الصدد سواء كان الرفض صريحا أو ضمنيا خلال شهرين متتابعين في هذه الحالة يمكن للعون أن يتقدم بدعوى في تجاوز السلطة لدى المحكمة الإدارية. كما يمكن الإشارة إلى أن الإدارة التونسية في غالب الأحيان تلجا إلى رفض الاستقالة إلى عدة اعتبارات موضوعية ونادرة نذكر منها:<sup>1</sup>

- عند تقديم استقالة جماعية بغية الإضرار بالسير العادي للمصلحة.
- عند تقديم الاستقالة إثر ارتكاب خطأ جسيم غاية التهرب من عقاب تأديبي.
- عند رفض العون المستقيل إرجاء استقالته إلى حد إتمام ما التزم به من أعمال.

ويمكن الإشارة إلى أنه في حالة عدم قبول الاستقالة يبقى العون المستقيل خاضعا لكل واجباته المهنية ولا يمكنه الانقطاع عن العمل قبل تاريخ قبول الاستقالة، كما يبقى يتمتع بكامل حقوقه ما لم تتولى السلطة الإدارية المختصة قبول الاستقالة.<sup>2</sup>

## 02- الآثار القانونية للاستقالة

يعتبر قرار قبول الاستقالة من أخطر القرارات التي يمكن اتخاذها من طرف الإدارة إذ أن هذا القرار يضع حدا لحياة العون المهنية بصفة نهائية ويقطع صلة هذا العون بإدارته، ويتم ضبط تاريخ مفعول الاستقالة من قبل السلطة الإدارية المختصة وذلك بالاعتماد على متطلبات مصلحة العمل، غير أنه لا يمكن قبول الاستقالة بمفعول رجعي، كما أنه لا يمكن للعون من جانب آخر أن يتراجع في استقالته بعد قبولها من قبل السلطة الإدارية، كما لا يمكن للإدارة أيضا التراجع في قرار قبول الاستقالة بعد إصداره. وعلى هذا الأساس فإن الإدارة والعون مطالبان كل فيما يخصه بالتروي مليا قبل تقديم الاستقالة أو قبولها إذ لا يمكنهما التراجع في قرارهما ولو بموافقة الطرف الآخر وذلك على عكس ما هو الشأن بالنسبة إلى قرارات الطرد.<sup>3</sup> ولكل قاعدة استثناء حيث يمكن إرجاع أعوان قوات الأمن الداخلي وكذلك العسكريين المستقيلين في هذه الحالة.

مما سبق يتبين لنا أن القوانين المنظمة للتوظيف العمومية في الجزائر و تونس أولت أهمية قصوى في انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الاستقالة وبما أن الاستقالة أخطر قرار يقوم به الموظف في حياته المهنية بإرادته الذاتية فإن المشرع حدد عدة شروط لذلك منها:

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 23.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، نص الفصل 79 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على أن: الموظف الذي ينقطع عن وظيفته قبل التاريخ المعين بقرار قبول الاستقالة يمكن أن يتعرض لعقوبة تأديبية، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>3</sup> مجلس الدولة الفرنسي 15 ماي 1976، سيمون، 1977، A.J، ص 321 و 8 نوفمبر 1985، شوفالباي. المجلة الفرنسية للقانون الإداري، 1987، ص 239.





- ضرورة تحرير طلب الاستقالة من طرف الموظف المعني بالأمر على أن يكون طلب الاستقالة كتابيا وان يكون العون في كامل قدراته العقلية والذهنية دون إكراه وبكامل حريته وان يكون طلب الاستقالة صريحا وليس ضمنيا.

- ضرورة مواصلة العون مهامه قبل صدور قرار استقالته وإلا يعتبر متخلي عن المنصب.  
- أما بالنسبة لأجال قبول الاستقالة أو رفضها فان القانون التونسي لم ينص على آجال معينة ومحددة لقبول الاستقالة أو رفضها وذلك عكس ما هو معمول به في الجزائر حيث حدد المشرع الجزائري اجل شهرين للرد على طلب الاستقالة من طرف الإدارة وفي حالة عدم الرد أو عدم القبول من طرف الإدارة فانه بعد شهرين آخرين أي بعد أربعة أشهر من الطلب الأول فإن الإدارة تصبح ملزمة بقوة القانون بإصدار قرار الاستقالة. إلا انه في بعض القوانين الأساسية الخاصة في تونس تشير إلى ذلك مثل القانون الأساسي الخاص بقوات الأمن الداخلي الذي حدد مدة ثلاثة أشهر لقبول الاستقالة أو رفضها ويعتبر عدم الرد على مطلب الاستقالة بعد فوات هذا الأجل مرفوضة بصفة ضمنية.

وفي حالة رفض الإدارة صراحة أو ضمنيا لمطلب الاستقالة يمكن للعون تقديم طلبه إلى اللجنة الإدارية المتناصفة ويمنح بعد ذلك للسلطة الإدارية في هذه الحالة اجل شهرين لاتخاذ قرار نهائي في الموضوع ويعتبر سكوت الإدارة بعد فوات هذا الأجل رفضا ضمنيا لمطلب الاستقالة.

وفي الأخير وفي حالة رفض الإدارة منح الاستقالة للمعني يمكن للعون أن يتقدم بدعوى قضائية في تجاوز السلطة الإدارية لدى المحكمة الإدارية وبإمكان المحكمة إلغاء قرار الرفض اعتمادا على الانحراف بالسلطة أو الخطأ الجسيم في تقدير المصلحة العامة.

لكن عمليا لا يمكن للإدارة أن ترفض الاستقالة لأسباب واهية وإنما يتم ذلك في حالات استثنائية

جدا.

أما فيما يخص التراجع عن الاستقالة سواء كان من طرف الموظف أو من طرف الإدارة فقد منع القانون الجزائري والقانون التونسي عل حد سواء التراجع عن قرار الاستقالة بعد صدوره من طرف السلطة المختصة.

#### المطلب الرابع: العزل وفق التشريع الجزائري والإعفاء وفق التشريع التونسي

ففي الجزائر يعتبر العزل شكلا من أشكال إنهاء خدمة الموظف العمومي بسبب غيابه عن العمل لمدة 15 يوما متتالية على الأقل بدون مبرر مقبول، حيث أجازت المادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 للسلطة التي لها حق التعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب بعد توجيه إعدار للموظف المتغيب أو المتخلي، وتبعا للمادة 185 يفقد الموظف الذي تم عزله حقه في الالتحاق بالوظائف العامة نظرا لخطورة ما اقبل عليه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 166.



ونفس الأمر كان معمول به في المرسوم رقم 85-59، ولكن مدة الغياب غير المبررة كانت يومين (02) على الأقل، وقد أصاب المشرع الجزائري في ذلك لأن هذه الفترة القصيرة قد لا تسمح للموظف بإرسال مبرر غيابه للإدارة المستخدمة، وبالتالي رفع المدة خمسة عشر (15) يوم لا تترك للموظف حجة في ذلك ومنه حتى يتم إعلان شغور المنصب يجب على الإدارة مراعاة الشروط التالية:

- غياب الموظف عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوم على الأقل دون انقطاع والذي يتمثل في عدم الحضور أصلاً إلى مقر عمله أثناء أوقات العمل اليومية أما بمجرد الغياب المنقطع فهو لا يرقى لأن يشكل إهمالاً لمنصب العمل.
- أن يكون الغياب دون مبرر مقبول، كعدم إرسال الموظف شهادة مرضية أو غيابه بعد رفض استقالته، أو لم يتم بطلب إعادة الإدماج بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع وعليه فإنه قد يكون الموظف في مثل هذه الحالات عرضة للمتابعة التأديبية نتيجة التصريحات الغير صحيحة لتبرير الغياب.
- أن تقوم الإدارة باعذار الموظف المتغيب بضرورة العودة إلى منصب عمله وإبلاغه أن استمراره في الغياب يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب.

وفيما يخص الإجراءات اللازمة على الإدارة اتخاذها عند إهمال الموظف لمنصب عمله فهي

كالتالي:<sup>1</sup>

- إعذار الموظف المتغيب في حالة إهمال المنصب من خلال إرسال إعدارين يفصل بينهما 48 ساعة وفي غالب الأحيان، يكون ذلك عن طريق مصالح البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو عن طريق المصالح المختصة للأمن الوطني أو الدرك الوطني.
- وفي حالة استلام الموظف المعني للإعذارات ووصول الإشعار بالاستلام أو محضر التبليغ للإدارة تقوم بتوقيف الموظف وانتظار مدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ التوقيف لمباشرة إجراءات العزل.
- في حالة توجيه الإعذارات عن طريق المصالح المختصة للأمن الوطني أو الدفاع الوطني، فإن إثبات الرفض يتم بمحضر محرر من طرف هذه المصالح وبناء على محضر الإثبات يتم توقيف الموظف، ثم الشروع في إجراءات العزل.
- في حالة رفض الموظف المعني تسلم الإعذارات الموجهة إليه عن طريق البريد فإن ملاحظات مصالح البريد المدونة وفق الإشعار بالاستلام كافية لإثبات الرفض ويتم توقيفه عن العمل، ثم الشروع في إجراءات العزل.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 1024 المؤرخ في: 21 سبتمبر 1993 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بكيفيات واعذار الموظفين الذين هم في وضعية إهمال المنصب والإرسال رقم 672 المؤرخ في: 01 جويلية 2007 المتعلق بمحتوى تطبيق المنشور السابق.



أما في تونس فيسمى العزل بالإعفاء حيث يمكن للإدارة اتخاذ قرار في إعفاء أحد أعوانها وذلك بإنهاء مهامه دون أن يكون قد ارتكب خطأ مهنيا ويتعين التمييز في هذا الخصوص بين أنظمة الإعفاء الخاصة بكل من الأعوان المترسمين والأعوان المتربصين والأعوان الوقتيين.

#### 01- نظام الإعفاء المطبق على الأعوان المرسمين

ينطبق نظام الاعفاء على الموظفين المرسمين في حالتين هما<sup>1</sup>.

- عند القصور المهني.

- عند التخلي عن العمل.

#### \* الإعفاء من اجل القصور المهني:

حسب الفصل 81 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية يمكن للسلطة الإدارية إبعاد بعض الأعوان نهائيا عن العمل من اجل قصورهم المهني ودون أن يكونوا قد ارتكبوا خطأ مهنيا أو قد أصيبوا بسقوط بدني حيث نصت المادة الآتفة الذكر على ما يلي: (أن الموظف الذي يثبت قصوره المهني يتخذ في شأنه ما يلي:

- إما أن ينقل إلى إطار مماثل بإدارة أخرى.

- أو يحال على التقاعد.

- أو إذا لم تتوفر فيه الشروط اللازمة لاستحقاق جارية التقاعد يقع إدماجه حسب مؤهلاته مع إعادة ترتيبه في هذا الإطار أو يقع إعفاؤه.

وعلى هذا الأساس يعتبر الإعفاء من اجل القصور المهني إجراء خطيرا قد تتعسف السلطة الإدارية في استعماله إذا ما لم يتم إحاطته بشروط وإجراءات دقيقة أهمها:<sup>2</sup>

- يجب أن يكون القصور المهني ثابتا ويتولى القاضي الإداري التثبت في صحة الوقائع المعتمدة للتصريح بالقصور المهني ومدى صحة وصف هذه الوقائع من الوجهة القانونية.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، نص الفصل 69 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على حالة ثالثة من الإعفاء وهي الإعفاء لأسباب صحية وقد جاء بهذا الفصل ما يلي: عند نهاية عدم المباشرة الوجوبية لأسباب صحية يجب إما إرجاع الموظف لإطارات إدارته الأصلية أو إحالته على التقاعد أو التشطيب عليه من الإطار عن طريق الإعفاء وذلك إذا ما لم تتوفر فيه شروط الحصول على جارية تقاعد وبعد استشارة اللجنة الإدارية المتناصفة ذات النظر.

غير انه تم إلغاء هذا الصنف من الإعفاء بصفة ضمنية وذلك بمقتضى القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في: 5 مارس 1985 المتعلق بنظام جريات التقاعد في القطاع العمومي إذ أصبح بالإمكان إحالة هؤلاء الأعوان على التقاعد مهما كانت اقدميتهم (راجع حقوق الأعوان بعد الانقطاع النهائي عن العمل).

وحسب فقهاء الإسلام يعفى القضاة من مباشرة وظائفهم عند فقدانهم النظر أو السمع أو العقل أو عند كفرهم بالإسلام، وإذا ما استرجع القضاة نظرهم أو سمعهم أو عقلهم أو رجعوا إلى الإسلام من جديد فانه بالإمكان إعادة تسميتهم في خطة القضاء (راجع تاريخ القضاء في الإسلام - محمود بن محمد بن عرنوس - المطبعة المصرية الأهلية الحديثة القاهرة).

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 29.



- مراعاة طبيعة القصور المهني إذ لا يمكن للعون تعمله بل يكون القصور المهني بصفة طبيعية وغير مصنعة فالعون الذي يعتمد ذلك يعتبر مخلا بواجباته المهنية.

- عند ثبوت القصور المهني لا يجوز للإدارة إعفاء العون مباشرة ودون التثبت من عدم وجود إمكانية لتسوية وضعية العون بطريقة أخرى.

أما بالنسبة لمنحة الإعفاء فإنه تصرف الإدارة للعون الذي يتم إعفائه من أجل القصور المهني غرامة تعويضية تدعى غرامة إعفاء وتساوي قيمة هذه الغرامة كامل المرتب الشهري للعون المعني عن كل سنة عمل فعلي على ألا تفوق القيمة الجمالية للمنحة مرتب اثني عشر شهرا.

#### \* التخلي عن العمل:

يمكن اعتبار العون متخليا عن وظيفته عند انقطاعه عن العمل دون سابق إعلام شرعي، ويعتبر التخلي عن الوظيفة رفضا إراديا لمباشرة الوظائف وعلى هذا الأساس فهو يمثل تصرفا خطيرا ينجر عنه وجوبا إنهاء علاقة الشغل القائمة بين الإدارة والعون.

أ- شروط التخلي عن العمل:

لا يمكن اعتبار العون متخليا عن العمل إلا عند توفر شروط ثلاثة:

- غياب غير شرعي عن العمل.

- عدم وجود مانع قاهر.

- توجيه تنبيه إلى العون من طرف الإدارة المعنية.

ب- آثار التخلي عن العمل:

إذا ما ثبت تخلي العون عن وظيفته يجوز للإدارة شطب اسمه من الإطار دون تمكينه من

الضمانات التأديبية المنصوص عليها قانونا، ويضع العون نفسه في هذه الحالة خارج ميدان تطبيق

القانون ولا يمكنه بالتالي أن ينتفع بالضمانات التي جاء بها نفس هذا القانون.<sup>1</sup>

#### 02- إعفاء الأعوان المتربصين:

لم يتعرض النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية صراحة إلى إمكانية إعفاء المتربصين

بل اقتصر على التنصيص على أن شروط التربص والترسيم يتم تحديدها بالأنظمة الأساسية الخاصة.

وعلى هذا الأساس يمكن التنصيص ضمن أحكام الأنظمة الأساسية الخاصة على إعفاء الأعوان

المتربصين عند انتهاء مدة التربص. ويتولى رئيس الإدارة عند إعفاء الأعوان المتربصين استشارة اللجنة

الإدارية المتناصفة ذات النظر بصفة وجوبية كما أنه إذا ما قررت الإدارة إعفاء العون قبل نهاية الفترة

القانونية للتربص يتعين عليها تمكين العون من جميع الضمانات القانونية المنصوص عليها في النظام

التأديبي.

<sup>1</sup> مجلس الدولة الفرنسي 21 افريل 1950.



أما بالنسبة إلى أعوان قوات الأمن الداخلي فقد نص نظامهم الأساسي العام على إمكانية (رفت) الأعوان المتربصين عند انتهاء مدة التربص.<sup>1</sup>

### 03- إعفاء الأعوان الوقتيين:

يمكن للإدارة إعفاء الأعوان الوقتيين من مهامهم بكل حرية ودون التقيد بآجال معينة فانتداب هذا الصنف من الأعوان يعتبر بمقتضى القانون قابلا للرجوع فيه.<sup>2</sup> وتجدر الإشارة إلى أن صياغة هذا النص تبدو غير منطقية وغير سليمة إذ أن الإعفاء لا يتخذ مبدئيا لأسباب تأديبية.

**مما سبق نلاحظ أن العزل في القانون الجزائري ويسمى وفق القانون التونسي الإعفاء يقصد به حالة تخلي العون عن مهامه حيث انه بإمكان الإدارة أن تعزله وفق شروط وإجراءات معينة حيث أن المشرع الجزائري شرط شرطا واحدا لعزل الموظف وهو التخلي عن العمل لمدة 15 يوما متتالية بدون مبرر شرعي وبعد استنفاذ كافة الإجراءات التي تم ذكرها من توجيه الاعذارات اللازمة واثبات ذلك بالطرق المعمول بها.**

بينما في تونس حدد المشرع شرطين أساسيين للإعفاء وهما إما عن طريق القصور المهني أو عن طريق التخلي عن العمل حيث انه يمكن للسلطة الإدارية إبعاد بعض الأعوان نهائيا نتيجة لقصورهم المهني ودون أن يكونوا قد ارتكبوا خطأ مهنيا أو قد أصيبوا بسقوط بدني لكن من الناحية العملية كيف يمكن للإدارة أن تثبت القصور البدني وهو ما يطرح إشكال في تطبيق هذا الإجراء وكيف يمكن أن نحول دون استعمال التعسف الإداري.

أما بالنسبة إلى إعفاء الأعوان المتربصين فلم يتطرق القانون الجزائري أو القانون التونسي إلى إعفاء الأعوان المتربصين بل تطرق إلى كيفية ترسيم العون وعدم ترسيمه فقط. وهذا الأمر يعتبر في صالح الموظف لما لها من ايجابيات في حالة ترشح الموظف من جديد إلى الوظيفة على اعتبار أن الموظف المعزول لا يمكنه العودة إلى الوظيفة إلا في شروط معينة سوف نتطرق لها لاحقا أما في حالة عدم ترسيم الموظف فهو في حل من تلك الإجراءات التي تطبق على الموظف المعزول. أما الأعوان الوقتيين فبإمكان الإدارة إعفائهم من مهامهم دون قيد أو شرط باعتبار أن عقود توظيفهم تنص على ذلك شريطة أن يتم إعلامهم من قبل وقد زاولوا نشاطهم مدة لا تقل عن 06 أشهر حسب القانون التونسي.

<sup>1</sup> استعمل المشرع كلمة رفت عوضا عن الإعفاء (الفقرة الثالثة من الفصل 24(مكرر) من القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 06 اوت 1982 كما تم تنقيحه بالقانون عدد 58 لسنة 2000 المؤرخ في: 13 جوان 2000.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 98 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.



وتجدر الإشارة إلى أنه من الناحية العملية فيه مرونة ويمكن إعطاء فرصة أكثر من المدة التي حددها القانون لعودة الموظف إلى الخدمة إلا في حالة وجود إشكالات بين الإدارة والموظف فإنه يطبق عليه القانون بحذافيره.<sup>1</sup>

إلا أنه في تونس يمكن إصدار عقوبة من طرف المحكمة العسكرية للتجريد العسكري وهي عقوبة تكميلية تسلط على العسكريين وقد ينتج على ذلك الحرمان من الجيش وجميع الوظائف والخدمات العامة. **المطلب الخامس: التسريح وفق التشريع الجزائري والعزل وفق التشريع التونسي**

**ففي الجزائر** يعتبر التسريح أقصى عقوبة تأديبية يمكن توقيعها على الموظف العام بسبب ارتكابه خطأ مهني جسيماً يرقى إلى الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة التي ينجر عنها إخلال صارخ بواجباته الوظيفية، ونظراً للتأثير الكبير بالنسبة للتسريح على الحياة المهنية والاجتماعية للموظف وكذا أفراد أسرته وكل ما يعولهم فقد أحاطه المشرع بالعديد من الضمانات لا سيما منها تسريح الموظف عن طريق مجلس التأديب الذي يجب عليه أن يتبع ضمانات الحياد واحترام حقوق الدفاع والمواجهة والتحقيق وكذلك الإجراءات التي من شأنها أن تضمن محاكمة عادلة للموظف المتابع تأديبياً.<sup>2</sup>

ويعتبر التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر ضد الموظفين الذين ارتكبوا أخطاء مهنية مصنفة في ذات الدرجة وذلك بعد اخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي.

ويعد التسريح هو أحد الإجراءات التي تتخذها الإدارة قصد فصح العلاقة التي تربطها بأحد موظفيها ووفقاً لقانون الوظيفة العمومية الجزائري هناك ثلاثة صور للتسريح هم:

#### 01- التسريح أثناء التربص لعدم الكفاءة المهنية:

طبقاً للفقرة الرابعة من المادة 85 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 التي تنص على أنه بعد انتهاء مدة التربص يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته.
- إما إخضاع المتربص لفترة أخرى لنفس المدة ولمدة واحدة فقط.
- إما تسريح المتربص دون فترة إشعار ولا تعويض.

وتجدر الإشارة إلى أنه في ظل الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 كان التسريح لعدم الكفاءة المهنية يخص المتربص أثناء التربص كما رأينا سابقاً، وكذلك الموظف إذ نصت المادة 68 منه على أن: (الموظف الذي تثبت عدم كفاءته دون أن يرتكب خطأ مهنياً يستوجب عقوبة تأديبية، يمكن له أن ينصب في وظيفة أقل درجة وإما أن يقبل للمطالبة بحقوقه في التقاعد أو يسرح ويتخذ القرار بشأن ذلك

<sup>1</sup> نجوى بن جدو، مقابلة سابقة. اجريت يوم 2021/02/18 على الساعة 14:00 بالوادي.

<sup>2</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 319.



بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ومراعاة الشكليات المنصوص عليها في الإجراءات التأديبية ويجوز للموظف المسرح لعدم كفاءته قبض تعويض).<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة إلى انه لم يعد حاليا بالإمكان تسريح الموظف لعدم كفاءته المهنية وهذا من اجل نقادي التعسف في استعمال السلطة لان تقرير عدم الكفاءة متروك للسلطة التقديرية للمسؤول السلمي المباشر مما يؤدي إلى إدخال الاعتبارات الشخصية بعيدة كل البعد عن المعايير الموضوعية ولهذا فان المشرع الجزائري ألغى هذا الإجراء في المرسوم رقم: 85-59 والأمر رقم: 06-03.

## 02- التسريح التأديبي:

يعتبر التسريح التأديبي عقوبة تأديبية يترتب عنها إنهاء خدمة الموظف العمومي بعد ارتكابه لخطأ مهني من الدرجة الرابعة وقد نصت عليه المادة: 163 من الأمر رقم 06-03.<sup>2</sup>

ولهذا فان التسريح هو أقصى عقوبة تأديبية ممكن أن يتعرض لها الموظف، والذي لا يتم إلا بعد المرور على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يكون رأيا إلزامي في هذه الحالة مع ضرورة احترام الإجراءات والضمانات التأديبية المعمول بها.

**03- التسريح بسبب عدم القدرة البدنية والذهنية :** ويكون ذلك بناء على تقرير طبي وقرار اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء .

**أما في تونس فكذلك يعد العزل (التسريح وفق القانون الجزائري) اخطر عقوبة يمكن تسليطها على أعوان الوظيفة العمومية وعلى هذا الأساس فانه لا يمكن تسليط هذه العقوبة دون احترام الإجراءات التأديبية المنصوص عليها بالقانون والتي تهدف أساسا إلى تمكين العون المدان من الدفاع عن نفسه، كما أن هذه العقوبة لا تصدر إلا عن رئيس الإدارة المعنية نفسه دون إمكانية تفويض إمضائه أو سلطته.<sup>3</sup>**  
هذا فان العون بالرغم من عزله لا يفقد حق التمتع بجراية التقاعد عند بلوغه السن القانونية على أن تكون قد توفرت في العون شروط الانتفاع بهذه الجراية.

**مما سبق يتبين أن التسريح حسب القانون الجزائري والعزل حسب القانون التونسي أقصى عقوبة يمكن تطبيقها على الموظف بسبب ارتكابه خطأ مهنيا جسيما حيث انه في القانون الجزائري تسلط عقوبة التسريح من العمل إذا ارتكب الموظف خطأ من الدرجة الرابعة بعد انعقاد المجلس التأديبي مع ضرورة أن يتبع ضمانات الحياد واحترام حقوق الموظف في الدفاع عن نفسه.**

وهو نفس الموقف الذي اتخذه المشرع التونسي حيث اعتبر المشرع التونسي العزل من أخطر العقوبات التي يمكن تسليطها على أعوان الوظيفة العمومية لما له من آثار عدة على الموظف وبصفة

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 511.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق، ص 167.

<sup>3</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 35.





متعدية على عائلته وعليه فلا يمكن تسليط عقوبة العزل إلا بإتباع الإجراءات القانونية اللازمة وهو ما تعلق بتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه.

### المطلب السادس: الإحالة على التقاعد في الجزائر وتونس

نظرا لأهمية هذا الموضوع بالنسبة للعامل وبالنسبة للإدارة وانعكاسات ذلك على الدولة والمالية العمومية إذ يعتبر التقاعد أحد الحقوق الأساسية للموظف ولهذا فإن كل التشريعات في مختلف دول العالم اتفقت على هذا الأمر والاختلاف فقط في كيفية تطبيقه وفي سن التقاعد وفي الحقوق المترتبة على ذلك، ولهذا قبل التطرق للتقاعد وجب علينا التطرق لمفهومه قبل ذلك وعليه فإن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أبدية تنتهي بالوفاة بل على العكس من ذلك من أهم الحالات التي يمكن أن تنتهي علاقة الموظف بالإدارة هو التقاعد.

والمقصود بالتقاعد هو بلوغ سن معينة يتم من خلالها إنهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون وهذا ما يطلق عليه بالسن القانونية للتقاعد . وعليه فإن الإحالة على التقاعد تعد وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة إذا ما تم اتخاذها عند بلوغ السن القانونية المحددة لانتهاء الخدمة واستنادا إلى ما تقدم تعرف الإحالة على التقاعد بأنها:(انتهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائيا من الوظيفة على أن يخصص له راتب تقاعدي ويطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا سنا معينة وقضوا في الخدمة القانونية وفقا لأحكام القوانين النافذة).<sup>1</sup>

وفي إطار حديثنا عن السن القانونية للتقاعد فيحال الأعوان مبدئيا على التقاعد عند بلوغهم سنا معينة يتم تحديدها بمقتضى نص قانوني، وهناك عدة معايير ومعطيات تراعيها الدول في تحديد سن التقاعد ومن بين هذه المعطيات:

- متطلبات المصلحة العامة.
- القدرة على ممارسة أعباء التوظيف.
- درجة الإرهاق بالنسبة إلى كل وظيفة.
- الأعباء المالية لصناديق الحياطة الاجتماعية.
- متطلبات سوق الشغل خاصة بالنسبة إلى حاملي الشهادات من الشباب.

وفيما يلي: جدول يوضح سن التقاعد في بعض دول العالم.<sup>2</sup>

السن العادية للتقاعد		البلدان
بالنسبة للنساء	بالنسبة للرجال	
50 سنة	55 سنة	بوليفيا

<sup>1</sup> فوزي فرحات، القانون الإداري العام. الكتاب الأول (التنظيم الإداري-النشاط الإداري) -ط1، جامعة لبنان، 2004، ص369.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص38.





55 سنة	55 سنة	الكونغو - مالي - السنغال - الطوغو
-	55 سنة	البنين - كوت ديفوار - تشاد
60 سنة	60 سنة	المغرب - فرنسا - مصر - النيجر
55 سنة	60 سنة	الجزائر - موريطانيا - إيطاليا - بلغاريا - الأردن - إيران - الأرجنتين - كوبا - البيرو - فنزويلا - اليمن
60 سنة	60 سنة	الكامرون
62 سنة	62 سنة	تونس
60 سنة	65 سنة	بلجيكا - البرازيل
62 سنة	65 سنة	سويسرا - البرتغال
65 سنة	65 سنة	السويد
65 سنة	65 سنة	الولايات المتحدة الأمريكية - كندا - المكسيك
67 سنة	67 سنة	النرويج

ويندرج التقاعد (la retraite) ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون في مختلف دول العالم والذي يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو غير الإجراء كما يعتبر مكافأة بديلة عن الخدمات والمجهودات التي قام بها خلال حياته المهنية من جهد فكري وعضلي، وتعويضي عن الاشتراكات التي يدفعها العامل للصندوق الوطني للتقاعد. حيث يتم اقتطاع جزء من راتبه الشهري مما يخول له الحصول على معاش وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان الانتهاء من العمل اختياري أو إجباري أو حدوث مانع كعجز كلي أو جزئي.<sup>1</sup>

#### الفرع الأول: التشريعات المتعلقة بالتقاعد في الجزائر

ففي الجزائر يعتبر نظام التقاعد جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي دخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 1984 بموجب القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983. ويعتبر كنظام تأمين تساهمي يسوده التضامن بين العمال الناشطين والمتقاعدين.

ولهذا سوف نتطرق للموضوع من خلال العناصر التالية:

#### أولاً: أنواع التقاعد:

يمكن أن نميز بين نوعين من التقاعد تقاعد بقوة القانون وتقاعد بطلب من المعني.

#### 01: الإحالة على التقاعد بقوة القانون:

حتى يتسنى للإدارة إحالة موظفيها على التقاعد وفقاً لقانون التقاعد بقوة القانون يجب توفر شرطين

<sup>1</sup> محمد بن ضنبتان، التقاعد. الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، 1991، ص 21.



أساسيين هما:

\* شرط السن: حتى يتسنى للموظف الحصول على التقاعد يجب بلوغ سن 60 سنة ويمكن للمرأة العاملة بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد ابتداء من 55 سنة طبقا للمادة 06 من هذا القانون المعدل والمتمم ويمكن تقليص سن التقاعد طبقا للحالات التي نص عليها المشرع وهي:<sup>1</sup>

- المرأة العاملة التي تستفيد من تخفيض السن الذي يقدر بسنة واحدة عن كل طفل رتبة على الأقل مدة 09 سنوات في حدود 03 أطفال.

- الموظف المجاهد الذي يستطيع الاستفادة من معاش تقاعد عند بلوغه 55 سنة.

- الموظف المصاب بعجز تام أو نهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز فانه غير مقيد بشرط السن على ألا تقل عدد سنوات الخدمة المحترقة في التقاعد عن 15 سنة.

- العمال الذين يعملون في مناصب عمل تتميز بظروف الضرر.

- إذا كان العامل أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل 32 سنة على الأقل فانه يستفيد من تخفيض لمدة سنتان.

\* المدة القانونية للعمل: لكي يستفيد الموظف من منحة التقاعد يشترط أن يكون اشتغل على الأقل مدة 15 سنة وخلال هذه المدة الدنيا التي حددت للاستفادة من معاش ودفع اشتراكه للضمان الاجتماعي خلال مدة تساوي على الأقل سبع(07) سنوات ونصف،<sup>2</sup> وتعد في حكم فترات عمل.

## 02- الإحالة على التقاعد بناء على طلب الموظف:

وفي هذه الحالة يتم إحالة الموظف العام على التقاعد بناء على طلبه وذلك وفقا للشروط التي حددها الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ويمكن حصر الحالات التي من خلالها إحالة الموظف العام على التقاعد بناء على طلبه والتي استحدثها الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 السالف الذكر في حالتين هما التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي.

\* التقاعد دون شرط السن:

يمكن إحالة الموظف على التقاعد بناء على طلبه دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان الموظف قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل 32 سنة على الأقل، وهذا طبقا للمادة 6 مكرر من القانون السابق، ففي هذه الحالة بمجرد استيفائه 32 سنة من العمل على الأقل يسقط شرط السن بمعنى حتى لو كان للموظف اقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد، كما لا يمكن للمستخدم

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1985، ص 1803.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، الصفحة نفسها.



في هذه الحالة أن يحيل الموظف إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ 60 سنة لأنه أمر اختياري وليس إجباري.<sup>1</sup>

ويعتبر هذا القانون محل جدل كثير ويندرج في سياسة الحكومة لإصلاح الصناديق السيادية ومن بينها صندوق المعاشات حيث قررت الحكومة في إطار التدابير التي اتخذتها لامتناع غضب العمال والموظفين على الظروف المهنية والمعيشية إرجاء تطبيق القانون الخاص بإلغاء نظام التقاعد دون شرط السن الذي أقرته الثلاثية المنعقدة نهاية 2009 والذي كان مقررا إصداره بداية من جانفي 2011 بالرغم من أن نظام التقاعد في هذه الحالة والذي استفاد منه أكثر من 400 ألف عامل منذ إصداره سنة 1997 استنزف حوالي 500 مليار دينار من صندوق التقاعد.<sup>2</sup> ونتيجة للإجراءات التشفية التي اعتمدها الحكومة في تفعيل هذا القانون وهو إلغاء التقاعد دون شرط السن وكان ذلك بناء على القانون رقم: 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

#### \* التقاعد النسبي:

يمنح التقاعد بناء على طلب الموظف الذي بلغ من العمر خمسين ( 50 ) سنة والذي استوفى على الأقل شرط العشرين ( 20 ) سنة من العمل ومن إشتراك الضمان الاجتماعي كما يمكن أن يخفض مدة العمل بـ خمس ( 05 ) سنوات بالنسبة للمرأة العاملة ليصبح شرط السن خمسة وأربعون ( 45 ) سنة ومدة العمل خمسة عشر ( 15 ) سنة.<sup>3</sup>

وفي كلا الحالتين سواء بالنسبة للتقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن فإنه يمنح المعاش بناء على طلب المعني وحده دون سواه والذي لا يمكن أن يتم إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه بإرادته الصريحة عن رغبته واختياره في الاستفادة من التقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن وذلك طبقا للشروط والإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال، حيث انه يقوم الموظف المعني بإرسال طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين والتسيير عن طريق السلم الإداري ويتعين عليه الاستمرار في أداء واجباته المهنية إلى حين دراسة طلبه من طرف الإدارة والبت فيه وفقا للتنظيم المعمول به.<sup>4</sup>

وعليه فإنه بناء على طلب المعني يصدر قرار إداري فردي بعد الحصول على تأشيرته الصندوق الوطني للتقاعد الأمر الذي يجعل منه نهائيا وغير قابل للرجوع فيه.

<sup>1</sup> ياسين ريوح، مرجع سابق، ص 499.

<sup>2</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 81.

<sup>3</sup> المرجع نفسه. ص 80.

<sup>4</sup> عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 315.



**ثانياً: - كيفية احتساب مبلغ المعاش:**

نسبة معاش التقاعد هي 2.5 % من الأجر الشهري الذي اقتطعت منه مستحقات الاشتراك بالنسبة لكل سنة أما بالنسبة لسنوات العمل المعتمدة في حساب مبلغ المعاش فإنه لا تؤخذ بعين الاعتبار سوى سنوات نشاط العامل التي أدى خلالها 180 يوماً على الأقل أو السداسيات التي أدى خلالها 45 يوماً على الأقل بحيث كان يدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بعنوان التقاعد. ولتوضيح العملية أكثر نفترض أن عامل عمل مدة 25 سنة ولديه الأجر الشهري المتوسط يساوي أربعين ألف دينار جزائري (40000.00 دج) ومتزوج، يكون حساب مبلغ المعاش كالتالي:

$$25000.00 = 25 \times 2.5\% \times 40000.00 \text{ دج.}$$

- لا يمكن لنسبة معاش التقاعد في أي حال من الأحوال أن تقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون سنوياً أي 216.000 دج فإن نتج عن السنوات المعتمدة في حساب المعاش مبلغاً أدنى تكفلت الدولة بتمويل الفرق بين المبلغين.<sup>1</sup> إلا أنه في الآونة الأخيرة تم الرفع من قيمة الأجر الأدنى المضمون إلى 240.000 دج ولكن من الناحية العملية بقيت مصالح صندوق التقاعد تحتسب الأجر الأدنى المضمون السابق ولم تأتي التعليمات من السلط الوصائية ببدء تطبيق هذا الأمر على حساب الأجر الأدنى المضمون الجديد.<sup>2</sup>

- لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يزيد مبلغ معاش التقاعد عن 80% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي إلا بالنسبة للمجاهدين وبعض الفئات من العمال في المناصب العليا للدولة الذين يستفيدون من نسبة 100%.

- ترفع قيمة معاشات التقاعد ومنحه إبتداءً من أول ماي من كل سنة، بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على إقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد، كما تجدر الإشارة إلى إمكانية التنازل على المعاش المباشر للتقاعد وكذلك الحجز في نفس الشروط المحددة للأجور.<sup>3</sup>

**ثالثاً: عناصر مبلغ معاش التقاعد**

يعتمد المعاش المباشر للتقاعد على عدة عناصر لكي يتحدد المبلغ الخام الذي لا يمكن أن يتجاوز 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي<sup>4</sup>، كما أن المبلغ الأقصى الخام لا يجوز أن يتعدى خمس عشرة ( 15 ) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وتعتبر هذه العناصر هي

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 16 من القانون رقم 83-12، مرجع سابق، ص 1803.

<sup>2</sup> عبد العزيز نجاح، مدير الصندوق الوطني للتقاعد وكالة الوادي، مقابلة أجريت يوم 2020/12/24 على الساعة 14:00 بالوادي.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 51 من القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983، مرجع سابق، ص 1803.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983، مرجع سابق، المادة 17.



العوامل الأساسية في عملية حساب مبلغ المعاش وتتميز هذه العناصر فيما بينها بالتغير والثبات، فمنها ما هو ثابت لا يتغير، ومنها ما هو متغير.

**01 - العناصر الثابتة:** العناصر الثابتة هي التي حددها المشرع بنصوص قانونية، منها ما يدخل في عملية حساب التقاعد ومنها لا يدخل فيها، وهذا ما يميزها على بعضها.

\* **علاوة الزوج المكفول:** تعتبر علاوة الزوج المكفول من العناصر الثابتة في مبلغ المعاش، لكن لا يخضع لعملية حساب مبلغ المعاش، بل يستفيد منها كل صاحب معاش مباشر للتقاعد، فهي علاوة مخصصة للزوج المكفول، وبذلك فهي مرتبطة بوجود الزوج المكفول من عدمه ويتم تحديدها بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على إقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد<sup>1</sup>، وتقدر قيمتها ب: 2500.00 دج شهريا<sup>2</sup>.

\* **نسبة اعتماد سنوات العمل:** تعتبر نسبة اعتماد سنوات العمل من العناصر الثابتة في مبلغ المعاش وتخضع لعملية حساب مبلغ المعاش، ويحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5 % من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>، وتعتبر هي المحددة للمبلغ الأقصى للخام، وذلك بضربها في مدة العمل القصوى وهي كالتالي:  $2.5\% \times 32 = 80\%$

**02 - العناصر المتغيرة:** العناصر المتغيرة هي التي لم يحددها المشرع، بل حدد أطرها وكيفية اعتمادها وهي المتعلقة بصاحب المعاش ومتغيرة بالنسبة لكل صاحب معاش وتعتبر من العناصر الأساسية لحساب مبلغ المعاش، لأن بتغيرها يتغير مبلغ المعاش.

\* **الأجر المرجعي:** وهو الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي يعادل الأجر الذي على أساسه يتم حساب المعاش<sup>4</sup>

- إما الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس ( 05 ) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد.

- وإما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمس ( 05 ) التي تقاضى فيها الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له.

\* **مدة العمل:** وهي السنوات التي عمل فيها العامل وتقاضى أجراً خاضعاً لاشتراك الضمان الاجتماعي، وتم توضيحها في شروط الإستفادة من المعاش.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983، المادة 15.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 01 من القرار الوزاري المؤرخ في: 11/11/2012 الذي يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 12 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983، مرجع سابق، ص 1803.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 13 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983، مرجع سابق، ص 1803.



### 03- منحة التقاعد:

إذا لم يستوفي العامل البالغ من العمر 60 سنة على الأقل مدة العمل المطلوبة وهي 15 سنة منها سبع سنوات ونصف خدمة فعلية ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي يستطيع أن يستفيد من منحة التقاعد إذا تم إثبات 20 ثلاثيا أي خمس سنوات من العمل الفعلي.<sup>1</sup>

رابعا: المعاش المنقول:

المقصود بالمعاش المنقول هو مبلغ من المال لذوي حقوق متقاعد متوفى حيث نصت المادة 47 من قانون رقم 11/83 (يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا المتوفى من منحة الوفاة) ولم تنطرق إلى معاش الوفاة(المنقول)، لكن قانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد نص في مادته 30: ( إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون ).

تحسب معاشات ذوي الحقوق إذا كان المتوفى متحصل على معاش على نسب متفاوتة حسب القانون وستنطرق له لاحقا، أما إذا كان وفاة العامل أثناء العمل قبل أن يتحصل على معاش تحسب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ الوفاة كما لو كان في ذلك التاريخ يستوفي شرطي السن ومدة العمل، وذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش أقل من خمسة عشر (15) سنة<sup>2</sup>، وبإمكان ذوي الحقوق أن يعوضوا الفترات التي تنقصهم إذا كان العامل المتوفى لم يستوفي المدة الدنيا سبعة سنوات ونصف ( 7.5 سنة)، وذلك عن طريق دفع اشتراكات على عاتقهم الخاص، ويحدد مبلغ التعويض على أساس الأجر الخاضع للإشتراك وحصصة نسبة الإشتراك والمقدرة ب: 16%، ولا يمنح هذا الإعتماد إلا لذوي الحقوق الذين لا يملكون أي مورد أو دخل<sup>3</sup>. هذا ولا يمكن الجمع بين المعاش المنقول مع معاش الخدمة الممنوح لذوي حقوق ضحية الإرهاب أو ريع حادث عمل<sup>4</sup>.

### 01- صفة ذوي الحقوق:

ذوو الحقوق هم ورثة المتقاعد المستحقين للمعاش المنقول بعد وفاة مورثهم وتطبيقا لأحكام القانون رقم: 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (المادة 67)، تتمتع بهذه الصفة الفئات التالية:

- الأبناء الذين لم يبلغوا سن الواحدة والعشرين والمتابعين لدراساتهم.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 99-03 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-83-12 المتعلق بالتقاعد. الجريدة الرسمية، العدد رقم 20 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1997، ص 04.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 41 من القانون 12/83 المؤرخ في: 02/07/1983، مرجع سابق، ص 1803.

<sup>3</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 10 من المرسوم رقم 31/85 المؤرخ في: 09/02/1985 الذي يحدد كيفية تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 12/83 الجريدة الرسمية، عدد 09 الصادرة بتاريخ 24 فيفري 1985، ص 206.

<sup>4</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 53 من القانون 13/83 المؤرخ في: 02/07/1983، مرجع سابق، ص 1809.



- البنات مهما كان سنهم واللواتي لا يتمتعن بأي مورد مالي.
- الأبناء البالغون اقل من 25 سنة والخاضعون لعقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأبناء المصابون بعاهة جسمية أو عقلية مستديمة تمنعهم من ممارسة نشاط مهني.
- الزوج الشرعي للمتقاعد المتوفى مهما كان سنه شرط ألا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا أو إذا لم يستوف الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الشخصي.
- أصول المتقاعد المتوفى المكفولين إذا كانت مواردهم الشخصية تقل عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد أي 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون والتي تقدر بـ 240.000 دج حاليا.
- الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
- في حالة غياب ذوي الحقوق فانه تدفع المبالغ المستحقة لذوي الحقوق إلى باقي الورثة الذين لا يتمتعون بصفة ذوي الحقوق.

## 02- حساب المعاش المنقول وقسمته:

يتعلق مبلغ المعاش بعدد ذوي الحقوق من جهة وبدرجة القرابة التي تربطهم بالمتوفى من جهة أخرى.

- إذا لم يكن للمتوفى لا أصل ولا فرع يستحق زوجه معاشا منقولا تساوي قيمته 75 % من قيمة المعاش المباشر (أي معاش المتقاعد نفسه).
- إذا كان للمتوفى زيادة على الزوج وارثا واحدا آخر ذو حق سواء كان أصلا أو فرعا، يكون للزوج معاشا منقولا 50 % من المعاش المباشر للمتقاعد المتوفى.
- إذا كان للمتقاعد زيادة على الزوج المكفول اثنين فأكثر من ذوي الحقوق سواء كانوا أصولا أو فروعاً أو الاثنين معا، يساوي معاش الزوج 50 % من المعاش المباشر.
- إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجا يقتسم ذوو الحقوق الباقرن 90 % من مبلغ المعاش المباشر بحيث لا تتجاوز حصة كل ذي حق الحد القانوني وذلك كما يلي:
- 45 % من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء.
- 30 % من المعاش المباشر بالنسبة للأصول.

## خامسا: تقاعد المجاهدين:

يعتبر المجاهد هو المناضل باللباس الرسمي الذي إنظم إلى صفوف جيش التحرير الوطني وحمل السلاح خلال الفترة الممتدة من 01 نوفمبر 1954 إلى 19 مارس 1962 من اجل تحرير الوطن.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 05 من القانون رقم: 99/07 المؤرخ في: 05 افريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد الحريفة الرسمية، عدد 25 بتاريخ 12 افريل 1999، ص 03.





وقد شملت نفس المادة بصفة المجاهد كل من الفدائيين والمسبلين الذين شاركوا فعلا في الكفاح المسلح خلال نفس الفترة وكذا المناضلين الذين أصيبوا بجروح خلال مشاركتهم التطوعية إلى جانب جيش التحرير الوطني. وبالتالي فإنه في حالة حصول المجاهد على شهادة مستخرجة من وزارة المجاهدين يمكنه الاستفادة من تخفيض في السن للإحالة على التقاعد وفي مدة العمل بخمس سنوات. أي أن المجاهدين الذكور الذين استوفوا 10 سنوات عمل يمكنهم التقاعد ببلوغ 55 سنة من العمر بينما المجاهدات فيبلغن سن الخمسين 50 سنة. مع العلم أن سنوات الكفاح في صفوف جيش التحرير الوطني تضاعف مدتها بالنسبة لحساب فترة العمل الضرورية. وبالتالي فإنه من قام بأداء 04 سنوات من النضال في جيش التحرير الوطني فلن ينقصه إلا سنتين من العمل حتى يجمع مدة العمل القانونية. - يتم حساب قيمة معاش تقاعد المجاهد بنسبة 3.5 لكل سنة معتمدة مع العلم أن هذه النسبة لا تطبق إلا على السنوات التي قضاها المعني في صفوف جيش التحرير الوطني. وخلافا لمعاش المتقاعدين غير المجاهدين الذي لا يمكن أن تتجاوز قيمته 80 % من الأجر الشهري فإن معاش تقاعد المجاهد يمكن أن يصل إلى 100 % من الأجر الشهري الخاضع للاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل عن مرتين ونصف عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.

#### الفرع الثاني: التشريعات المتعلقة بالتقاعد في تونس

أما في تونس فتعد الإحالة على التقاعد النهائية الطبيعية لسنوات العمل التي قضاها العون في وظيفته<sup>1</sup> ولهذا فإنه لا يمكن إحالة الأعوان على التقاعد بعد تجاوز هذه السن أو بلوغهم السن القانونية كما يستفيد أعوان الوظيفة العمومية في حالة انقطاعهم عن العمل نهائيا وفي حالة توفر شروط معينة من جارية تقاعد، وتنتقل هذه الجارية عند وفاة العون إلى القرين الباقي على قيد الحياة ويتمتع أبناءه من جارية تقاعد الأيتام الوقتية. كما أنه في حالة عدم توفر الشروط القانونية اللازمة لاستحقاق هذه الجاريات فيمكن الانتفاع بمنحة الشيخوخة أو استرجاع مساهمات العون بعنوان التقاعد.

وعليه فإنه يمكن التطرق لموضوع التقاعد وفق التشريع التونسي من خلال ما يلي:

#### أولا: السن القانونية للتقاعد:

نص التشريع التونسي على سن عادية للتقاعد يخضع لها جل أصناف أعوان الوظيفة العمومية وسن خاصة تنطبق على بعض الوظائف أو الأسلاك وعلى خصوصيتها حيث تم ضبط هذه بسن (62)

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، منشوري الوزير الأول عدد 12 المؤرخ في: 04 افريل 1985 وعدد 32 المؤرخ في: 07 سبتمبر 2004 المتعلقين بإجراءات الإحالة على التقاعد.





سنة<sup>1</sup> وتم تحديد سن قانونية خاصة للتقاعد بالنسبة إلى بعض الأسلاك أو إلى بعض الوظائف وذلك بالاعتماد أساسا على طبيعة هذه الوظائف أو الأسلاك وخصوصياتها ونبين ذلك في الجدول التالي:<sup>2</sup>

الرقم	الوظائف أو الأسلاك الخاصة	سن التقاعد
01	العملة المعينون للقيام بأعمال منهكة ومخلة بالصحة مثل عمال النظافة والتطهير وعمال الملاحة البحرية وغيرها	57 سنة
02	الأعوان المعينون لممارسة وظائف مرهقة مثل بعض رتب سلك التعليم ورتب الشبه الطبي ورتب سلك البحرية التجارية	57 سنة شريطة أن يكون هؤلاء الأعوان قد قضاوا فترة عمل لا تقل عن 35 سنة
03	الأعوان المنتمون إلى الأسلاك النشيطة مثل إطارات وأعوان الأمن الوطني والشرطة الوطنية وإطارات وأعوان الحرس الوطني وكذلك إطارات وأعوان السجون وغيرها	57 سنة غير أنهم يبكون في حالة مباشرة إلى غاية بلوغهم سن 62 سنة
04	الأعوان العسكريون وأعوان مصالح الديوانة	52-62 سنة حسب الرتب التي ينتمون لها

#### ثانيا: أنواع التقاعد

##### 01: إحالة الأعوان على التقاعد بعد بلوغهم السن القانونية:

يمكن إبقاء الأعوان في حالة مباشرة بعد بلوغهم السن القانونية ويتعين التمييز في هذا الخصوص بين ثلاثة أنظمة قانونية مختلفة وهي:

- النظام المطبق على الأعوان المدنيين وقوات الأمن الداخلي وأعوان المصالح الديوانية.
- النظام المطبق على الأعوان العسكريين.
- النظام المطبق على الأعوان الذين لم يتمكنوا من استيفاء شرط الاقدمية اللازمة للانتفاع بجزائية التقاعد.

يمكن إبقاء هذه الأصناف في حالة المباشرة إلى حد بلوغهم سن 67 سنة على أقصى تقدير.<sup>3</sup> لكن عند التطبيق نلاحظ أن جل الأعوان الذين انتفعوا بهذا الإجراء إلى حد هذا التاريخ هم من الموظفين

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 24(جديد) من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في: 05 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي كما تم تنقيحه بالقانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988 **الرائد الرسمي**، عدد 20 الصادر بتاريخ 20 مارس 1985، ص 365.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، **خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية**. مرجع سابق، ص 42-43.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 24(جديد) من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في: 05 مارس 1985، مرجع سابق، ص 365.



السامين الذين أبدوا رغبتهم في البقاء في حالة مباشرة وعند بلوغهم سن 67 سنة حيث يمكن للإدارة مواصلة تشغيلهم.

## 02: إحالة الأعوان على التقاعد قبل بلوغهم السن القانونية

يتم إحالة الأعوان على التقاعد قبل بلوغهم السن القانونية وذلك

- إما بإيعاز من الإدارة.

- أو بطلب منهم.

- أو بمبادرة من الإدارة أو بطلب منهم على حد سواء.

### \* الإحالة على التقاعد قبل السن القانونية بإيعاز من الإدارة:

يمكن إحالة الأعوان على التقاعد وجوبا على التقاعد في الحالات التالية:

- عند حذف الخطط التي كانوا يستغلونها.

- اعتمادا على قصورهم المهني.

- دون سبب معين شريطة أن يكونوا قد شغلوا وظائفهم مدة لا تقل عن 15 سنة.

### \* الإحالة على التقاعد بطلب من العون نفسه

يمكن للعون أن يطلب إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية شريطة أن يكون قد باشر

وظائف بصفة فعلية لمدة لا تقل عن 15 سنة غير أن العون لا ينتفع بجراية التقاعد في هذه الحالة إلا

عند بلوغه لسن الخمسين<sup>1</sup> ولا يمكن للإدارة أن تجبر الموظف بتقديم مطلب في هذه الحالة.

### \* الإحالة على التقاعد بمبادرة من الإدارة أو بطلب من العون على حد سواء.

يمكن للإدارة أن تبادر بإحالة العون على التقاعد كما يمكن للعون نفسه أن يطلب إحالته على

التقاعد كلما ثبت أنه أصبح عاجزا صحيا وبصفة نهائية عن مباشرة وظائفه.

### ثالثا: تمويل نظام جرايات التقاعد

يتم تمويل نظام جرايات التقاعد من طرف العون ومشغليه وحددت نسبة مساهمة العون بـ 06 %

من مرتبه يتولى المشغل خصمها شهريا وتحويلها دون اجل إلى الصندوق القومي للتقاعد والحيطة

الاجتماعية وحددت نسبة مساهمة المشغل بـ 8.2 من مرتب العون.<sup>2</sup>

### رابعا: شروط الحصول على الجراية:

لكي يحق للعون الاستفادة من جراية التقاعد يجب عليه قضاء فترة عمل دنيا بالإدارة لا تقل عن

15 سنة ويتم الحط من هذه المدة إلى 10 سنوات بالنسبة للعملة العرضيين حيث أن الأعوان الذين

يشتغلون حسب نظام نصف الوقت تحتسب مدة العمل كما لو كان هؤلاء الأعوان يشتغلون كامل الوقت.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 41 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في: 05 مارس 1985، مرجع سابق، ص 365.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، منشور الوزير الأول عدد 17 المؤرخ في: 24 جوان 2002.



ولكل قاعدة استثناء حيث يستثنى من هذه القاعدة الأعوان المنقطعون نهائيا عن العمل اثر عجز بدني بجرية تقاعد دون إخضاعهم لشرط توفر اقدمية دنيا معينة ويتم ذلك مهما كان مصدر العجز البدني الذي يصاب به العون (مرض عادي أو طويل الأمد أو مرض مهني أو حادث شغل).

#### خامسا: كيفية ضبط مبلغ جريات التقاعد:

يتم احتساب جريات التقاعد اعتمادا على نسب مئوية معينة يتم تطبيقها على العناصر القارة للمرتبات التي كان يتقاضاها الأعوان خلال فترة نشاطهم وتحدد هذه النسب على ضوء فترات النشاط الجملة التي يقضيها الأعوان بالإدارة. ولهذا يحدد مبلغ جرية التقاعد بالاعتماد على ثلاثة عناصر<sup>1</sup>:  
- المرتب الذي كان يتقاضاه العون قبل انقطاعه عن العمل أو أفضل مرتب انتفع به خلال سنتين على الأقل:

- الفترة التي يتم على أساسها تصفية الجرية.

- النسبة المئوية التي يتعين تطبيقها على المرتب وتختلف هذه النسب حسب فترة النشاط.

فترة النشاط	النسبة المئوية من مرتب العون
العشر سنوات الأولى	02 % عن كل سنة (0.5 عن كل ثلاثة أشهر)
العشر سنوات الثانية	03 % عن كل سنة (0.75 عن كل ثلاثة أشهر)
العشر سنوات الثالثة والرابعة دون غيرها	02 % عن كل سنة (0.5 عن كل ثلاثة أشهر)

لا يمكن أن تتجاوز جرية التقاعد 90 % من مرتب النشاط. كما انه لا يمكن أن يكون مبلغ الجرية اقل من ثلثي الأجر المهني الأدنى المضمون المعمول به بالنسبة إلى نظام 2400 ساعة عمل في السنة.

#### سادسا: المرتب الذي يؤخذ بعين الاعتبار لتصفية جرية التقاعد.

تعتبر مبدئيا تصفية جرية التقاعد على أساس اجر مرتب شهري تقاضاه العون خلال فترة نشاطه (العناصر القارة فقط). وعند ما لا يكون آخر مرتب تقاضاه العون قبيل انقطاعه عن العمل هو أفضل المرتبات التي كان قد انتفع بها خلال فترة نشاطه المهني أن يطلب من الصندوق القومي للتقاعد والحيطة تصفية جريته على أساس المرتب الأفضل شريطة أن يكون قد انتفع بهذا المرتب خلال مدة لا تقل عن سنتين.

#### سابعا: الفترات التي يتم على أساسها تصفية جرية التقاعد.

تتم تصفية جرية التقاعد بالاعتماد على فترة نشاط معينة يتم ضبطها بالنسبة لكل عون وهي:

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 138.



- مدة كامل الخدمات التي يتم بعنوانها دفع المساهمات بعنوان التقاعد إلى الصندوق القومي للتقاعد والحياة الاجتماعية.

- مدة التنفيل القانوني التي يمكن أن يكون قد انتفع بها العون.

- مدة الخدمة العسكرية الإلزامية التي يمكن أن يكون قد قام بها العون.

- مدة الخدمات التي قد يتم ضمها إلى فترة النشاط ويتم اعتبار مدة الخدمات المسدات حسب نظام نصف الوقت خدمات كاملة بالنسبة إلى التقاعد.<sup>1</sup>

كما يتم احتساب فترات عطل المرض سواء كان بكامل الأجر أو بنصفه وفترات عدم المباشرة الوجوبية كفترات نشاط كاملة بالنسبة إلى التقاعد.<sup>2</sup>

**ثامنا: الأعوان الذين يمكنهم الانتفاع بالتنفيل في جارية تقاعدهم.**

يقصد بالتنفيل إضافة مدة إلى سنوات النشاط الفعلي التي يتم على أساسها احتساب جارية التقاعد مع تحمل المشغل كافة المساهمات الموافقة للمدة المضافة. ويمكن أن يسند التنفيل إلى الأعوان الآتي ذكرهم:<sup>3</sup>

- العملة الذين قاموا بأعمال منهكة ومخلة بالصحة طوال مدة لا تقل عن 15 سنة تتراوح مدة التنفيل من سنتين إلى 05 سنوات حسب مدة النشاط.

- الأعوان الذين مارسوا وظائف مرهقة طوال مدة لا تقل عن 15 سنة ففي هذه الحالة ينتفع الأعوان بتنفيل تساوي مدته الفترة المتبقية لهم لبلوغ سن الستين.

- أعوان السلك النشط الذين مارسوا مهامهم طوال مدة لا تقل عن 15 سنة تتراوح مدة التنفيل من سنتين إلى 05 سنوات حسب مدة النشاط.

- أعوان قوات الأمن الداخلي والعسكريين وأعوان السلك النشط للديوانة الذين أصيبوا بجروح أثناء الشغل انجر عنها عجز نهائي عن ممارسة النشاط وينتفع هؤلاء الأعوان بتنفيل يساوي مدته الفترة المتبقية لهم لبلوغ سن الستين.

- الأعوان الذين أحيلوا على التقاعد الوجوبي ينتفع هؤلاء الأعوان بتنفيل يساوي مدته الفترة المتبقية لهم لبلوغ سن الستين شريطة ألا يتعدى مردود هذا التنفيل نسبة 20 % من المرتب الذي تم على أساسه تصفية جارية التقاعد.

**تاسعا: الفترات التي يمكن ضمهما إلى فترة النشاط عند احتساب جارية التقاعد.**

يمكن للعون المطالبة بضم الخدمات التالية إلى اقدمية في التقاعد:

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الأمر عدد 839 لسنة 1985 المؤرخ في 17 جوان 1985، مرجع سابق، ص 870.

<sup>2</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 69 من الأمر عدد 112 المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 32 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في: 05 مارس 1985، مرجع سابق، ص 365.



- فترات النشاط الفعلي التي تعاطاها العون بمقابل والخاضعة لنظام التقاعد.
- فترات العمل التي قضاها العون بالخارج في نطاق التعاون الفني.
- فترات عدم المباشرة الخاصة لالتحاق بالقرين.
- عاشرا: انتفاع الموظف بجرية التقاعد مباشرة اثر انقطاعه نهائيا عن العمل:**<sup>1</sup>
  - عند بلوغ السن القانونية.
  - عند إحالته على التقاعد بسبب السقوط البدني.
  - عند إحالته على التقاعد بسبب حذف الخطط.
  - عند إحالته على التقاعد بصفة وجوبية.
  - عند إحالته على التقاعد المبكر بالنسبة للأمهات اللاتي لهن ثلاثة أبناء على الأقل دون العشرين أو اللاتي لهن ابن مصاب بإعاقة عميقة.
  - عند إحالته على التقاعد في نهاية الفترة النيابية بالنسبة إلى الأعوان الذين تم انتخابهم بمجلس النواب.
- كما يمكن أن ينتفع العون بالجرية فور بلوغه سن الخمسين عندما تتم إحالته على التقاعد المبكر بطلب منه أو من اجل القصور المهني، أما إذا انقطع العون نهائيا عن العمل اثر عزله أو اثر شطبه من الإطار أو اثر استقالته فلا يمكنه الانتفاع بجرية التقاعد إلا عند بلوغه السن القانونية.
- إحدى عشر: تعديل جرية التقاعد وترفيعها على أساس خدمات جديدة يقوم بها العون بعد إحالته على التقاعد:**

يمكن تغيير مبلغ جرية التقاعد كلما تغيرت قيمة العناصر القارة للمرتب الذي تمت على أساسها تصفية الجرية، ويتمثل التعديل في مراجعة مبلغ الجرية بإقحام الزيادة التي تم إقرارها أو المنحة المحدثة في مجمل المرتب المعتمد عند تصفية الجرية، ويتعين على العون المنتفع بالتعديل وعلى مشغله السابق دفع المساهمات المنجرة عن هذا التعديل للصندوق القومي للتقاعد والحیطة الاجتماعية، ويتم حجز هذه المساهمات من مبلغ جرية التقاعد بأقساط تضبط على أساس مدة لا تفوق ستة وثلاثين شهرا.

أما بالنسبة للترفيع في جرية التقاعد فإذا أحيل العون على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية ثم استأنف نشاط عموميا من شأنه أن يكسبه حقوقا جديدة يمكنه المطالبة بإعادة تصفية جرية التقاعد وذلك بهدف إقحام مدة الخدمات الإضافية ويتعين على العون في هذه الحالة أن يطلب من الصندوق القومي للتقاعد والحیطة الاجتماعية إيقاف صرف جرية التقاعد خلال مدة النشاط الإضافية ولا يمكن للعون المحال على التقاعد إثر بلوغه السن القانونية اكتساب حقوق جديدة على هذا الأساس.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 142.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 144.



### اثنا عشر: انتفاع العون بمنحة الشيخوخة بدل جارية التقاعد:

يمكن للعون الذي بلغ السن القانونية للتقاعد دون أن يكون قد استوفى بعد شرط الإقدمية الدنيا الواجب توفرها للانتفاع بالجارية أن يتحصل على منحة شيخوخة عوضاً عن جارية التقاعد.

#### 01- شروط الانتفاع بمنحة الشيخوخة:

يتم الانتفاع بمنحة الشيخوخة بعد تقديم مطلب في الغرض وقد رفضت المحكمة الإدارية سنة 1999 أن يتقيد العون بأي أجل لتقديم طلبه.<sup>1</sup>

ولا يمكن الاستجابة لهذا الطلب طالما لم يبلغ السن القانونية للتقاعد ولم يكن قد باشر وظائفه مدة خمس سنوات على الأقل.

#### 02- قيمة منحة الشيخوخة:

تساوي منحة الشيخوخة نصف قيمة الأجر الأدنى المهني المضمون المعمول به بالنسبة إلى نظام 2400 ساعة عمل في السنة لذا فإنه لا توجد أي علاقة بين قيمة منحة الشيخوخة من جهة ومرتب نشاط العون ومدة خدماته من جهة أخرى.<sup>2</sup>

#### 03- إحالة منحة الشيخوخة إلى القرين الباقي على قيد الحياة والى الأيتام:

عند وفاة العون المنتفع بمنحة شيخوخة تحال المنحة إلى قرينه الباقي على قيد الحياة والى أبناءه الذين هم في كفالاته وذلك طبقاً لنفس الشروط وحسب نفس الإجراءات المنصوص عليها بالنسبة إلى جارية التقاعد.

### ثلاثة عشر: الحقوق التي ينتفع بها مستحقوا العون إثر وفاته:

عند وفاة العون يمكن لمستحقيه الحصول على الحقوق التالية:

- حق الانتفاع بمستحقات العون المتوفى من مرتبات ومنح وجاريات حل أجلها ولم تصرف له.
- ويتم استرجاع هذه المستحقات طبقاً للإجراءات المنصوص عليها بقانون الإرث.
- حق انتفاع الأيتام بجارية وقتية للتقاعد أو بمنحة وقتية للشيخوخة.
- حق انتفاع مستحقي العون المتوفى بمنحة رأس المال عند الوفاة.
- حق انتفاع مستحقي العون بنظام الحماية الاجتماعية.
- حق انتفاع مستحقي العون عند الاقتضاء بتعويض الضرر الحاصل عن تعرض العون المتوفى كحادث شغل أو عن إصابته بمرض مهني قبل وفاته.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، القضية عدد 18.017، القرار المؤرخ في 17 نوفمبر 1999 المكي .... ضد الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية.

<sup>2</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، نظام التأجير في الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 75.



والجدير بالذكر في هذا الخصوص أن أبوي العون المتوفى لا ينتفعان بجراية التقاعد أو منحة الشيخوخة حتى ولو كانا في كفالة العون قبل وفاته.

#### أربعة عشر: الشروط اللازمة للانتفاع بجراية تقاعد القرين الباقي على قيد الحياة:

ينتفع القرين الباقي على قيد الحياة بهذه الجراية مهما كانت اقدمية العون المتوفى، غير انه يشترط من هذا القرين عدم الزواج من جديد قبل بلوغ سن الخامسة والخمسين وإذا تزوج القرين قبل بلوغه هذه السن يحرم من الانتفاع بجراية تقاعد غير انه يمكنه الانتفاع بالجراية من جديد بعد وفاة القرين الثاني أو اثر فسخ الزواج منه.

#### خمس عشرة: الشروط اللازمة للانتفاع بجراية الأيتام الوقتية للتقاعد:

ينتفع أبناء العون المتوفى بجراية وقتية للتقاعد إلى حين بلوغهم 21 سنة ويمكن الترفيع في هذا الحد العمري إلى سن 25 سنة بالنسبة إلى الأيتام الذين يواصلون تعليمهم العالي شريطة أن لا يكونوا منتفعين بمنحة جامعية. كما أن هذا الحد العمري لا ينطبق على الأيتام الإناث شريطة ألا يكون لهم موارد رزق خاصة وألا تكون نفقتهم واجبة على أزواجهم. ولا ينطبق هذا الحد أيضا على الأيتام الذين تمت إصابتهم قبل تاريخ وفاة العون بمرض مزمن أو بإعاقة دائمة أو أضحوا من جرائمها غير قادرين على ممارسة نشاط مهني بمقابل، وتتولى لجنة السقوط البدني بالصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية في هذه الحالة التثبت من طبيعة مرض الأبناء أو إعاقتهم ومن مدى عجزهم عن القيام بنشاط مهني بمقابل<sup>1</sup>. وتجدر الإشارة إلى انه يتم إسناد هذه الجراية دون اشتراط اقدمية دنيا للعون المتوفى.

#### سنة عشر: الجمع بين عدة جرايات تقاعد بالنسبة للقرين الباقي على الحياة والأيتام:

لا يمكن للقرين الباقي على قيد الحياة الانتفاع بأكثر من جراية واحدة بعنوان أكثر من قرين متوفى غير انه يمكنه الجمع بين جراية تقاعد شخصية وجراية تقاعد القرين الباقي على قيد الحياة. ولا يمكن للأبناء أيضا الجمع بين أكثر من جراية تقاعد بعنوان أبويهم المتوفين.

#### سبعة عشر: انتفاع مستحقوا العون المتوفى بالحماية الاجتماعية:

يبقى مستحقوا العون المتوفى منتفعين بنظام الحماية الاجتماعية الذي كان ينطبق عليهم قبل وفاة العون شريطة أن يظلوا قاطنين بالبلاد التونسية. ويتم حجز مبلغ المساهمات الخاصة بنظام الحماية الاجتماعية من مبلغ جرايات التقاعد التي ينتفع بها هؤلاء المستحقون إثر وفاة العون. وضبطت المساهمة الإضافية عند الانخراط في النظام الاختياري للتأمين على المرض بنسبة 02 % من جراية الباقيين على قيد الحياة. وبالنسبة إلى الأصول فإنهم ينتفعون بنفس الحماية الاجتماعية التي ينتفع بها القرين غير المطلق والأبناء في الكفالة على أن يتم حرمانهم وجوبا من هذه الحماية في صورة غياب قرين أو أبناء في الكفالة.

<sup>1</sup> صلاح الدين الشريف، ماهر كمون، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. مرجع سابق، ص 146.





### الفرع الثالث: الإشكاليات المتعلقة بالتقاعد في الجزائر و تونس

يمكن أن نعدد بعض إشكاليات التقاعد فيما يلي:

#### أولاً: في الجزائر

01- يختلف التقاعد دون شرط السن عن التقاعد النسبي حيث أن التقاعد دون شرط السن تم إقراره نتيجة للظروف الاقتصادية التي عرفتھا الجزائر في التسعينات والتي أدت إلى حل العديد من المؤسسات مما أدى إلى إقرار هذا النوع من التقاعد لتسوية وضعية أصحاب تلك المؤسسات والاستفادة من المعاش بالرغم من أنهم لم يصلوا إلى السن القانونية للتقاعد وهي 60 سنة. وتعتبر هذه الفترة فترة عمل مؤداه على خلاف التقاعد النسبي الذي يعتبر انتهاء الرابطة الوظيفية بين العامل وصاحب العمل والذي تم إقراره بموجب المرسوم التشريعي رقم: 10/94 المؤرخ في ماي 1994. كما أن التقاعد النسبي يتم بطلب من المعني ولا يمكن للإدارة أن تجبر أي موظف على ذلك. كما يمكن للعامل بالنسبة للتقاعد دون شرط السن أن يمارس مهنة أخرى لاستكمال فترة عمله على شرط أن يسترجع الأموال التي أخذها من الصندوق ويحتسب له المعاش على حساب المهنة الجديدة. أما سبب إلغاءه فإنه أصبح يمثل عبئاً كبيراً على الصندوق مما يؤدي إلى عجزه والسبب في ذلك عدم بلوغ السن القانونية وبالتالي عدم إكمال الاشتراكات بالنسبة للعامل المستفيد من هذا النوع.<sup>1</sup>

02- لا يوجد منح وتعويضات بالنسبة لصندوق التقاعد وإنما أجرة المعاش فقط وفي بداية شهر ماي من كل سنة تضاف زيادة في المعاش بنسب محددة.

03- يتم احتساب مبلغ المعاش على أساس الأجر المرجعي الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ويتم من خلال احتساب متوسط الأجر الشهري بـ 05 سنوات الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد إذا كان أكثر نفعاً أما إذا كان خلاف ذلك فإنه يتم على أساس 05 سنوات التي تلقى خلالها المعني أعلى أجر خلال مسيرته المهنية. أما بالنسبة لمبلغ المعاش فإنه يساوي عدد السنوات المعتمدة مضروب في نسبة 2.5 % في الأجر المرجعي مثال شخص تم دفع اشتراكه خلال 26 سنة فنسبة معاشه هي: 26 في 2.5 يساوي 65 % في الأجر المرجعي.

04- يمكن تأجيل سن التقاعد من طرف الإدارة بناء على طلب المعني إذا كان القانون الخاص بذلك السلك يسمح به أما إذا كان لا يوجد سند قانوني يسمح بذلك فإن الإدارة مجبرة على دفع ملف التقاعد بقوة القانون حتى ولم يطلب الموظف ذلك.

<sup>1</sup> عبد العزيز نجاح، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/24 على الساعة 14:00 بالوادي.





- 05- من الأسباب التي أدت إلى رغبة الموظف الجزائري في الحصول على التقاعد المسبق يعود إلى ذهنية الإنسان الجزائري الذي يريد أن يتقاضى أجرا بدون عمل بالرغم أن أجرته تكون اقل مما يتقاضاه من قبل ويفقد كثير من المنح والعلاوات.<sup>1</sup>
- 06- بإمكان الرجل المتقاعد ممارسة مهام أخرى تمكنه من زيادة دخله الفردي.
- 07- بيئة العمل تختلف من منطقة إلى أخرى وبالتالي أحيانا تكون الوظيفة العمومية تدفع موظفيها للتقاعد المسبق هروبا من ظروف العمل.
- 08- بعض المهن تستفيد من تخفيض سن التقاعد حيث أن هذا الإجراء معمول به في قطاعات محدودة كقطاع المناجم أو قطاع الشرطة.
- 09- لأصحاب المناصب العليا صندوق خاص بهم يسمى صندوق تقاعد الإطارات السامية للدولة يتمتعون بمعاش كامل عند بلوغ 10 سنوات عمل وبالرغم من أن ذلك يعتبر امتياز لهم نتيجة ما قدموه إلا أن صندوق التقاعد يعتبر مستفيد من اشتراكاتهم قبل التحاقهم بمناصب عملهم فمن جهة يدفعوا اشتراكهم إلى صندوق الضمان الاجتماعي ومن جهة أخرى يتقاضون معاشهم من صندوق الإطارات على خلاف ما يعتقد البعض.<sup>2</sup>
- 10- هناك بعض الحالات عندما تكون أجرة الموظف متدنية باعتبار أن الحد الأدنى للمعاش يتم حسابه بما يعادل 75 % من الأجر الأدنى المضمون على سبيل المثال لا الحصر العمال المؤقتين بالتوقيت الجزئي، مع الإشارة في هذا الإطار انه بالرغم من تغيير الأجر المضمون حيث أصبح 20000.00 دج بدل 18000.00 دج إلا انه في واقع الأمر بقيت مصالح التقاعد تحتسب قيمة المعاش بالنسبة لهذه الفئات على الأجر الأدنى المضمون السابق على اعتبار انه لم تردها أي أوامر رسمية من طرف السلطة الوصية في هذا الشأن بالرغم من مرور فترة معتبرة على هذا التغيير.
- 11- تعتبر اشتراكات الموظفين أهم مصدر لتمويل صندوق التقاعد أي الاقتطاع الشهري نسبة 09 % من الأجر الخام، دون أن نغفل دعم الدولة في حالة العجز واقتطاع جزء من الجباية البترولية لصندوق التقاعد كما انه أحيانا يتم إقراض الصندوق من طرف الصندوق الوطني للاستثمار لتغطية العجز.<sup>3</sup>
- 12- في حالة العطلة المرضية طويلة الأمد إذا لم يستوفي المدة القانونية للتقاعد فانه ليس من حقه إحالته على التقاعد والأمر متروك لصندوق الضمان الاجتماعي لاتخاذ قرار في شأنه.

<sup>1</sup> عبد العزيز نجاح، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/24 على الساعة 14:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.

<sup>3</sup> المقابلة نفسها.



- 13- تحتسب فترات العمل بالنسبة للتقاعد للعمال المشتركين في صندوق الضمان الاجتماعي حتى ولم يحملوا صفة موظف مثل المستخلفين أما بالنسبة لعمال الشبكة الاجتماعية وعمال الإدماج المهني فلا تحتسب فترات عملهم باعتبارهم لا يدفعون اشتراكهم لصندوق التقاعد.<sup>1</sup>
- 14- تستفيد المرأة من تخفيض 05 سنوات أي سن التقاعد 55 سنة فقط وتستفيد من تخفيض لمدة سنة على كل طفل عمره 09 سنوات على أن لا يفوق ذلك 03 أولاد أي لا تكون أقل من 52 سنة إلا أنه من الناحية العملية يوجد مرونة في تطبيق هذا الإجراء حيث لا يراعى في كثير من الأحيان إكمال الأطفال سن 09 سنوات.
- كما أن هذا الأمر وهذا الحق لا يتم إلا بطلب من المعنية بالأمر بمعنى أن المرأة إذا أرادت أن تكمل 60 سنة عمل فإنه لا يمكن لرب العمل أن يرغمها على ذلك ولا يمكن أن يدفع ملفها إلى مصالح التقاعد بقوة القانون ويعتبر ذلك تعسفا في استعمال السلطة وإذا تم دفع الملف من طرف الإدارة فإن مصالح صندوق التقاعد يجب أن ترفض ذلك.
- 15- قبل الشروع في أي رؤية إصلاحية لنظام التقاعد يجب مراعاة طبيعة الدولة الاجتماعية.
- 16- يوجد تأثيرات سياسية على نظام التقاعد ويتمثل ذلك في التقلبات السياسية والأزمات السياسية التي تحصل في البلاد حيث أول ما يتأثر به صندوق التقاعد مثال ذلك ما حصل في اليونان حيث تم تخفيض قيمة المعاش إلى النصف كإجراء تقشفي بغية الخروج من الأزمة.
- 17- أفراد ذوي الحقوق بامتيازات معينة نتيجة لاعتبارات سياسية وتاريخية وكذلك الامتيازات بالنسبة للمرأة نتيجة للتوجهات العالمية في ما يخص حقوق الإنسان وتمكين المرأة.
- 18- عندما تكون الدولة في بحبوحة مالية خاصة عند ارتفاع سعر البترول فإن ذلك ينعكس من خلال دعم الدولة للصندوق وإذا كانت الدولة في حالة تقشف فإن ذلك ينعكس سلبا على صندوق التقاعد مثال ذلك إلغاء التقاعد النسبي. وكذلك فإن الأزمات الاقتصادية تؤثر بطريقة غير مباشرة على صندوق التقاعد حيث أن الصندوق عبارة عن صندوق تضامني بين الأجيال أي جيل يغطي نفقات جيل آخر وبالتالي عند حدوث أزمة اقتصادية فإنه يتم تناقص في عدد الموظفين وبالتالي التناقص في حجم الاشتراكات التي كانت تدفع لصندوق التقاعد وهي أساس تمويله وبالتالي بالضرورة يحصل العجز حيث أنه عادة ما يكون أن 07 أشخاص يقابله عامل واحد بينما في الجزائر 2.5 شخص يقابله شخص واحد.<sup>2</sup>
- أما بالنسبة للواقع فإنه في كثير من الأحيان يتم غض الطرف عن حالات معينة خاصة ما تعلق بالمعاش المنقول في حالة وفاة المعني بالأمر وتم نقل معاشه إلى زوجته فإنه في حالة أن زوجته لها منحة أو اجر فإن ذلك يؤدي إلى حرمانها من المعاش لكن في واقع الأمر يتم التناقص على ذلك وعدم

<sup>1</sup> عبد العزيز نجاح، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/24 على الساعة 14:00 بالوادي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



تتبع ذلك ونعني هنا عندما تكون سنوات العمل اقل من السنوات المطلوبة وهي 7.5 سنة أي 03 أو 04 سنوات أما إذا كانت سنوات العمل أكثر من 7.5 فانه يتم الاستفادة من المعاش بقوة القانون مهما كان دخل المرأة.

#### ثانيا: في تونس

01- إن اكبر إشكال مطروح بالنسبة للتقاعد في تونس هو مسألة عجز الصناديق السيادية بما فيها صندوق التقاعد والحيطة الاجتماعية وبالتالي فان عملية إصلاح هذه الصناديق تعتبر احد الطابوهات والمحاذير التي تواجه صناع القرار في تونس وعليه فان الحكومات المتعاقبة لم تتجرأ على الإقدام على هذا الأمر نتيجة للظروف السياسية والاقتصادية التي تمر بها تونس ونتيجة لطبيعة الدولة الاجتماعية.<sup>1</sup> وبالرغم من ان العجز موجود حتى في الجزائر لكن بالنسبة للجزائر لا يطرح اشكال كبير نتيجة لاختلاف النظام الاقتصادي الجزائري على الاقتصاد التونسي ونتيجة لمعانة المالية العمومية التونسية مقارنة بالجزائر حيث ان الجزائر لديها من الموارد ما يغطي هذا العجز وهو اقتطاع نسبة من الجباية البترولية لتمويل الصندوق.

02- اثرت اشتراطات صندوق النقد الدولي على مختلف السياسات المتعلقة بالوظيفة العمومية بما فيها التقاعد مما ادى بالمشروع التونسي بالتحايل على ذلك باصدار ما يعرف التقاعد الاستثنائي الذي صدر في جوان 2022.

03- يتم حساب المعاش في تونس على أساس أحسن راتب شهري لآخر سنتين أخيرتين.

04- يمكن تأجيل سن التقاعد بناء على طلب المعني بالأمر في حدود 67 سنة.

05- من الأسباب التي أدت إلى تهافت الموظف التونسي على التقاعد ضغوطات العمل والظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها تونس خلال السنوات الأخيرة.

06- ان تهافت الموظف التونسي على التقاعد يدل على أن قطاع الوظيفة العمومية قطاع غير مرغوب البقاء فيه واكبر دليل على ذلك هرولة اغلب الموظفين التونسيين على التسجيل بغية الاستفادة من التقاعد الاستثنائي الذي تم اقراره في جوان 2022.<sup>2</sup>

07- لا يوجد في تونس صندوق للتقاعد خاص بالإطارات كما هو موجود في الجزائر نتيجة لاختلاف النظام السياسي والاقتصادي في كلا البلدين.

08- لا تستفيد المرأة التونسية من تخفيض في سن التقاعد وان التخفيض مرتبط بتربية الأبناء.

**من خلال ما سبق يتبين لنا أن التقاعد يعتبر من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في الوظيفة العمومية ويعتبر الحالة الطبيعية لانتهاء خدمة الموظف، وغيرها من الحالات يمكن أن نعتبرها**

<sup>1</sup> جمال يعقوب، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2022/09/22 على الساعة 10:00 بقبلي.

<sup>2</sup> المقابلة نفسها.



أنها حالات استثنائية حيث انه بعد مزاولة نشاطه في الوظيفة العمومية وعند بلوغ سن معينة يصبح العون غير قادر على العطاء فان المشرع مكن الموظف من منحه الحق في انتهاء العلاقة الوظيفية عند بلوغ سن معينة يحددها القانون.

وعموما فان اغلب التشريعات في العالم مكنت من إعطاء هذا الحق للموظف بما فيها القانون الجزائري والقانون التونسي والاختلاف فقط في الإجراءات واليات التنفيذ وكيفيات التعويض وكذلك في المدة التي تستوجب التقاعد سواء كان بالنسبة للرجل او بالنسبة للمرأة.

ف نجد مثلا بالنسبة إلى سن التقاعد فقد حددها القانون التونسي بـ 62 سنة بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء تماشيا مع مبدأ المساواة بينما المشرع الجزائري اعتمد على مقارنة أخرى تعتمد على مبدأ الخصوصية حيث اقر 60 سنة بالنسبة الرجال بينما النساء مكنهن من تخفيض 05 سنوات ليصبح السن القانونية للتقاعد بالنسبة للنساء في الجزائر 55 سنة وهذا نظرا لخصوصية المرأة وتكريما لها نظير ما تقدمه من واجبات أسرية من رعاية الأبناء والزوج وغيرها مع إمكانية تخفيض هذه المدة إلى 52 سنة في حالة تربية المرأة لثلاث أولاد لمدة تسعة سنوات أي لكل طفل تخفيض سنة. وهو ما ذهب إليه المشرع التونسي حيث مكن المرأة التي لها ثلاثة أبناء اقل من عشرين سنة من تخفيض في سن التقاعد كما يمكن أن نشير في هذا الإطار إلى أن المرأة التونسية تمكنت من الحصول على عدة حقوق متمثلة أساسا في الحريات العامة والمساواة بين الرجل والمرأة وهذا لا يعني بالضرورة حصولها على حقوق اجتماعية تحفظ لها كرامتها بل أدى ذلك إلى عدة ظواهر اجتماعية سلبية تحملتها المرأة نتيجة لهذا الانفتاح<sup>1</sup> بينما في الجزائر فقد مكن المشرع باعطاء كثير من الحقوق مراعاة لبعض القيود الاجتماعية في كثير من مناطق الوطن وبالرغم من أن البعض يرى ذلك أمر سلبي مقارنة بالمجتمع التونسي إلا أن البعض الآخر يرى أن تلك القيود والأعراف والتقاليد أدت إلى حماية المرأة من الكثير من اكراهات العمل وحفظت كرامتها ومكنتها من الحفاظ على شخصيتها وصحتها وغير ذلك فلذلك تجد المرأة التونسية تعمل في كل القطاعات مهما كانت ظروف العمل ومهما كانت طبيعة العمل ومهما كان الأجر بينما في الجزائر لا يمكن أن تعمل في كثير من الظروف التي لا تتلاءم مع طبيعة المجتمع وطبيعة المرأة في حد ذاتها وعليه يمكن أن نستنتج أن المرأة التونسية تم إقحامها في ميدان الوظيفة العمومية لعدة أسباب تم ذكرها سابقا إلا أن المرأة الجزائرية لها حقوق اجتماعية أكثر ملائمة لطبيعتها وخصوصيتها ومن ذلك سن التقاعد المعمول به في الجزائر 55 سنة وبالنسبة لتونس 62 سنة وينسحب ذلك على كثير من الحقوق الاجتماعية الأخرى.

ويعتبر شرط السن شرطا عاما يخضع له عموم الموظفين إلا انه لكل قاعدة استثناء حيث مكن القانون الجزائري بعض الفئات من التخفيض في شرط السن ونذكر على سبيل المثال الموظف المجاهد

<sup>1</sup> فوزي البيعقوبي شرف الدين، مقابلة سابقة. أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.



الذي يستفيد من تخفيض 05 سنوات فيصبح السن القانونية لهم 55 سنة وذلك نظير المجهودات والتضحيات الجسام التي قدمها الموظف المجاهد خلال مشاركته في الثورة التحريرية الكبرى 1954-1962 حيث أن هذا الأمر خاص بالجزائر نظرا لطبيعة النظام السياسي الذي اعتمد على فئة المجاهدين ومكنها من عدة امتيازات اجتماعية، وكذلك الأمر بالنسبة للعمال الذين يعملون في مناصب عمل تتميز بظروف الضرر ونجد هذا مكرسا في القوانين الخاصة ببعض الأسلاك.<sup>1</sup>

وهو ما ذهب إليه المشرع التونسي حيث أبقى أصناف من شرط السن بالاستناد إلى طبيعة هذه الوظائف حيث مكنهم من الاستفادة من تخفيض لمدة 05 سنوات لتصبح 57 سنة بدل 62 سنة ونذكر منهم على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- عمال النظافة.

- بعض أسلاك التعليم.

- سلك الشبه الطبي.

- إطارات وأعوان قوات الأمن الوطني والشرطة.

- الأعوان العسكريون والديوانة.

وهذا خلاف المشرع الجزائري الذي ضيق في عدد المهن التي يستفيد أصحابها من التخفيض حيث اقتصر ذلك على مهن معينة كقطاع المناجم وقطاع الشرطة بينما المشرع التونسي وسع نوعا ما في ذلك لتشمل عدة أسلاك.

أما بالنسبة لشرط المدة القانونية الدنيا التي يجب أن يقضيها الموظف في الوظيفة العمومية حتى يتسنى له الحق في التقاعد فإن القانون الجزائري حدد مدة 15 سنة على الأقل بحيث أن يكون قد سدد الموظف خلالها مدة لا تقل عن سبعة سنوات ونصف اشتراكات الضمان الاجتماعي. أما بالنسبة لذوي الحقوق فيمكن إعفائهم من شرط السن سبعة سنوات ونصف في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بحيث يمكنهم من الاستفادة من المعاش ولو كانت المدة أقل من ذلك.

وفي تونس بالرغم من أن القانون حدد سن 62 سنة كسن للتقاعد إلا أنه يمكن للإدارة أن تؤجل هذا الأمر حسب ضرورة المصلحة أو حسب حاجة الموظف بان يكمل شرط الأقدمية المطلوبة للانتفاع

بجارية التقاعد الكامل وهذا الأمر تحدده القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك مثل:

- النظام المطبق على قوات الأمن الداخلي وأعوان مصالح الديوانة.

- النظام المطبق على الأعوان العسكريين إلا أنه لا يمكنهم من تجاوز سن 67 سنة كأقصى حد.

<sup>1</sup> عبد العزيز نجاح، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/24 على الساعة 14:00 بالوادي.



أما في الجزائر فيمكن للموظف الذي بلغ سن 60 سنة أن يواصل مهامه إلى حين بلوغ 65 سنة كحد أقصى باستثناء مهام التدريس في الجامعة ومنصب إمام مسجد التي كانت غير محددة بسن حيث تم تحديدها مؤخرا بالنسبة للاساتذة الباحثين والاساتذة الباحثين الاستشفائيين بـ 75 سنة.<sup>1</sup>

يمكن ان نلاحظ بالنسبة لبعض الذين يفضلون ارجاء تقاعدهم الى غاية السن القصوى الاجبارية المحددة في قوانينهم الاساسية الخاصة في اغلب الاحيان يكون بغية الحفاظ على الامتيازات والعلاقات التي كونوها خلال مساره المهني مثل استغلال تلك العلاقات في توظيف ابنائهم واقاربهم او استغلال تلك العلاقات في تدعيم مشاريعهم الخاصة سواء كانت مشاريع استثمارية او تجارية او خدماتية عادة تكون اسم ابنائهم او زوجاتهم او اقاربهم او اصدقائهم او شركائهم.

- البطالة وعدم وجود فرص عمل حقيقة في قطاعات أخرى مما يؤدي إلى الدخول إلى الوظيفة العمومية مكرها غير مقتنع وبالتالي من اليوم الأول الذي دخل فيه للوظيفة يسعى للبحث عن عمل في اتجاه آخر أفضل من الذي فيه وبالتالي كلما سنحت الفرصة لذلك يخرج منه.

- طبيعة الفرد الجزائري الاتكالية والتي يريد أن يتقاضى أجرا ولو كان زهيدا على أن يزاول عمله بالرغم من قدرته على ذلك.<sup>2</sup>

**أما في تونس** بالنسبة للتقاعد النسبي فقد اشترط المشرع سن 15 سنة بدل 20 سنة كسنوات عمل مع ضرورة بلوغ سن 50 سنة مع اشتراط موافقة الإدارة على ذلك على أن يتحصل على جارية عمرية إلى أن يصل إلى السن القانونية للتقاعد وهي 62 سنة. أما بالنسبة للذين لم يتموا 15 سنة فيستفيدون من منحة الشيخوخة على أن يكونوا قد أتموا 10 سنوات عمل إلى أن يصلوا إلى السن القانونية للتقاعد.<sup>3</sup> أما بالنسبة للتقاعد دون شرط السن فغير معمول به في تونس.

كما أصدرت الحكومة التونسية مؤخرا في سبيل مواجهة اشتراطات صندوق النقد الدولي القانون الاستثنائي الخاص بالتقاعد لكي يتم تقليص تعداد الوظيفة العمومية الذي تضخم بشكل لافت بين سنة 2010 وسنة 2017. وينص هذا المرسوم على انه يمكن للإدارة أن تمنح تقاعد استثنائي لمدة 03 سنوات أي من سنة 2022 إلى سنة 2024 للموظفين الذين بلغوا سن 57 سنة أي ابتداء من مواليد 01 جانفي 1965 بالنسبة لسنة 2022 ومواليد 1966 بالنسبة لسنة 2023 ومواليد 1967 بالنسبة لسنة

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التعليم رقم 554 لسنة 2019 بتاريخ 15 اوت 2019 الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمتعلقة بتنفيذ الاحكام المتعلقة بالاحالة على التقاعد للموظفين المنتمين لاسلاك الاساتذة الباحثين وأسلاك الاساتذة الباحثين الاستشفائيين.

<sup>2</sup> عبد العزيز نجاح، مقابلة سابقة، اجريت يوم 2020/12/24 على الساعة 14:00 بالوادي.

<sup>3</sup> فوزي البيعوي شرف الدين، مقابلة سابقة. أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.



2024 مع شرط أن يكون قد عمل لمدة 15 سنة في الوظيفة العمومية كما أن الأولوية لأصحاب الأمراض المزمنة والذين في كفالتهم أحد الفروع أو أحد الاصول من ذوي الاعاقة.<sup>1</sup> كما يمكن أن نشير هنا إلى انه يوجد اختلاف في أنظمة التقاعد المعمول بها في الجزائر و تونس ففي الجزائر يوجد ثلاث أنظمة وهي نظام التقاعد الخاص بالعسكريين ونظام التقاعد الخاص بالإطارات ونظام التقاعد الخاص بعموم الموظفين الأجراء والغير أجراء بينما في تونس يوجد نظام ين نظام خاص بجميع الموظفين ونظام خاص بالعسكريين.

### المطلب السابع: الوفاة في الجزائر و تونس

تعتبر الوفاة من بين الحالات الفجئية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية والتي هي خارجة عن إرادة الموظف والادارة على حد سواء.

فوفق التشريع الجزائري تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، ويجب أن تثبت بدليل رسمي نظرا للنتائج المترتبة عليها، حيث يجب إثبات ذلك بشهادة الوفاة الصادرة عن سجلات الحالة المدنية.

وقد تكون وفاة الموظف ليس لها علاقة بالعمل، كما قد تكون ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني ففي الحالة الأولى لا يترتب على المستخدم أي التزام إلا ما تقرره قوانين التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق برأسمال الوفاة وبالتالي لا يترتب على ذوي الحقوق إزاء المستخدم أي حق أما في الحالة الثانية تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في المعاش وريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق بالإضافة إلى استعادتهم من رأسمال الوفاة.<sup>2</sup>

**وفي تونس كذلك** في صورة وفاة العون خلال حياته المهنية يشطب من الإطار ابتداء من نهاية الشهر الذي تم خلاله تسجيل الوفاة.<sup>3</sup>

أما بالنسبة للحقوق الاجتماعية والمالية المترتبة عن الوفاة فقد بينا ذلك فيما سبق في إطار التطرق إلى الحقوق الاجتماعية للموظف العام خاصة ما تعلق بالحماية الاجتماعية للموظف العام عند الوفاة في الفصل الثالث (المبحث الثالث) وكذلك في المطلب السابق من هذا المبحث المتعلق بالتقاعد. وعموما فان اهم الاشكاليات المتعلقة بسبب انتهاء الخدمة بسبب الوفاة هي مسألة الحقوق التي يتمتع بها ذوي الموظف المتوفى من ناحية قيمة هذه الحقوق ومن ناحية الفئات المعنية بها ومن ناحية كفايات التعويض والاجراءات الازمة لذلك.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، قرار عدد 2022/542 المؤرخ في: 13 جوان 2022 المتعلق بضبط الفئات المهنية واجراءات وصيغ واجال تطبيق البرنامج الخصوصي للاحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية.

<sup>2</sup> ياسن ربوح، مرجع سابق، ص 488.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 96 من القانون عدد 81 المؤرخ في 31 ديسمبر 1973 المتعلق بمجلة المحاسبة العمومية **الرائد الرسمي**، عدد 51 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1973، ص 2501.





كما يمكن أن نشير في هذا الإطار أن المشرع التونسي اقر حالات أخرى لانتهاة العلاقة الوظيفية منها ما يلي:

01- فسخ العقد: ينطبق هذا الإجراء على الأعوان المتعاقدين فقط باعتبار أن الموظفين يتصفون بصفة الدوام ولا يمكن للإدارة أن تنهي علاقتهم الوظيفية عن طريق فسخ العقد وهذا الأمر معمول به في الجزائر وتونس حيث يوضع حد لانتداب الأعوان المتعاقدين مبدئيا عند نهاية اجل انتدابهم، غير انه يحق للإدارة فسخ عقودهم قبل نهاية مفعولها شريطة إعلام العون بهذا الفسخ قبل شهر على الأقل.<sup>1</sup>

02- إدماج الموظفين والعملة في إطارات منشأة أو مؤسسة عمومية تم إلحاقهم لديها: عند نهاية فترة الإلحاق أم إرجاع العون إلى سلكه الأصلي أو إدماجه بإطارات الإدارة التي تم إلحاقه إليها أو تجديد إلحاقه.<sup>2</sup> وفي حالة إدماج العون بإطارات المؤسسة أو المنشأة التي تم إلحاقه لديها يشطب آليا من إطارات إدارته الأصلية.<sup>3</sup>

03- التجريد من الرتبة:

يمكن للمحكمة العسكرية أن تصدر عقوبة التجريد العسكري وهي عقوبة تكميلية تسلط على العسكريين عملا بأحكام الفصل 26 من القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967 المتعلق بالنظام الأساسي العام للعسكريين. وقد نص في هذا الخصوص الفصل 65 من الأمر العلي المؤرخ في 10 جانفي 1957 على انه ينتج عن هذه العقوبة ما يلي:

- الحرمان من الرتبة ومن حق ارتداء الزي وحمل الشارات الخاصة به.
- الإقصاء من الجيش ومن جميع الوظائف والخدمات العامة.

<sup>1</sup> الجمهورية التونسية، الفصل 113 من القانون عدد 112 المؤرخ في 12/12/1983، مرجع سابق، ص 4328.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، الفصل 62 الفقرة الثانية.

<sup>3</sup> الجمهورية التونسية، المنشور عدد 24 المؤرخ في 11 أبريل 1994 والمنشور عدد 66 المؤرخ في 12 نوفمبر 1994 والمنشور عدد 56 المؤرخ في 23 أكتوبر 1995.





### خلاصة واستنتاجات:

تم التطرق في هذا الفصل إلى النظام التأديبي للموظف، والوضعيات القانونية الأساسية، كما تم التطرق أيضا إلى حالات انتهاء خدمة الموظف العام في الجزائر وتونس.

وعليه يمكن أن نستنتج ما يلي:

- إن النظام التأديبي في الجزائر وفي تونس يتشابهان من حيث البنية والجوهر ويختلفان فقط في بعض الإجراءات وبعض الشروط وعليه فمن حيث تعريف الأخطاء المهنية يتبين لنا أن كلا النظامين لم يحددا تعريف دقيق وإنما تم إعطاء تعريفا شاملا يبين الأخطاء المهنية التي يترتب عليها توقيع العقوبات التأديبية اللازمة.

- أما بالنسبة لتصنيف الأخطاء المهنية فالمشعر الجزائري قسمها إلى أربع أصناف بينما المشعر التونسي لم يقسمها وإنما تحدث عنها بصفة عامة دون تقسيم وبالنسبة للعقوبات التأديبية فالمشعر الجزائري اتبع كل نوع من الأخطاء التأديبية عقوبات خاصة بذلك النوع وبالتالي كل خطأ مهني يستوجب عقوبة خاصة به أما المشعر التونسي فقد قسم العقوبات التأديبية إلى قسمين عقوبات من الدرجة الأولى وعقوبات من الدرجة الثانية.

- وجدت الوضعيات القانونية الأساسية للموظف لتدعيم الحركية داخل الوظيفة العمومية ولتلك يبيف الخدمات العمومية مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي المتغير وقصد التكفل بالشؤون الشخصية والعائلية والسياسية للموظف وتلبية رغباته المهنية وتبادل الكفاءات والخبرات المهنية.

- ان الوضعيات القانونية الاساسية او حالات اعوان الوظيفة العمومية في تونس جاءت متشابهة باستثناء حالة خارج الإطار التي موجودة في القانون الجزائري وغير موجودة في تونس وان اغلب الاشكاليات المتعلقة بهذا العنصر اشكاليات قانونية متعلقة اساسا بالشروط الموجبة لتلك الحالات والحقوق التي يتمتع بها الموظف المعني بهذه الوضعيات مما ادى بالمشعر الجزائري الى اصدار المرسوم عدد 373 لسنة 2020 المؤرخ في 20 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية والذي اجاب على كثير من هذه الاشكاليات.

- إن الإجراءات المعمول بها في نقل الموظفين متشابهة في الجزائر وتونس حيث يجب مراعاة اعتبارين أساسيين فيما يخص نقل الموظفين وهما المصلحة العامة والمصلحة الذاتية للموظف العام. لكن في واقع الأمر وفي كثير من الأحيان يحصل تعسف إداري في استعمال هذا الحق من طرف المسؤولين فتكون النقلة لاعتبارات غير التي نص عليها القانون وتتدخل الاعتبارات الشخصية للتخلص من الأفراد المشاكسين أو الذين لا يتجاوبوا مع قراراتهم وتوجهاتهم في التسيير الإداري أو لاعتبارات سياسية أو شخصية وغيرها ولهذا فإنه بالرغم من أن نقل الموظفين يعتبر حلا لعدة إشكالات إدارية فإنه في كثير من



الحالات وعند عدم مراعاة الجوانب الشخصية والاجتماعية بالنسبة للموظف العام في نقل الموظفين يؤدي إلى نتائج عكسية.

- نلاحظ أن القوانين المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر و تونس أولت أهمية قصوى بالنسبة لانتهاء خدمة الموظف العام بسبب الاستقالة وبما أن الاستقالة أخطر قرار يقوم به الموظف في حياته المهنية بإرادته الذاتية فإن المشرع قيده بعدة شروط

- اشترط المشرع الجزائري شرطا واحدا لعزل الموظف وهو الغياب غير المبرر عن العمل لمدة 15 يوما متتالية بدون مبرر شرعي وبعد استنفاد كافة الإجراءات التي تم ذكرها من توجيه الاعتذارات اللازمة واثبات ذلك بالطرق المعمول بها، بينما في تونس فبالإضافة إلى الغياب غير المبرر عن العمل لمدة 15 يوم فقد أضاف المشرع شرطا آخر وهو الإغفاء عن طريق القصور المهني وبما أن العزل قرار هام بالنسبة للموظف أو الإدارة ولهذا يمكن أن نعتبر أن مدة 15 يوم غير كافية لعزل الموظف وعليه نقترح أن تمدد المدة بأكثر من ذلك.

- يعتبر التسريح حسب القانون الجزائري والعزل حسب القانون التونسي أقصى عقوبة يمكن تطبيقها على الموظف بسبب ارتكابه خطأ مهنيا جسيما حيث تسلط عليه عقوبة التسريح من العمل بعد انعقاد المجلس التأديبي مع ضرورة أن يتبع ضمانات الحياد واحترام حقوق الموظف في الدفاع عن نفسه.

- إن اغلب التشريعات في العالم مكنت من إعطاء الموظف حق التقاعد بما فيها القانون الجزائري والقانون التونسي والاختلاف فقط في الإجراءات واليات التنفيذ وكيفيات التعويض وكذلك في المدة التي تستوجب التقاعد سواء كان بالنسبة للمرأة أو الرجل.

- تعتبر الوفاة من بين الحالات الفجائية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية والتي خارجة عن إرادة الموظف والإدارة على حد سواء وفق التشريع الجزائري والتشريع التونسي وتعتبر الوفاة من الأسباب الطبيعية لإنهاء علاقة العمل، ويجب أن تثبت بدليل رسمي نظرا للنتائج المترتبة عليها، حيث يجب إثبات ذلك بشهادة الوفاة الصادرة عن سجلات الحالة المدنية.

الذاتية



## الخاتمة

تم التطرق في هذه الدراسة إلى كل ما تعلق بالمسار المهني للموظف العام في الجزائر و تونس من خلال المقارنة بين القوانين المنظمة لقطاع الوظيفة العمومية في كلا البلدين وكذلك التطرق إلى الإشكاليات التي برزت من خلال التطبيق العملي لتلك القوانين في المؤسسات والإدارات العمومية وعملية التأثير والتأثير بين قوانين الوظيفة العمومية وبيئة الإدارة العامة في كلا البلدين خاصة ما تعلق بالبيئة السياسية.

ومن خلال دراسة موضوع المسار المهني للموظف العام في الجزائر و تونس يمكن أن نستخلص ما يلي:

### أولاً: النتائج

لقد اختارت كل من الجزائر و تونس النظام المغلق كنظام ينظم قطاع الوظيفة العامة في البلدين والذي يعتبر من أبرز سماته انه نظام لائحي يكون الموظف من خلاله في وضعية تنظيمية لائحية تجاه الإدارة.

تؤثر الاعتبارات السياسية في سياسة التوظيف من خلال إنشاء وظائف جديدة لبعض الموظفين الذين لعبوا دورا وطنيا في قضايا وطنية، كما أن تعيين كبار الموظفين يكون في الغالب لدواعي سياسية وانتماءات حزبية.

إن الجانب المالي للدولة يتحكم في جميع عمليات التوظيف من البداية إلى النهاية ، ويكون ذلك من خلال إنشاء الوظائف العامة وتعيين السياسة العامة للوظيفة العامة ، كما أن عملية إصلاح الوظيفة العامة تتطلب موارد إضافية وعليه فإن مشاريع إصلاح قطاع الوظيفة العمومية تراوح مكانها في الجزائر أو في تونس بسبب الأعباء المالية اللازمة لعملية الإصلاح.

تؤثر الاعتبارات الخارجية في عمليات التوظيف خاصة ما تعلق باشتراطات المؤسسات المالية العالمية مثل صندوق النقد الدولي من خلال التأثير على سياسات الوظيفة العامة والمتعلقة أساسا بالانتدابات الجديدة في الوظيفة العامة وكتلة الأجور ، وهو ما شهدته الجزائر في فترة التسعينات وما تشهده تونس حاليا.

نلاحظ أن نظام الوظيفة العمومية في تونس يعتمد في كثير من القرارات على السلطة المركزية خاصة ما تعلق بالمسار المهني للموظف العام مثل القضايا المتعلقة بالترقية والتعيين وبعض الحقوق الاجتماعية وغيرها وهذا خلافا لما هو الحال في الجزائر حيث أن المديرية العامة للوظيفة العمومية اعتمدت على سياسات غير ممركرة في كثير من القضايا المتعلقة بالمسار المهني.



يخضع فتح المناصب المالية لاعتبارات موضوعية حيث يمكن حصرها في تقدير الاحتياجات وفقا للمعطيات الخاصة بالموارد البشرية المتوفرة والحركة التي قد تتجم عنها وكذا طبيعة المهام المسندة للمؤسسة إلا انه واقعا تتدخل الاعتبارات الشخصية والسياسية في هذا الأمر.

مما يلاحظ على الإحصائيات المتعلقة بتعداد الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس أنها في تزايد مستمر على الرغم من أن قطاع الوظيفة العمومية قطاع خدماتي ويعود ذلك لعدة أسباب سياسية واجتماعية.

إن الإحصائيات المتعلقة بالوظيفة العمومية تمتاز بعدم الدقة وعدم التحيين سواء كان ذلك في الجزائر أو في تونس وقد يكون ذلك مقصودا من طرف النظام السياسي القائم الذي يتصف بالانغلاق وعدم السماح بالانفاذ إلى المعلومة.

تدخل الاعتبارات السياسية في عمليات التوظيف والترقية بالخصوص حيث حدث ذلك في عدة مناسبات ونذكر في الجزائر على سبيل المثال ما يلي:

- الإدماج على مناصب شاغرة سنة 2001 بعد الانتخابات الرئاسية سنة 1999.

- استغلال المناصب الشاغرة في التوظيف والترقية سنتي 2013 و 2014 قبيل الانتخابات الرئاسية لسنة 2014.

- العمل بالقوائم الاحتياطية في قطاع التربية سنوات 2018 و 2019 و 2020 بعد الحراك الشعبي لسنة 2019 وجائحة كورونا سنة 2020.

- الإدماج المهني لسنة 2019 قبيل الانتخابات الرئاسية والتي أجريت في 2019/12/12.

- التنامي السريع لتواجد المرأة في الوظيفة العمومية خاصة في السنوات الأخيرة. وفي تونس كذلك نجد ما يلي:

- تخفيض معدل النجاح في البكالوريا مما أدى إلى زيادة عدد المتخرجين من الجامعات بما لا يتلاءم مع احتياجات مؤسسات التوظيف وكان هذا قبيل "الثورة".

- الإجراءات الاستثنائية التي تم اتخاذها بعد "الثورة" سنتي 2011 و 2012 والمتعلقة أساسا

بالاعتماد على التوظيف بالمسابقات على أساس الشهادت بدل الاعتماد على التوظيف بالمسابقات على أساس الامتحانات وكذلك بالنسبة للتوظيف المباشر للمنتفعين بالعفو التشريعي العام دون مسابقات.

- القانون عدد 38 لسنة 2020 والذي ينص على توظيف مباشر لمن طالت بطالتهم 10 سنوات دون المرور على المسابقات والذي أثار كثيرا من الجدل.

إن من بين أهم الإشكاليات بالنسبة لقانون الوظيفة العمومية خاصة ما تعلق بالحقوق المرتبطة

بالمسار المهني للموظف العام هو مسألة السلطة التقديرية وخاصة ما تعلق بفتح المناصب المالية ومسألة التقييم مما يؤدي إلى استدعاء الاعتبارات الأخرى التي لم تشرع من أجلها.



لقد أكدت القوانين المنظمة للوظيفة العمومية سواء كان ذلك في الجزائر أو في تونس على إقرار مبدئي المساواة والجدارة في تولي الوظائف لكن من الناحية التطبيقية نلاحظ عدة اختلالات في تطبيق هذين المبدئين ويعود ذلك إلى عدة أسباب تاريخية وسياسية وثقافية.

يمكن أن نعتبر طريقة التوظيف عن طريق إدماج الموظفين المؤقتين في مناصبهم إحدى الطرق المهمة في التوظيف خاصة في الظروف الاستثنائية حيث نصت عليها القوانين في الجزائر و تونس، لكن عرفت هذه الطريقة عدة تطورات حسب الظروف السياسية والاجتماعية لكل دولة فغالبا ما يتم تطبيق هذه الطريقة نتيجة لظروف سياسية واجتماعية مما يؤدي إلى آثار سلبية على الوظيفة وهو ما حصل في الجزائر وتونس عدة مرات.

من بين أهم الإشكاليات التي أوجدها الإدماج المهني تضخم تعداد الوظيفة العمومية ففي الجزائر بلغ العدد الإجمالي المعني بعملية الإدماج المهني إلى 346.088 موظف ليصل سنة 2022 إلى 2.5 مليون موظف، أما في تونس فقد تضاعف تعداد الوظيفة العمومية بعد "الثورة" بسبب الطرق الاستثنائية للتوظيف ليقفز من 400.000 موظف سنة 2010 إلى 628.000 موظف سنة 2017.

تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام ولها الأثر البالغ في ترقية مساره المهني، وبالرغم من أن الترقية في الرتبة مرتبطة ومتصلة بفكرة المسار المهني إلا أنه لا يمكن اعتبارها حقا تخضع ممارسته لميكانيزمات آلية محضة فهي تتوقف على اعتبارات معينة تتمثل في تقديرات السلطة المعنية في هذا المجال وكذلك على إجراءات انتقائية بنسبة الالتزام تجاه نفس الإدارة.

من أهم الإشكاليات المطروحة في الوظيفة العمومية عدم التوافق والتطابق بين مستوى التكوين ومستوى التوظيف بخصوص الشهادات والتخصصات المطلوبة نتيجة عدم تحديد احتياجات مختلف قطاعات الوظيفة العمومية بدقة.

لقد اقر المشرع التونسي إمكانية السماح للموظف العمومي في حالة الإحالة على الاستيداع إنشاء مؤسسة اقتصادية بغية تشجيع المبادرات الفردية والمساهمة في الاقتصاد الوطني وهذا الأمر معمول به في تونس لعدة سنوات وتم استدراك ذلك من قبل المشرع الجزائري مؤخرا فيما تعلق بالمؤسسات الناشئة. يعتبر التسريح حسب القانون الجزائري والعزل حسب القانون التونسي أقصى عقوبة يمكن تطبيقها على الموظف بسبب ارتكابه خطأ مهنيا جسيما وتسلبت عليه عقوبة التسريح من العمل بعد انعقاد المجلس التأديبي مع ضرورة أن يتبع ضمانات الحياد واحترام حقوق الموظف في الدفاع عن نفسه.

اغلب التشريعات في العالم مكنت من إعطاء الموظف حق التقاعد بما فيها القانون الجزائري والقانون التونسي والاختلاف فقط في الإجراءات واليات التنفيذ وكيفيات التعويض وكذلك في المدة التي تستوجب التقاعد سواء كان بالنسبة للمرأة أو الرجل.



تعتبر الوفاة من بين الحالات الفجائية التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية والتي خارجة عن إرادة الموظف والادارة على حد سواء ولذلك فهي من الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل، ويجب أن تثبت بدليل رسمي نظرا للنتائج المترتبة عليها، وتبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في المعاش وريع الوفاة مستمرة لذوي الحقوق بالإضافة إلى استقادتهم من رأسمال الوفاة.

**ثانيا: الاقتراحات والحلول:**

من خلال الاشكاليات التي تم ذكرها سابقا يمكن ان نقترح ما يلي:

بما ان الموظف الذي حضي بتكوين متخصص ومر بجميع الاختبارات التي تؤهله للقيام بواجباته الوظيفية على أحسن وجه فاننا نقترح ألا يخضع لفترة التربص وإنما يتم ترسيمه مباشرة باعتباره متكون أساسا لهذا الغرض وفي حالة عدم ترسيمه فإننا نجد أنفسنا في موقف متناقض مع مبدأ التكوين المتخصص وهو التوظيف المباشر فعدم الترسيم يضرب بعرض الحائط هذا المبدأ فضلا على أن الموظف الذي لم يتم ترسيمه لا يمكنه اللجوء إلى منصب آخر باعتباره غير مؤهل له.

قد تشوب عمليات توظيف الأعوان المتعاقدين في مناصبهم دون اللجوء إلى المسابقة عيوب كبيرة وبالتالي نقترح في هذا الأمر أن يتم تطبيق إجراءات التوظيف على المتعاقدين حتى تكون عملية إدماجهم فيما بعد على أسس المساواة، وبالتالي حصولهم على أول تعيين وبقاءهم في مناصبهم لمدة معينة لا يعد شرطا كافيا حتى يتم إدماجهم بصفة مباشرة دون اللجوء إلى المسابقات على غرار غيرهم من الذين لم يحصلوا على تعيين بصفة متعاقدين.

نقترح إعادة النظر في صلاحيات اللجنة المتساوية الأعضاء و أن تكون متوازنة بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة وان يتحلى أعضائها بالجدية في ممارسة المهام الرقابية المنوطة بهم.

نقترح تطوير نظام الترقية من خلال إعادة ضبطه بنص تنظيمي جديد بدلا من النص التنظيمي الحالي وكذلك إعادة صياغة معايير للتقييم أكثر موضوعية وقابلة للقياس.

بالنسبة للإدماج أسلوب يجب أن يحدد وينظم أكثر بحيث يحقق توازنا بين ظروف البلاد المالية من جهة، وعدم إحداث اكتظاظ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية التي قد تصل إلى درجة التشبع مما يحدث تضخما وظيفي.

وبخصوص الترشح لبعض المناصب الحساسة في الدولة من الافضل أن تكون من ذوي أصحاب الجنسية الأصلية فقط طالما أن هذه المناصب لها تأثير على السكينة العامة ولها علاقة بالسيادة الوطنية بالرغم من أن ذلك قد يؤدي إلى حرمان الدولة من الكفاءات الوطنية ولكن حساسية هذه القطاعات تفرض حمايتها.

ضرورة ضبط الحقوق الأساسية للموظف والمتعلقة بالمسار المهني وإقرارها بقوة القانون وعدم ترك ذلك للسلطة التقديرية للمسؤولين مثل فتح المناصب المالية الخاصة بالترقية.



تحتاج سياسات التكوين إلى كثير من المراجعات لاسيما فيما يخص تحديد الاحتياج للتكوين وتكوين المكونين.

ضرورة التنسيق بين مؤسسات التكوين ومؤسسات التوظيف بحيث تكون أكثر تطابق بين مستوى التكوين ومستوى التوظيف بخصوص الشهادات والتخصصات المطلوبة. وبخصوص احترام التخصص العلمي بالنسبة للتوظيف اقترح أن لا يتم توظيف أي موظف في منصب غير مكون له خصيصا خاصة في قطاع التربية الذي شهد انفتاحا على كثير من التخصصات في مناصب بداعوجية خاصة ببعض الرتب مثل منصب أستاذ مدرسة ابتدائية.

تمتاز شبكة الأجور بالتعقيد وبالتالي يجب تبسيطها وان تكون أكثر عدلا وتوازنا بين مستوى الموظف العلمي وبين ما يقدمه الموظف من أعمال أثناء أداء مهامه وبالتالي نقترح في هذا الإطار إعادة النظر في هذا النظام برمته بحيث يراعى فيه جميع الجوانب المتعلقة به من جوانب اجتماعية وسياسية ومالية وغيرها كما يجب مراعاة أجور القطاعات الأخرى الغير تابعة للوظيفة العمومية مثل أجور عمال المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة وكذلك أجور العمال في الدول المقارنة ، كما يجب مراجعة المنح العائلية بصفة تضمن الحياة الكريمة للأطفال وتستجيب لمتطلباتهم المتزايدة وحذف المنح التي أكل عليها الدهر وشرب واستبدالها بمنح تتناسب مع متطلبات العصر.

من أهم المبادئ التي تقوم عليها فلسفة الإصلاح في الوظيفة العمومية مبدأ الجدارة حيث انه في حالة عدم احترام هذا المبدأ يؤدي إلى كوارث كبرى على الدولة والمجتمع بل أن بعض المجتمعات والدول انهارت على جميع الأصعدة بسبب الاستهزاء بهذا الأمر أي عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

وعليه فانه كان لزاما وضع الرجل المتخصص في المكان المناسب لكن عند التطبيق سوف نصطدم بعدة إشكاليات منها مسألة الأجر الذي يحض به ذلك الموظف الذي تم تعيينه في مكانه المناسب مع الأخذ بعين الاعتبار الضغط المتأتي من القطاع الخاص ومن المؤسسات الاقتصادية بخصوص الفارق في الأجر.

وعموما فإين القانون العام للوظيفة العمومية حدد الشروط العامة والإطار العام الذي ينظم مختلف العمليات التي تعنى بالمسار المهني للموظف العام مثل الترقية والتكوين والوضعيات القانونية وغيرها وأحال التفاصيل والشروط الأخرى للقوانين الخاصة بالسلك سواء كان في الجزائر أو في تونس وهنا يمكن أن نلاحظ وجود اختلاف بين القطاعات إن لم نقل تمييز. وعلى هذا الاساس يمكن اقتراح ان تكون المعايير المتعلقة بالمسار المهني للموظف العام متشابهة إن لم تكن متطابقة وإزالة الفروق بين القطاعات المختلفة للوظيفة العمومية خصوصا عندما تنتهي مبررات ذلك المتعلقة بخصوصية المهنة.



قائمة المصطلحات والمرادفات

Les références



قائمة المصادر والمراجع : Les références

- القرآن الكريم

- الأحاديث النبوية:

\* ابن ماجة، كتاب صحيح ابن ماجة.

\* البخاري، كتاب آداب القاضي.

\* مسلم، كتاب الامارة.

\* مسلم، كتاب الإيمان.

أولاً: باللغة العربية

01-الكتب:

- 1 - ابن منظور، لسان العرب. المجلد 06، الجزء 54، القاهرة: دار المعارف، د ت ن.
- 2 - بلان، لوران، الوظيفة العامة، ترجمة: انطوان عبدة. بيروت: منشورات عويدات، ط1، 1973.
- 3 - بن ضنيتان، محمد، التقاعد، الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، 1991.
- 4 - بوشعير، سعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.
- 5 - بوضياف، عمار، الجريمة التأديبية للموظف العمومي في الجزائري. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986.
- 6 - بوضياف، عمار، الوجيز في القانون الإداري الجزائري. الجزائر: دار الريحانة، 1999.
- 7 - بوضياف، عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2015.
- 8 - الدكالي، المنجي، الموظف العمومي حقوقه وواجباته، تونس: مجمع الأطرش لتوزيع الكتاب المختص. 2007.
- 9 - وسيلة، حمداوي، إدارة الموارد البشرية. قالمة الجزائر: مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004.
- 10 - حاروش، نور الدين، إدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الأمة، 2016.
- 11 - حباني، رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية. الجزائر: دار النجاح للكتاب، 2012.
- 12 - حبيش، فوزي، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين. بيروت: د.د.ن. 1986.
- 13 - حجازي، محمد حافظ، إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2005.
- 14 - الحنبلي، القاضي أبي يعلى محمد بن الحسين الفراء، الأحكام السلطانية. القاهرة: مكتبة ومطبعة مصطفى الحلبي وأولاده.
- 15 - حسن، بشر بليغ علي، الوظيفة والموظف العام في قانون الخدمة المدنية من المقاربة القانونية نحو الحكامة دراسة مقارنة. البحرين: دار الكتاب والدراسات العربية، 2019.



- 16 - حسن، راوية، مدخل استراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية . الإسكندرية: الدار الجامعية، 2001.2002.
- 17 - حشيش، عبد الحميد كمال، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي. القاهرة: دار النهضة العربية، 1977.
- 18 - طلبة، عبد الله، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، دمشق: مطابع مؤسسة الوحدة، 1981.
- 19 - طلبة، عبد الله، مبادئ القانون الإداري. الجزء الثاني، دمشق: مطبوعات جامعة دمشق، ط 5، 2004.
- 20 - الكبيسي، عامر، إدارة شؤون الموظفين في الخدمة المدنية، بيروت دار النهضة، ط1، 1980.
- 21 - لويس، معلوف، المنجد في اللغة والإعلام. بيروت: دار المشرق، ط 24، 1973.
- 22 - ماهر، احمد، السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003.
- 23 - المجذوب، طارق، الإدارة العامة، العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري . بيروت: الدار الجامعية 1998،
- 24 - المرسي، جمال الدين محمد، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. القاهرة: الدار الجامعية، 2003.
- 25 - المعداوي، محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في التنظيم المقارن وفي التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- 26 - مصطفى، عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، القاهرة: مطبعة السعادة. ط01، 1982.
- 27 - مقدم، سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 28 - مقدم، سعيد، دروس في تسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية وتطبيقاته في الجزائر **G.R.H**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2019.
- 29 - سامي، جمال الدين، الإدارة العامة: التعريف بالإدارة العامة- التخطيط والتنظيم الإداري - القيادة الإدارية. الإسكندرية: منشأة المعارف، ط1.
- 30 - ساري، جورج شفيق، المبادئ العامة للقانون الإداري. دار النهضة العربية. القاهرة: 2004.
- 31 - سواكر، عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر (دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين). الوادي: مطبعة مزوار، 2011.
- 32 - السندي، عبد بن راشد، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية . الرياض: مطابع الفرزدق التجارية، 1998.



- 33 - السنتريسي، احمد عبد الحسيب عبد الفتاح، الوظيفة العامة في ضوء قانون الخدمة المدنية وأحكام القضاء الإداري. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2018.
- 34 - عبد الوهاب، محمد رفعت، مبادئ وأحكام القانون الإداري. منشورات الحلبي الحقوقية، 2003.
- 35 - العبودي، محسن، الاتجاهات الحديثة في شأن ترقية القيادات الإدارية في ظل القانون رقم 05 لسنة 1991. القاهرة: دار النهضة العربية 1995.
- 36 - عقيلي، عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان الأردن: دار وائل، 2005.
- 37 - فرحات، فوزي، القانون الإداري العام. الكتاب الأول (التنظيم الإداري-النشاط الإداري)، ط 1، جامعة لبنان، 2004.
- 38 - الصياد، علي، طرق إعداد القادة الإداريين واختيارهم (دراسة في القانون الوضعي المعاصر). القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2014.
- 39 - قاسم، محمد انس، مذكرات في الوظيفة العامة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط 02، 1989.
- 40 - الشريف، مصطفى، أعوان الدولة. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1981.
- 41 - الشريف، صلاح الدين، وكمون، ماهر، الموظف في القانون التونسي باعتبار ما جد من إصلاحات في عهد التغيير، الجزء الثاني المسار المهني للموظف. دار إسهامات في أدبيات المؤسسة: تونس 1999.
- 42 - الشريف، صلاح الدين، وكمون، ماهر، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2001.
- 43 - الشريف، صلاح الدين، وكمون، ماهر، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس. الجزء الأول: الالتحاق بالوظيفة العمومية. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006.
- 44 - الشريف، صلاح الدين، وكمون، ماهر، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، الجزء الثاني المسار المهني للموظف العمومي. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006.
- 45 - الشريف صلاح الدين، وكمون ماهر، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس أنظمة التأجير والتقاعد والحماية الاجتماعية في الوظيفة العمومية، الجزء الرابع. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006.
- 46 - الشريف، صلاح الدين، وكمون، ماهر، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس، الجزء التاسع خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006.



- 47 - الشريف، صلاح الدين، وكمون، ماهر، سلسلة قانون الوظيفة العمومية في تونس الجزء الخامس حفز أعوان الوظيفة العمومية. تونس: دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، 2006.
- 48 - الشريف، صلاح الدين، وكمون، ماهر، قانون الوظيفة العمومية، الجزء الأول: الحياة المهنية لأعوان الوظيفة العمومية. تونس: المدرسة القومية للإدارة مركز البحوث والدراسات الإدارية، 2010.
- 49 - خاطر، شريف يوسف، الوظيفة العامة دراسة مقارنة. القاهرة: دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 2009-2008.
- 50 - خالد، محمد خالد، الدولة في الإسلام. ط1، 1981.
- 51 - خرفي، هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية. الجزائر: دار هومة، ط4، 2010.
- 52 - الظاهر، خالد خليل ظاهر، النظام الإداري ووسائل النشاط الإداري. الرياض: جامعة محمد بن سعود الإسلامية، 2013.
- 02- الرسائل الجامعية:
- 1 - آمال، عبد النبي، "السلطة التقديرية للإدارة في مادة الوظيفة العمومية"، (رسالة بحث، المدرسة الوطنية للإدارة، 1994).
- 2 - بوعكاز، يسرى، "تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر". (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية. جامعة الجزائر 01 كلية الحقوق، السنة الجامعية 2015/2016).
- 3 - الواسعة، زرارة صالح، "المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية : دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري"، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2007).
- 4 - محمد بن صديق، احمد الفلاتي، "الجزاء التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية: دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية"، (بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، سنة 2005).
- 5 - محمد طلعت، حرب محفوظ، "مبدأ المساواة في الوظيفة العامة"، (رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، دت).
- 6 - النيفر، مروى، "الانتداب في الوظيفة العمومية خلال الفترة الانتقالية". (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة سوسة، السنة الجامعية 2015-2016).
- 7 - السكوشي، سعيدة، "الانتداب في الوظيفة العمومية". (مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون عام داخلي، جامعة تونس المنار، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2006-2007).



- 8 - عبد العزيز ، سعد مانع العنزي ، "النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام: دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي" ، (مذكرة ماجستير كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، الكويت 2012).
- 9 - العجيلي، أسماء عبد الكاظم مهدي ، "حرية الموظف في التوقف عن العمل دراسة مقارنة " ، (وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون العام، جامعة بابل، كلية القانون 2009).
- 10 - عياش، حورية، "مدى تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية أمام الضمانات المخولة للموظف العمومي" ، (مذكرة تخرج لنيل إطار المدرسة العليا للقضاء ، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، سنة 2009).
- 11 - قيقاية، مفيدة، "تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري " . (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة منتوري قسنطينة، الموسم الجامعي 2008/2009).
- 12 - التليلي، فريدة، "الحماية الجزائية للموظف العمومي " . (مذكرة للاحراز على شهادة الدراسات المعمقة في العلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تونس 03).
- 13 - ربوح، ياسين، "السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر " ، (رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2015/2016).
- 14 - تيشات، سلوى، "اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية " ، (مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، 2009-2010).
- 15 - خالد، حماد محمد العنزي، "النظام القانوني لترقية الموظف العام دراسة مقارنة بين الأردن والكويت" ، (رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الكويت).
- 16 - خلف، فاروق، "آليات تسوية منازعات في مجال الوظيفة العمومية " ، (رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة الجزائر، د.ت).
- 03- المقالات والمحاضرات العلمية:**
- 1 - بوقرة، أم الخير، "تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " ، مجلة الفكر، العدد التاسع جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 2 - بن صالح ، حافظ ، "خواطر حول حياد الموظف العمومي في تونس " ، مجلة الاندماج عدد 02 بتاريخ 15 جوان 1981.
- 3 - كمرجي، أحلام، "المسار المهني في الوظيفة العمومية " في إطار ندوة حول الوظيفة العمومية ورهانات الإدارة التونسية.



- 4 - كنعان، نواف سالم، "امتحانات التوظيف كأسلوب لشغل الوظائف العامة - دراسة تحليلية مقارنة". الأردن: مجلة دراسات، المجلد العشرون (أ)، ملحق، الجامعة الأردنية، 1993.
- 5 - فابيان، بونوني، "تأثير النظام التأديبي للوكلاء العموميين بالأصول القضائية"، مجلة القانون العام L.G.D.J العدد الخامس 2007 ترجمة محمد عرب صاصيلا مجمع الأطرش، تونس.
- 6 - الفندري، خليل. "التدابير الاستثنائية للالتحاق بالوظائف العمومية لسنة 2011". مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق جامعة صفاقس.
- 7 - الفندري، خليل، "محاضرات في مادة الوظيفة العمومية". كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة صفاقس، الموسم الجامعي 2015/2016.
- 8 - عبد مولا، ماهر، "انتخابات المجلس الوطني التأسيسي اختزال الصراع الايدولوجي"، المجلة القانونية. عدد 114/115، جوان 2011.
- 9 - العبودي، عزيز، "محاضرات في مادة الوظيفة العمومية". المدرسة الوطنية للإدارة، الموسم 2010/2011.
- 10 - رتيمي، الفضيل، بلاغماس بركة، "النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية"، جامعة البلدة 02.
- 04- الدساتير:**
- اولا: في الجزائر**
- 1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بدستور سنة 1996 الموافق عليه باستفتاء 28 نوفمبر 1996 الجريدة الرسمية، عدد 76 الصادرة بتاريخ 1996/12/08.
- 2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 16-01 المؤرخ في: 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، عدد 14 الصادرة بتاريخ: 2016/03/07.
- 3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم: 20-442 المؤرخ في: 30 ديسمبر 2020 المتعلق باصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، عدد 82 بتاريخ: 30 ديسمبر 2020.
- ثانيا: في تونس**
- 1 - الجمهورية التونسية، دستور الجمهورية التونسية المؤرخ في 31 جانفي 2014 والمصادق عليه يوم 14 جانفي من طرف المجلس الوطني التأسيسي الرائد الرسمي عدد 10 بتاريخ 04 فيفري 2014.



2 - الجمهورية التونسية، الامر عدد 691 المؤرخ في 17 اوت 2022 المتعلق بختم دستور الجمهورية التونسية الموافق عليه باستفتاء 25 جويلية 2022 الرائد الرسمي، عدد 91 الصادر بتاريخ 18 اوت 2022.

**05- القوانين:**

**أولا: في الجزائر**

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، عدد 46 بتاريخ 08 جويلية 1966.

2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر 66-155 المؤرخ في 09 يونيو 1966 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 48 بتاريخ 10 يونيو 1996.

3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت المتعلق بالقانون الأساسي للعامل الجريدة الرسمية، عدد 32 بتاريخ: 08 أوت 1978.

4 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 82/183 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة الجريدة الرسمية، عدد 20 الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982.

5 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية، عدد 28 بتاريخ 05 جويلية 1983.

6 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1985.

7 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1985.

8 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 84/10 المؤرخ في 14 جانفي 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها الجريدة الرسمية، عدد 03 الصادرة بتاريخ 17 جانفي 1984.

9 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 84/27 مؤرخ في 11/02/1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية، عدد 07 الصادرة بتاريخ 14/02/1984.

10 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 84/28 المؤرخ في 11/02/1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83/13، الجريدة الرسمية، عدد 49، الصادرة في 14/02/1984.





- 11 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم: 27/84 مؤرخ في 11/02/1984 يحدد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية، عدد 07 الصادرة بتاريخ 14 فيفري 1984.
- 12 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 31/85 المؤرخ في 09/02/1985 يحدد كفايات تطبيق الباب الثاني من القانون رقم 12/83 الجريدة الرسمية، عدد 09 الصادرة بتاريخ 24 فيفري 1985.
- 13 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، رقم 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- 14 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري الجريدة الرسمية، عدد 13 الصادرة بتاريخ 28 مارس 1990.
- 15 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم: 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17 صادرة في 21/12/1991.
- 16 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 91-424 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد رقم 69 بتاريخ 28 ديسمبر 1991.
- 17 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 130/93 المؤرخ في 14 يونيو سنة 1993 المتضمن ضبط قائمة المناطق التي تخول الحق في تعويض المنطقة المنصوص عليها في المرسوم رقم 82-183 وقد تم تعديله ثلاث مرات بموجب مراسيم سنة 1995 وسنة 1996 وسنة 1997 الجريدة الرسمية، عدد 40 الصادرة بتاريخ 16 يونيو 1993.
- 18 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد. الجريدة الرسمية، العدد رقم 20 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999.
- 19 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون عدد 99-07 المؤرخ في 05 افريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد الجريدة الرسمية، عدد 25 الصادرة بتاريخ 12 افريل 1999.



- 20 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 04-17 المؤرخ في 22 يناير 2004 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم الجريدة الرسمية، عدد 06 بتاريخ 25 جانفي 2004.
- 21 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 المتعلق بالجنسية. الجريدة الرسمية، عدد 15 الصادرة بتاريخ 27 فيفري 2005.
- 22 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر عدد 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 23 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم الجريدة الرسمية، عدد 61 بتاريخ 20 سبتمبر 2007.
- 24 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 07/307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، العدد رقم 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- 25 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم الجريدة الرسمية، عدد 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- 26 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المؤرخ في: 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، عدد 03 بتاريخ 20 جانفي 2008.
- 27 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي. الجريدة الرسمية، رقم 23 بتاريخ 04 ماي 2008.
- 28 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 24 من القانون رقم 08-167 المؤرخ في 07 يونيو 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية، عدد 30 لسنة 2008 بتاريخ 11 جوان 2008.



- 29 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في: 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية الجريدة الرسمية، عدد 59 الصادرة بتاريخ 12 أكتوبر 2008.
- 30 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 09-221، المؤرخ في 24 يونيو 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين الجريدة الرسمية، عدد 38 الصادرة بتاريخ 28 يونيو 2009.
- 31 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 24 فيفري 2010 الخاص بالنظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية. الجريدة الرسمية، عدد 14 الصادرة بتاريخ 25 فبراير سنة 2010.
- 32 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-252 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010 المتضمن تأسيس النظام التعويضي لفائدة الأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، عدد 60 الصادرة بتاريخ 20 أكتوبر 2010.
- 33 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في: 14 نوفمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة الجمارك الجريدة الرسمية، عدد 71 بتاريخ 24 نوفمبر 2010.
- 34 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-299 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للإدارة الجبائية الجريدة الرسمية، عدد 74 بتاريخ 05 ديسمبر 2010.
- 35 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-298 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات الجريدة الرسمية، عدد 74 بتاريخ 05 ديسمبر 2010.
- 36 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني الجريدة الرسمية، العدد 78 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر سنة 2010.
- 37 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 11-106 المؤرخ في 06 مارس 2011 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية الجريدة الرسمية، عدد 15 الصادرة بتاريخ 09 مارس 2011.



- 38 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 11-188 المؤرخ في المؤرخ في 05 ماي 2011 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية. الجريدة الرسمية، رقم 26 الصادرة بتاريخ 08 ماي 2011.
- 39 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية الجريدة الرسمية، عدد 53 الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011.
- 40 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون العضوي رقم 12-01 المؤرخ في 12-01-2012 المتعلق بالانتخابات، الجريدة الرسمية، عدد 01 بتاريخ 14 جانفي 2012.
- 41 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون العضوي رقم 12-02 المؤرخ في 12 جانفي 2012 الذي يحدد حالات عدم التنافي مع العهدة الانتخابية الجريدة الرسمية، عدد 01 الصادرة بتاريخ 14 جانفي 2012.
- 42 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجراءها في المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، عدد 26 الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.
- 43 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 14-196 المؤرخ في 06 يوليو سنة 2014 المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى بالخارج الجريدة الرسمية، عدد 42 الصادرة بتاريخ 09 جويلية 2014.
- 44 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014 والمتعلق بالخدمة العسكرية الجريدة الرسمية، عدد 48 الصادرة بتاريخ 10 أوت 2014.
- 45 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 15-176 المؤرخ في 16 يوليو سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 08-70 المؤرخ في 26 فبراير سنة 2008 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة الموظفين والأعوان العموميين للمؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية، عدد 37 الصادرة بتاريخ 08 يوليو سنة 2015.
- 46 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم: 17-01 المؤرخ في: 10 جانفي 2017 ، الذي يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الاصلية دون سواها. الجريدة الرسمية، العدد 02 بتاريخ 11 جانفي 2017.
- 47 -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر سنة 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات. الجريدة الرسمية، عدد 76 بتاريخ 10 ديسمبر 2019.



- 48 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 05/20 المؤرخ في 28 افريل 2020 والمتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها. الجريدة الرسمية، عدد 25 الصادرة بتاريخ 29 افريل 2020.
- 49 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020 والمتعلق باللجان الادارية المتساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية. الجريدة الرسمية، عدد 44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020.
- 50 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 02/21 المؤرخ في: 16 مارس 2021 المتعلق بالانتخابات. الجريدة الرسمية، عدد 19 الصادرة في 16 مارس 2021.
- 51 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 22-138 المؤرخ في 31 مارس 2022 الذي يعدل المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، عدد 23 الصادرة بتاريخ 06 افريل 2022.
- 52 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم : 16/22 المؤرخ في: 20 جويلية 2022 المتمم للقانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 49 الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2022.

#### ثانيا: في تونس

- 1 - الجمهورية التونسية، القانون المؤرخ في 26 جانفي 1956 المتعلق بوضع قانون الجنسية التونسية الرائد الرسمي، عدد 08 الصادر بتاريخ 28 جانفي 1956.
- 2 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 239 المؤرخ في 24 أوت 1959 المتعلق بالرخص ذات الأمد الطويل التي يمكن تحويلها لموظفي الدولة والتاسيسات العمومية الدولية الرائد الرسمي، عدد 44 الصادر بتاريخ 25-28 أوت 1959.
- 3 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 20 لسنة 1967 المؤرخ في 31 ماي 1967 المتعلق بالنظام الأساسي العام للأعوان العسكريين الرائد الرسمي، عدد 24 الصادر بتاريخ 09 جوان 1967.
- 4 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 29 لسنة 1967 المؤرخ في 14 جويلية 1967 المتعلق بنظام القضاء والمجلس الأعلى للقضاء والقانون الأساسي للقضاة الرائد الرسمي، عدد 30 الصادر بتاريخ 14 جويلية 1967.
- 5 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 364 لسنة 1971 المؤرخ في 09 أكتوبر 1971 المتعلق بضبط شروط إسناد الخطط الوظيفية بالإدارات المركزية وكيفية تأجيرها. الرائد الرسمي، عدد 44 الصادر بتاريخ 15 أكتوبر 1971.



- 6 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 02 لسنة 1972 المؤرخ في 15 فيفري 1972 المتعلق بتحويل نظام الحيغة الاجتماعية الرائد الرسمي، عدد 07 الصادر بتاريخ 18 فيفري 1972.
- 7 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 114 لسنة 1973 المؤرخ في 17 مارس 1973 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص برجال التعليم لمعاهد التعليم الثانوي العام لوزارة التربية القومية الذي يعفي المرشحين لرتبة أستاذ مبرز للتعليم الثانوي من قضاء فترة التربص إذا ما توفر لديهم شرط اقدمية سنة على الأقل في التعليم الرائد الرسمي، عدد 11 الصادر بتاريخ 23 مارس 1973.
- 8 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 315 لسنة 1973 المؤرخ في 27 جويلية 1973 المتعلق بضبط القانون الأساسي الخاص بالأعوان الوقتيين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 25 الصادر بتاريخ 29 جوان 1973.
- 9 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 81 المؤرخ في 31 ديسمبر 1973 المتعلق بإصدار مجلة المحاسبة العمومية الرائد الرسمي، عدد 51 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1973.
- 10 - الجمهورية التونسية، قانون عدد 33 لسنة 1975 المؤرخ في 14 ماي 1975 المتعلق بإصدار القانون الاساسي للبلديات، الرائد الرسمي، عدد 34 الصادر بتاريخ 20 ماي 1975.
- 11 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 509 لسنة 1979 المؤرخ في 23 ماي 1979 المتعلق بضبط شروط سحب أنظمة الحيغة الاجتماعية على أصول المنخرطين بالصندوق القومي للتقاعد والحيغة الاجتماعية الرائد الرسمي، عدد 36 الصادر بتاريخ 29 ماي 1979.
- 12 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 06 اوت 1982 المتعلق بالنظام الأساسي العام للأعوان العسكريين الرائد الرسمي، عدد 54 الصادر بتاريخ 13 أوت 1982.
- 13 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 الم تعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية، الرائد الرسمي، عدد 82 بتاريخ 16 ديسمبر 1983.
- 14 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 748 لسنة 1984 المؤرخ في 30 افريل 1984 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بإطارات وأعوان الأمن الوطني والشرطة الوطنية الرائد الرسمي عدد 47 الصادر بتاريخ 17 أوت 1984.
- 15 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 750 لسنة 1984 المؤرخ في 30 افريل 1984 المتعلق بضبط النظام الخاص بأعوان الحرس الوطني الرائد الرسمي، عدد 47 الصادر بتاريخ 17 أوت 1984.
- 16 - الجمهورية التونسية، عدد 12 المؤرخ في 05 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي الرائد الرسمي، عدد 20 الصادر بتاريخ 12 مارس 1985.



- 17 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 839 لسنة 1985 المؤرخ في 17 جوان 1985 المتعلق بنظام العمل نصف الوقت بالإدارات العمومية والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 50 الصادر بتاريخ 25 جوان 1985.
- 18 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 75 لسنة 1985 المؤرخ في 20 جويلية 1985 المتعلق بالنظام المطبق على أعوان التعاون الفني الرائد الرسمي، عدد 56 الصادر بتاريخ 30 جويلية 1985.
- 19 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 78 لسنة 1985 المؤرخ في 05 أوت 1985 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدواوين والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات التي تمتلك الدولة أو الجماعات العمومية في رأس مالها بصفة مباشرة وكليا الرائد الرسمي، عدد 58 الصادر بتاريخ 13 أوت 1985.
- 20 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 8 لسنة 1987 المؤرخ في 06 ماي 1987 المتعلق بضبط أحكام خاصة بالمتقاعدين الرائد الرسمي، عدد 18 الصادر بتاريخ 10 مارس 1987.
- 21 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 187 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 المتعلق بضبط شروط إسناد منحة الإنتاج لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 13 الصادر بتاريخ 19 فيفري 1988.
- 22 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1890 لسنة 1988 المؤرخ في 10 نوفمبر 1988 المتعلق بتتقيح الأمر عدد 187 لسنة 1988 المؤرخ في 11 فيفري 1988 المتعلق بتحديد مقادير وشروط إسناد منحة الإنتاج لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 78 الصادر بتاريخ 18 نوفمبر 1988.
- 23 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 71 لسنة 1988 المؤرخ في 27 جوان 1988 المتعلق بتتقيح وإتمام القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 05 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي الرائد الرسمي، عدد 45 الصادر بتاريخ 01 جويلية 1988.
- 24 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 460 لسنة 1988 المؤرخ في 25 مارس 1988 المنقح بالأمر عدد 465 لسنة 1995 المؤرخ في 27 مارس 1995 الرائد الرسمي، عدد 21 المؤرخ في 29 مارس 1988.
- 25 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 191 المؤرخ في 11 فيفري 1988 المتعلق بعطل المرض التي تمنح إلى أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 19 الصادر بتاريخ 19 فيفري 1988.
- 26 - الجمهورية التونسية، القانون الأساسي عدد 11 لسنة 1989 المؤرخ في 04 فيفري 1989 المتعلق بالمجالس الجهوية الرائد الرسمي، عدد 10 الصادر بتاريخ 10 فيفري 1989.





- 27 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 51 لسنة 1989 المؤرخ في 14 مارس 1989 المتعلق بالخدمة الوطنية الرائد الرسمي، عدد 20 الصادر بتاريخ 21 مارس 1989.
- 28 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 815 المؤرخ في 14 ماي 1990 المتعلق بضبط تركيب وتسيير اللجان الطبية لعطل المرض الرائد الرسمي، عدد 36 الصادر بتاريخ 29 ماي 1990.
- 29 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1060 لسنة 1990 المؤرخ في 18 جوان 1990. المتعلق بضبط الشروط العامة لإسناد العدد المهني وعدد منحة الإنتاج لفائدة أعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. الرائد الرسمي، عدد 45 الصادر بتاريخ 03 - 06 جويلية 1990.
- 30 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1232 لسنة 1990 المؤرخ في 04 أوت 1990 الخاص بضبط تراتيب إلحاق المدعوين لأداء الخدمة الوطنية خارج نطاق وحدات القوات المسلحة وشروط صرف جرياتهم الرائد الرسمي، عدد 52 الصادر بتاريخ 10 أوت 1990.
- 31 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 230 لسنة 1991 المؤرخ في 04 فيفري 1991 المتعلق بضبط النظام الأساسي لاعوان السلك الطبي الاستشفائي الصحي الرائد الرسمي، عدد 14 الصادر بتاريخ 19 فيفري 1991.
- 32 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 234 لسنة 1991 المؤرخ في 04 فيفري 1991 المتعلق بضبط النظام الأساسي لسلك اطباء الاسنان للصحة العمومية الرائد الرسمي، عدد 14 الصادر بتاريخ 19 فيفري 1991.
- 33 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 238 لسنة 1991 المؤرخ في 04 فيفري 1991 المتعلق بضبط النظام الأساسي لسلك صيادلة الصحة العمومية الرائد الرسمي، عدد 14 الصادر بتاريخ 19 فيفري 1991.
- 34 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 801 لسنة 1991 المؤرخ في 25 ماي 1991 المتعلق بتنقيح الأمر عدد 576 لسنة 1983 المؤرخ في 17 جوان 1983 المتعلق بضبط مقدار المنحة الوظيفية لفائدة الأعوان المكلفين بخطة وظيفية. الرائد الرسمي، عدد 38 الصادر بتاريخ 30 ماي 1991.
- 35 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1077 لسنة 1991 المؤرخ في 22 جويلية 1991 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان السلك الدبلوماسي لوزارة الشؤون الخارجية الرائد الرسمي، عدد 56 الصادر بتاريخ 13 أوت 1991.
- 36 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 308 لسنة 1993 المؤرخ في 01 فيفري 1993 المتعلق بنظام رأس المال عند الوفاة الرائد الرسمي، عدد 13 الصادر بتاريخ 16 فيفري 1993.





- 37 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1220 لسنة 1993 المؤرخ في 07 جوان 1993 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة موظفي وعملة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 45 الصادر بتاريخ 18 جوان 1993.
- 38 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1825 لسنة 1993 المؤرخ في 06 سبتمبر 1993 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بسلك المدرسين الباحثين التابعين للجامعات الرائد الرسمي، عدد 68 الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1993.
- 39 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 2109 لسنة 1993 المؤرخ في 25 أكتوبر 1993 المتعلق بإدماج الأعوان إثر نهاية إلحاقهم الرائد الرسمي، عدد 83 الصادر بتاريخ 02 نوفمبر 1993.
- 40 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994. المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية الرائد الرسمي، عدد 15 الصادر بتاريخ 22 فيفري 1994.
- 41 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 597 لسنة 1994 المؤرخ في 22 مارس 1994 المتعلق بضبط مشمولات وزارة الشؤون الدينية الجريدة الرسمية، عدد 25 الصادرة بتاريخ 01 افريل 1994.
- 42 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1706 لسنة 1994 المؤرخ في 15 أوت 1994 المتعلق بضبط الشروط العامة لإسناد العدد المهني وعدد منحة الإنتاج لفائدة أعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. الرائد الرسمي، عدد 66 الصادر بتاريخ 23 أوت 1994.
- 43 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 2156 لسنة 1994 المؤرخ في 17 أكتوبر 1994 المتمم للأمر عدد 296 لسنة 1989 المؤرخ في 15 فيفري 1989 المتعلق بالنظام الأساسي للسلك الطبي للمستشفيات، الرائد الرسمي عدد 85 الصادر بتاريخ 28 أكتوبر 1994.
- 44 - الجمهورية التونسية، الأمر 2157 لسنة 1994 المؤرخ في 17 أكتوبر 1994 المتمم للأمر عدد 299 لسنة 1989 المؤرخ في 15 فيفري 1989 المتعلق بالمنح الخاصة للسلك الطبي للمستشفيات كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 2321 لسنة 1993 المؤرخ في 10 نوفمبر 1993 الرائد الرسمي، عدد 85 الصادر بتاريخ 28 أكتوبر 1994.
- 45 - الجمهورية التونسية، الأمر 2158 لسنة 1994 المؤرخ في 17 أكتوبر 1994 المتمم للأمر عدد 230 لسنة 1991 المؤرخ في 04 فيفري 1991 المتعلق بالنظام الأساسي للسلك الطبي الاستشفائي الصحي الرائد الرسمي، عدد 85 الصادر بتاريخ 28 أكتوبر 1994.
- 46 - الجمهورية التونسية، الأمر 2159 لسنة 1994 المؤرخ في 17 أكتوبر 1994 المتمم للأمر عدد 233 لسنة 1991 المؤرخ في 04 فيفري 1991 المتعلق بالمنح للسلك الطبي الاستشفائي الصحي كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 2320 لسنة 1993 المؤرخ في 10 نوفمبر 1993.



- 47 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 284 لسنة 1995 المؤرخ في 20 فيفري 1995 المتعلق بتنقيح الأمر عدد 261 لسنة 1985 المؤرخ في 15 فيفري 1985 المتعلق بضبط الأصناف التي تنتمي إليها مختلف رتب موظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 71 الصادرة بتاريخ 28 فيفري 1995.
- 48 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 299 لسنة 1995 المؤرخ في 20 فيفري 1995 المتعلق بتنقيح الأمر عدد 1220 لسنة 1993 المؤرخ في 07 جوان 1993 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة موظفي وعملة الدولة الرائد الرسمي، عدد 17 الصادر بتاريخ 28 فيفري 1995.
- 49 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 665 لسنة 1995 المؤرخ في 27 مارس 1995 المتعلق بضبط نظام مصاريف التريصات بالخارج لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية والمنشآت العمومية الرائد الرسمي، عدد 27 الصادر بتاريخ 04 افريل 1995.
- 50 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 46 لسنة 1995 المؤرخ في 15 ماي 1995 المتعلق بضبط النظام الأساسي لسلك الديوانة الرائد الرسمي، عدد 39 الصادر بتاريخ 16 ماي 1995
- 51 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 56 لسنة 1995 المؤرخ في 28 جوان 1995 المتعلق بالنظام الخاص بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي الرائد الرسمي، عدد 53 الصادر بتاريخ 04 جويلية 1995.
- 52 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 2488 لسنة 1995 المؤرخ في 18 سبتمبر 1995 المتعلق بضبط تركيبة اللجنة الطبية المركزية وتنظيمها وطرق سيرها الرائد الرسمي، عدد 103 الصادر بتاريخ 26 ديسمبر 1995.
- 53 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 39 لسنة 1996 المؤرخ في 3 جوان 1996 المتعلق بتنقيح القانون عدد 40 لسنة 1972 المؤرخ في 1 جوان 1997 المتعلق بالمحكمة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 47 الصادر بتاريخ 11 جوان 1996.
- 54 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1906 لسنة 1996 المؤرخ في 16 أكتوبر 1996 المتعلق بضبط مقادير المنح ذات الصبغة العائلية في القطاع العمومي الرائد الرسمي، عدد 85 الصادر بتاريخ 22 اكتوبر 1996.
- 55 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1832 لسنة 1997 المؤرخ في 16 سبتمبر 1997 المتعلق بضبط المرتب الأساسي لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 76 الصادرة بتاريخ 23 سبتمبر 1997.
- 56 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 2127 لسنة 1997 المؤرخ في 10 نوفمبر 1997 المتعلق بالقرارات التعويضية المحدثة بالأمر عدد 1832 لسنة 1997 المؤرخ في 16 سبتمبر 1997 المتعلق



- بضبط المرتب الأساسي لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. الرائد الرسمي، عدد 93 الصادر بتاريخ 21 نوفمبر 1997.
- 57 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 المتعلق بتنقيح القانون عدد 112 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 103 الصادر بتاريخ 26 ديسمبر 1997.
- 58 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 834 المؤرخ في 13 افريل 1998 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بالسلك الإداري المشترك للإدارات العمومية الرائد الرسمي، عدد 32 الصادرة بتاريخ 21 افريل 1998.
- 59 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 835 المؤرخ في 13 افريل 1998 المتعلق بمطابقة بين درجات رتب السلك الإداري المشترك للإدارات العمومية ومستويات التأجير. الرائد الرسمي، عدد 32 الصادرة بتاريخ 21 افريل 1998.
- 60 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1873 لسنة 1998 المؤرخ في 28 سبتمبر 1998 المتعلق بإتمام الأمر عدد 801 لسنة 1991 المؤرخ في 25 ماي 1991 المتعلق بضبط مقدار المنحة الوظيفية المخولة للأعوان المكلفين بخطة وظيفية. الرائد الرسمي، عدد 80 الصادر بتاريخ 6 أكتوبر 1998.
- 61 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1936 لسنة 1998 المؤرخ في 02 أكتوبر 1998 المتعلق بضبط القانون الأساسي الخاص بالأعوان الوقتيين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 81 الصادر بتاريخ 09 أكتوبر 1998.
- 62 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 92 لسنة 1998 المؤرخ في 02 نوفمبر 1998 المتعلق بتنقيح القانون عدد 75 لسنة 1985 المؤرخ في 20 جويلية 1985 والمتعلق بالنظام المطبق على أعوان التعاون الفني الرائد الرسمي، عدد 89 الصادر بتاريخ 06 نوفمبر 1998.
- 63 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 2509 لسنة 1998 المؤرخ في 18 ديسمبر 1998 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بسلك عملة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 103 الصادر بتاريخ 25 ديسمبر 1998.
- 64 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 2371 لسنة 2001 المؤرخ في 8 أكتوبر 2001 المتعلق بضبط تأجير الأشخاص المدعويين للقيام بأعمال استثنائية بالإدارات العمومية ومؤسسات تكوين أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 82 الصادر بتاريخ 12 أكتوبر 2001.



- 65 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 01 لسنة 2004 المؤرخ في 14 جانفي 2004 المتعلق بالخدمة الوطنية كما تم تنقيحه بالقانون عدد 68 المؤرخ في 03 نوفمبر 2008 الرائد الرسمي، عدد 05 الصادر بتاريخ 16 جانفي 2004.
- 66 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1031 لسنة 2006 المؤرخ في 13 افريل 2006 المتعلق بضبط أحكام خاصة لتحديد السن القصوى وضبط كيفية احتسابها لتمكين حاملي الشهادات العليا من المشاركة في المناظرات الخارجية أو مناظرات الدخول إلى مراحل التكوين للانتداب في القطاع العمومي. الرائد الرسمي، عدد 32 الصادر بتاريخ 21 افريل 2006.
- 67 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1160 المؤرخ في 13 افريل 2006 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان سلك الأمن الوطني والشرطة الوطنية الرائد الرسمي، عدد 34 الصادر بتاريخ 28 افريل 2006.
- 68 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1162 لسنة 2006 المؤرخة في 13 افريل 2006 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان سلك الحرس الوطني الرائد الرسمي، عدد 34 الصادر بتاريخ 28 افريل 2006.
- 69 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 1164 لسنة 2006 المؤرخة في 13 افريل 2006 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بأعوان سلك الحماية المدنية الرائد الرسمي، عدد 34 الصادر بتاريخ 28 افريل 2006.
- 70 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 560 لسنة 2008 المؤرخ في 04 مارس 2008 المتعلق بتنقيح الأمر عدد 1936 لسنة 1998 المؤرخ في 02 اكتوبر 1998 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بالأعوان الوقتيين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الصبغة الإدارية الرائد الرسمي، عدد 20 الصادر بتاريخ 07 مارس 2008.
- 71 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 559 لسنة 2008 المؤرخ في مارس 2008 المتعلق بتنقيح وإتمام الأمر عدد 834 لسنة 1998 المؤرخ في 13 افريل 1998 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بالسلك الإداري المشترك للإدارات العمومية الرائد الرسمي، عدد 20 الصادر بتاريخ 07 مارس 2008.
- 72 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 68 لسنة 2008 المؤرخ في 03 نوفمبر 2008 المنقح للقانون عدد 10 لسنة 2004 المؤرخ في 14 جانفي 2004 المتعلق بالخدمة الوطنية الرائد الرسمي، عدد 91 الصادر بتاريخ 11 نوفمبر 2008.
- 73 - الجمهورية التونسية، المرسوم التنفيذي عدد 32 المؤرخ في 27 افريل 2011 المتعلق باحكام استثنائية للانتداب في القطاع العمومي بعنوان الرائد الرسمي، عدد 30 الصادر بتاريخ 29 افريل 2011.



- 74 - الجمهورية التونسية، الأمر 544 لسنة 2011 المؤرخ في 14 ماي 2011 المتعلق بتنفيذ المرسوم عدد 32 لسنة 2011 المؤرخ في 27 افريل 2011 والمتعلق بأحكام استثنائية للانتداب في القطاع العمومي بعنوان سنة 2011 الرائد الرسمي، عدد 35 الصادر بتاريخ 17 ماي 2011.
- 75 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 16 لسنة 2014 المؤرخ في 26 ماي 2014 المتعلق بالانتخابات والاستفتاءات الرائد الرسمي، عدد 42 الصادر بتاريخ 27 ماي 2014.
- 76 - الجمهورية التونسية القانون عدد 04 لسنة 2012 المؤرخ في 22 جوان 2012 المتعلق بأحكام استثنائية للانتداب في القطاع العمومي الرائد الرسمي، عدد 50 الصادر بتاريخ 26 جوان 2012.
- 77 - الجمهورية التونسية، الأمر عدد 115 لسنة 2020 المؤرخ في 25 فيفري 2020 المتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بالسلك الإداري المشترك للإدارات العمومية الرائد الرسمي، عدد 17 الصادر بتاريخ 28 فيفري 2020.
- 78 - الجمهورية التونسية، القانون عدد 38 لسنة 2020 المؤرخ في 13 اوت 2020، المتعلق بأحكام استثنائية للانتداب في القطاع العمومي عدد 82 الرائد الرسمي، الصادر بتاريخ 19 اوت 2020.
- 79 - الجمهورية التونسية، الامر عدد 542 لسنة 2022 المؤرخ في 13 جوان 2022 المتعلق بضبط الفئات المهنية واجراءات وصيغ واجال تطبيق البرنامج الخصوصي للاحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية الرائد الرسمي، عدد 68 الصادر بتاريخ: 14 جوان 2022.

#### 06- المناشير:

#### أولاً: في الجزائر

- 1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 3813 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخ في 1989/04/09.
- 2 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 سبتمبر 1993 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بكيفيات واعذار الموظفين الذين هم في وضعية إهمال المنصب.
- 3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 503 المؤرخ في 1999/12/20 والمتعلق بانتداب الموظفين من المؤسسات والإدارات العمومية إلى قطاعات عمل أخرى عمومية.
- 4 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، منشور رقم 04 المؤرخ في 29 افريل 2006 المتعلق بالفصل بين المرشحين المتساوون في المرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
- 5 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 04 المؤرخ في 15 ماي 2007 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلق بمحاضر الالتحاق بالتكوين المتخصص ونهايته.



- 6 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 07 المؤرخ في 28/04/2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
- 7 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 175 المؤرخ في 15/12/2013 من طرف الوزير لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية والمتعلق بمعادلة شهادات نظام ليسانس - ماستر - دكتوراه (LMD).
- 8 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة.
- 9 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 10 لسنة 2019 المؤرخ في 16 جانفي 2019.
- 10 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العامة.

#### ثانيا: في تونس

- 1 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 44 المؤرخ في 23 أكتوبر 1957
- 2 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 40 المؤرخ في 8 نوفمبر 1989.
- 3 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 24 المؤرخ في 11 افريل 1994.
- 4 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 58 المؤرخ في 12 أكتوبر 1994.
- 5 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 42 المؤرخ في 25 أكتوبر 1996.
- 6 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 44 المؤرخ في 23 أكتوبر 1997.
- 7 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 46 المؤرخ في 20 نوفمبر 1997.
- 8 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 18 المؤرخ في 20 ماي 1998.
- 9 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 8 المؤرخ في 15 فيفري 2002.
- 10 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 21 المؤرخ في 01 جويلية 2002.
- 11 - الجمهورية التونسية، المنشور عدد 05 المؤرخ في 17 فيفري 2014.

#### 07- القرارات والتعليمات والإرساليات:

#### أولا: في الجزائر:

- 01 - قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 07/12/1985 قضية (ب،م،ش) ضد (وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني). المجلة القضائية سنة 1990، العدد الأول الجزائر.
- 02 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار الوزاري المؤرخ في 11/11/2012 الذي يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول.



- 03 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار مؤرخ: في 05 ديسمبر 2019 يحدد اطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للاسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 13 الصادرة بتاريخ: 01 مارس 2020.
- 04 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المقرر 2022/10 المؤرخ في 07 افريل 2022 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي المتعلق بتحديد قائمة الرتب المفتوحة لتوظيف حاملي شهادة الدكتوراه او شهادة معترف بمعادلتها في المؤسسات والادارات العمومية وكذا الاجراءات والكيفيات العملية للتوظيف بها.
- 05 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار المؤرخ في: 14 ماي 2022 الذي يحدد اطار تنظيم التوظيف على اساس المسابقة على اساس الشهادات للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للاسلاك الاساتذة الباحثين.
- 06 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، تعليمية من المديرية العامة للتوظيفة العمومية رقم: 38 مؤرخة في 02 أوت 2008 تحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية الخاصة بمختلف رتب الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية.
- 07 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التعليمية رقم 24 المؤرخة في 26 جانفي 2014 الصادرة من طرف المديرية العامة للتوظيفة العمومية والمتضمنة شغل المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والادارة العمومية.
- 08 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الإرسال رقم 672 المؤرخ في 01 جويلية 2007 المتعلق بمحتوى تطبيق المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 سبتمبر 1993.
- ثانيا: في تونس**
- 1 - الجمهورية التونسية، قرار وزير المالية المؤرخ في 01 جوان 1949.
- 2 - الجمهورية التونسية، القرار المؤرخ في 19 ماي 1952
- 3 - الجمهورية التونسية، قرار تعقيبي جزائي عدد 3925 مؤرخ في 04 جوان 1965.
- 4- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى للقضاء بتاريخ 1985/12/07 قضية(ب،م،ش) ضد(وزير الداخلية، المدير العام للأمن الوطني). المجلة القضائية سنة 1990، العدد الأول.
- 5- المحكمة الإدارية القضية عدد 3506 القرار المؤرخ في: 07 ديسمبر 1994 ورثة عمار ضد الصندوق القومي للتقاعد والحيطة الاجتماعية.





08- المقابلات الشخصية:

اولا: في الجزائر

- 01 -كشحة، محمد الصالح ، الأمين العام لبلدية الرياح ولاية الوادي، مقابلة أجريت يوم 2020/07/08 على الساعة 10:00 بالوادي.
- 02 -سواكر، عبد الحكيم، مدير الوظيف العمومي لولاية غليزان ، مقابلة اجريت يوم 2020 /08/08 على الساعة 16:00 بالوادي.
- 03 -بن براهيم، فوزي، مدير المدرسة العليا للأساتذة بورقلة ، مقابلة اجريت يوم 2020/09/20 على الساعة 10:30 بورقلة.
- 04 -نجاح، عبد العزيز ، مدير الصندوق الوطني للتقاعد فرع الوادي ، مقابلة اجريت يوم 2020/12/24 على الساعة 14:00 بالوادي.
- 05 -بن عمارة، عبد الباسط، رئيس الفرع النقابي للنقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني S.N.A.P.E.S.T لولاية الوادي، مقابلة اجريت يوم 2020/12/29 على الساعة 10:00 بالوادي.
- 06 -ضب، زهير، رئيس الفرع النقابي لنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين بالوادي، مقابلة اجريت يوم 2021/01/01 على الساعة 14:00 بالوادي.
- 07 -غبنة، قيس، رئيس مصلحة المستخدمين بجامعة الوادي ، مقابلة اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة 10:00 بالوادي.
- 08 -سبية، وهيبة، رئيسة مصلحة المستخدمين بمديرية الصحة بولاية الوادي ، مقابلة اجريت يوم 2021/02/17 على الساعة 11:30 بالوادي.
- 09 -بن جدو، نجوى، المدير الفرعي للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي، مقابلة اجريت يوم 2021/02/18 على الساعة: 14:00 بالوادي.
- 10 -طويل، عبد الحميد ، رئيس مصلحة المستخدمين بمديرية التربية لولاية الوادي ، مقابلة اجريت يوم 2021/03/04 على الساعة 10:00 بالوادي.
- 11 -رزقي، عمر، إطار بديوان المدير العام للوظيف العمومي بالجزائر ، مقابلة اجريت يوم 04 افريل 2021 على الساعة 10:00 بالجزائر العاصمة.
- 12 -عويسي، عبد الوهاب ، رئيس مصلحة القوانين الأساسية بالمديرية العامة للوظيف العمومي بالجزائر، مقابلة اجريت يوم 04 افريل 2021 على الساعة 14:00 بالجزائر العاصمة.
- 13 -بوخطة، محمد، ناشط سياسي ونقابي سابق، مقابلة اجريت يوم 2021/04/05 على الساعة 15:00 بالجزائر العاصمة.





14 -السيدة، دلال، رئيس مصلحة الأطباء المقيمين بالمؤسسة الاستشفائية بوهران ، مقابلة اجريت يوم 06 افريل 2021 على الساعة 14:00 بوهران.

ثانيا: في تونس

01 - الماجري، أنوار، رئيسة مصلحة بوزارة الوظيفة العمومية بتونس، مقابلة أجريت يوم 29 جويلية 2019 على الساعة 10:00 بتونس العاصمة.

01 - البرقوقي، عصام ، عضو مجلس النواب التونسي رئيس حزب الإرادة الشعبية ، مقابلة تلفزيونية اجريت يوم 25 سبتمبر 2020 على الساعة 16:45 بقناة المستقلة.

02 - فتح الله، نور الدين محمد، الأمين العام للمنظمة التونسية للشغل، مقابلة أجريت يوم: 2021/01/11 على الساعة 17:00 بتونس العاصمة.

03 - اليعقوبي شرف الدين، فوزي، رئيس مصلحة الموارد البشرية ببلدية الحامة ولاية قابس تونس، مقابلة أجريت يوم 16 جويلية 2022 على الساعة 10:00 بالحامة ولاية قابس.

04 - حمروني، ميلود، أستاذ التعليم المتوسط بولاية قابس، مقابلة أجريت يوم 17 جويلية 2022 على الساعة 17:00 مساء بقابس.

05 - المراهي، عفيفة، مشرفة على مصلحة الشؤون الإدارية للموظفين ببلدية الكرم، مقابلة أجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة 11:00 بتونس العاصمة.

06 - العيوني، فتحي، رئيس بلدية الكرم ولاية تونس، مقابلة أجريت يوم 21 جويلية 2022 على الساعة 12:00 بتونس العاصمة.

07 - بوبكر، علي، الامين العام للاتحاد العام التونسي للشغل بولاية قبلي، مقابلة اجريت يوم 2022/09/21 على الساعة 11:00 بقبلي.

08 - يعقوب، جمال، متصرف مستشار بالإدارة الجهوية للصحة العمومية بقبلي ، مقابلة أجريت يوم 2022/09/22 على الساعة 10:00 صباحا بقبلي.

09-المواقع الالكترونية:

01- الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية بالجزائر متاح على: [www.dgfp.gow.dz](http://www.dgfp.gow.dz).

02- المعهد الوطني للإحصاء بتونس، متاح على الرابط: [www.ins.tm](http://www.ins.tm)

03- الموقع العالمي لحساب تكلفة المعيشة لكل الدول، متاح على الرابط [numbeo.com](http://numbeo.com)

ثانيا- باللغة الأجنبية:

1- -Auby Jean-Marie et autre. **Droit de la fonction publique Paris Dalloz**.6eme édition.2009.

2- -Auby Jean-Marie et autres. **Droit de la fonction publique**.7<sup>eme</sup> édition. Dalloz.2012.

3- Ayoub Eliane **la fonction publique**. Masson et c. éditeurs. Paris.1975.



- 4- Boterf Guyle. L'ingénierie et la relation de la formation paris édition organisation 1992.
- 5- CHEikh salem. la carrier du fonctionnaire public en droit tunisien (etude comparée) tunis impression Wafa 1994.
- 6- -Dord Alivier. droit de la fonction publique. Paris presses universitaires de France.1<sup>er</sup> edition.mars2007.
- 7- -Dord Olivier. droit de la fonction publique. presses universitaire de France. Paris.2012
- 8- Grand Guillot Dominique. droit du travail et de la sécurité social.9 éme édition. paris. 2006.
- 9- -Glin Frédéric. droit de la fonction publique. paris galion 3<sup>eme</sup> édition.2014.
- 10- -GREGOIRE(R). la fonction publique. Op.cit.
- 11- Mahiou Ahmed.Cours D'institutons Administratios Algerie Opu.1976.
- 12- -Morieau Louis.la fonction publique. Librairie général de droit. Paris.1987.

مقارنة المصطلحات المتعلقة بالمسار المهني بين الجزائر وتونس.

تونس	الجزائر
الانتداب	التوظيف
التسمية	التعيين
حالات أعوان الوظيفة العمومية	الوضعيات القانونية الأساسية
حالة اللاحق	وضعية الانتداب
حالة المباشرة	وضعية القيام بالخدمة
وضعية تحت السلاح	وضعية الخدمة الوطنية
حالة عدم المباشرة	وضعية الاستيداع
المناظرات	المسابقات
التدرج	الترقية في الدرجات
اللجان الإدارية المتناصفة	اللجان المتساوية الأعضاء
خاتمة الحياة الإدارية لأعوان الوظيفة العمومية	إنهاء خدمة الموظف
أعوان الوظيفة العمومية	الموظفين
الموظفين	الموظفين الإداريين
العملة	موظفي الأشغال
الرائد الرسمي	الجريدة الرسمية
عطلة قصيرة الأمد	عطلة قصيرة المدى
عطلة طويلة الأمد	عطلة طويلة المدى

فَهْرَسْتَرُ الْاَحْاِوَلِ



الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
74-73	احصائيات حول تعدادات الوظيفة العمومية في الجزائر	01
75	احصائيات حول تعدادات الوظيفة العمومية في تونس	02
171-170	الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين في الجزائر	03
176-175	شبكة الاجور الخاصة بالموظفين في تونس	04
177	جدول يبين كيفية منح منحة الانتاج في تونس	05
251	جدول يوضح اصناف العجزة والمبالغ التعويضية المخصصة لهم في تونس	06
255-254	جدول يوضح مبلغ الجراية التعويضية عند وفاة العون إثر حادث شغل او مرض مهني في تونس	07
260	جدول يوضح مبلغ منحة راس المال عند الوفاة في تونس	08
261-260	جدول يوضح توزيع مبلغ منحة راس المال عند الوفاة على المستحقين في تونس	09
338-337	جدول يوضح سن التقاعد في بعض دول العالم	10
346	جدول يوضح السن القانونية للتقاعد لبعض الاسلاك في تونس	11
348	جدول يوضح النسبة المئوية التي يتعين تطبيقها على المرتب في تونس	12
396	مقارنة المصطلحات المتعلقة بالمسار المهني بين الجزائر وتونس	13

فهارس  
الموضوعات



الفهرس:

01.....	مقدمة:
11.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة
12.....	المبحث الأول: الوظيفة العمومية وأنظمتها القانونية
12.....	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العمومية
12.....	الفرع الأول: تعريف عام للوظيفة العامة
14.....	الفرع الثاني: المعنى اللغوي للوظيفة العمومية
14.....	الفرع الثالث: المعنى الشرعي للوظيفة العمومية
15.....	الفرع الرابع: المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية
16.....	الفرع الخامس: المعنى الموضوعي للوظيفة العمومية
16.....	الفرع السادس: المعنى العضوي للوظيفة العمومية
18.....	المطلب الثاني: أهمية الوظيفة العامة
20.....	المطلب الثالث: أنظمة الوظيفة العمومية
20.....	الفرع الأول: النظام المغلق
21.....	أولاً: تعريف النظام المغلق
24.....	ثانياً: خصائص النظام المغلق
25.....	ثالثاً: مزايا وسلبيات النظام المغلق
26.....	الفرع الثاني: النظام المفتوح
26.....	أولاً: تعريف النظام المفتوح
29.....	ثانياً: خصائص النظام المفتوح
31.....	ثالثاً: مزايا وسلبيات النظام المفتوح
33.....	المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام
33.....	المطلب الأول: تعريف عام للموظف العام
34.....	المطلب الثاني: تعريف الموظف العام في الجزائر
35.....	الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري



- 36..... الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه الجزائري
- 38..... المطلب الثالث: تعريف الموظف العام في تونس
- 38..... الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريع التونسي
- 38..... الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العمومي التونسي
- 38..... المطلب الرابع: التعريف الشامل للموظف العام
- 41..... المبحث الثالث: المسار المهني للموظف العام**
- 41..... المطلب الأول: تعريف المسار المهني
- 42..... المطلب الثاني: خصائص المسار المهني
- 43..... المطلب الثالث: أهمية المسار المهني
- 43..... الفرع الأول: أهمية المسار المهني بالنسبة للفرد
- 44..... الفرع الثاني: أهمية المسار المهني بالنسبة للمنظمة
- 44..... المطلب الرابع: أنواع المسار المهني
- 44..... الفرع الأول: المسار الوظيفي التقليدي
- 45..... الفرع الثاني: المسار المهني الشبكي
- 46..... الفرع الثالث: مسار الانجاز
- 46..... المطلب الخامس: متطلبات التخطيط الفعال للمسار المهني
- 46..... الفرع الأول: على مستوى الفرد
- 46..... الفرع الثاني: على مستوى المؤسسة
- 47..... الفرع الثالث: من يقوم بهذه الوظيفة
- 47..... المطلب السادس: خطوات تخطيط المسار المهني
- 48..... المطلب السابع: نماذج تحديد المسار المهني
- 48..... الفرع الأول: نموذج ميلر وفروم 1951 miller a from
- 48..... الفرع الثاني: نموذج تشيني 1978 shein
- 48..... الفرع الثالث: نموذج جرين هوز وكالانان 1994 green hiuse a callanan
- 49..... الفرع الرابع: النموذج الجزائري نور الدين حاروش





- 51..... خلاصة واستنتاجات
- 55..... الفصل الثاني: التوظيف في الجزائر وتونس
- 56..... المبحث الأول: مبادئ التوظيف في الجزائر وتونس
- 56..... المطلب الأول: مبدأ المساواة في الجزائر وتونس
- 56 ..... الفرع الاول: على مستوى التشريعات.
- 61 ..... الفرع الثاني: على مستوى الممارسات.
- 68..... المطلب الثاني: مبدأ الجدارة في الجزائر و تونس.
- 70..... الفرع الاول: مبدأ الجدارة بين القانون والتطبيق في الجزائر وتونس.
- 73..... الفرع الثاني: احصائيات عامة حول تعدادات الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.
- 73..... اولاً: إحصائيات حول تعدادات الوظيفة العمومية في الجزائر
- 75..... ثانياً: إحصائيات حول تعدادات الوظيفة العمومية في تونس
- 77..... المبحث الثاني: شروط التوظيف في الجزائر وتونس.
- 78..... المطلب الأول: شرط الجنسية في الجزائر وتونس
- 83..... المطلب الثاني: شرط التمتع بالحقوق المدنية في الجزائر وتونس
- 88..... المطلب الثالث: شرط إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية في الجزائر وتونس
- 91..... المطلب الرابع: شرط السن في الجزائر وتونس
- 95..... المطلب الخامس: شرط القدرة البدنية والذهنية في الجزائر وتونس
- 97..... المطلب السادس: شرط توفر المؤهلات العلمية في الجزائر وتونس
- 99..... المطلب السابع: شرط حسن السيرة والسلوك في الجزائر وتونس
- المطلب الثامن: ألا يكون الموظف قد حكم عليه بعقوبة تسريح أو عزل في الجزائر و تونس
- 100 .....
- 102..... المبحث الثالث: طرق التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس
- 102 ..... المطلب الأول: التوظيف عن طريق المسابقات في الجزائر و تونس
- 103 ..... الفرع الأول: أنواع المسابقات في الجزائر و تونس
- 103 ..... أولاً: المسابقة على أساس الاختبارات



- 104 ..... ثانيا: المسابقة على أساس الشهادات
- 105 ..... ثالثا: المسابقة على أساس الفحص المهني
- 106 ..... الفرع الثاني: إجراءات تنظيم المسابقات في الجزائر و تونس
- 106 ..... أولا: في الجزائر
- 110 ..... ثانيا: في تونس
- 110 ..... 02- كيفية إجراء اختبارات المناظرة
- 112 ..... الفرع الثالث: الإشكاليات المتعلقة بتنظيم المسابقات في الجزائر و تونس
- 112 ..... أولا: الإشكاليات المتعلقة بتنظيم المسابقات في الجزائر
- 112 ..... 01: الإشكاليات المتعلقة بفتح المناصب المالية في الجزائر
- 115 ..... 02: الإشكاليات المتعلقة بسير المسابقات في الجزائر
- 120 ..... ثانيا: الإشكاليات المتعلقة بتنظيم المسابقات في تونس
- 120 ..... 01- الإشكاليات المتعلقة بفتح المناصب المالية في تونس:
- 121 ..... 02- الإشكاليات المتعلقة بسير المسابقات في تونس
- 126 ..... المطلب الثاني: التوظيف المباشر في الجزائر و تونس
- 127 ..... 01- الانتداب المباشر لتلاميذ مدارس التكوين
- 127 ..... 02- الانتداب المباشر لأعوان غير خاضعين للنظام الأساسي لأعوان الوظيفة العمومية
- 127 ..... المطلب الثالث: التعيين في المناصب العليا في الجزائر و تونس
- 130 ..... المطلب الرابع: طريقة الإدماج في الجزائر و تونس
- 131 ..... 01- الانتداب عن طريق الإدماج للحصول على رتب وأصناف جديدة
- 132 ..... 02- الإدماج اثر إدخال تعديلات على الأنظمة الأساسية
- 132 ..... 03- إدماج العملة في إطار الموظفين
- 132 ..... 04- إدماج أعوان الوظيفة العمومية بإطارات الإدارة أو المؤسسة العمومية التي تم إلحاقهم لديها
- 132 ..... 05- إدماج أعوان المنشآت العمومية الملحقين لدى مصالح الوظيفة العمومية
- 138 ..... المطلب الخامس: توظيف الأعوان المتعاقدين في الجزائر و تونس



المبحث الرابع: التعيين والترسيم في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.....	141
المطلب الأول: التعيين في الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس .....	141
المطلب الثاني: التربص في الوظيفة العمومية في الجزائر و تونس .....	153
المطلب الثالث: الترسيم في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.....	158
خلاصة واستنتاجات .....	165
الفصل الثالث: حقوق الموظف العام المتعلقة بالمسار المهني في الجزائر وتونس ...	169
المبحث الأول: نظام الرواتب في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس .....	170
المطلب الأول: مكونات الراتب في الجزائر.....	170
الفرع الاول: الراتب الرئيسي.....	171
الفرع الثاني: العلاوات والمنح والتعويضات.....	172
المطلب الثاني: مكونات الراتب في تونس.....	174
الفرع الاول: المرتب الأساسي.....	176
الفرع الثاني: المنح.....	176
المبحث الثاني: الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس.....	184
المطلب الأول: مفهوم الترقية.....	184
الفرع الأول: تعريف الترقية.....	184
الفرع الثاني: أهمية الترقية.....	185
أولاً: على مستوى الموظف العام.....	185
ثانياً: على مستوى الإدارة .....	186
المطلب الثاني: أنواع الترقية في الجزائر و تونس.....	186
الفرع الأول: الترقية في الدرجات في الجزائر و تونس .....	187
الفرع الثاني: الترقية في الرتبة في الجزائر و تونس.....	195
أولاً: الترقية على أساس الشهادة (الترقية بقوة القانون).....	195
ثانياً: الترقية بعد تكوين متخصص .....	198
ثالثاً: الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني.....	200



- 204 ..... رابعا: الترقية بالاختيار
- 206 ..... خامسا: الترقية الاستثنائية
- 215 ..... **المبحث الثالث: التكوين في الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس**
- 218 ..... **المطلب الأول: التكوين المتخصص في إطار التوظيف في الجزائر و تونس**
- 224 ..... **المطلب الثاني: تحسين المستوى وتجديد المعلومات في الجزائر و تونس**
- 226 ..... **المطلب الثالث: التكوين أثناء فترة التربص في الجزائر و تونس**
- 227 ..... **المطلب الرابع: التكوين التكميلي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى في الجزائر و تونس**
- المطلب الخامس: التكوين الأولي قصد التعيين في المنصب العالي في الجزائر و تونس
- 228 .....
- 229 ..... **المطلب السادس: التكوين بالخارج في الجزائر و تونس**
- 230 ..... **المطلب السابع: التكوين الاستثنائي في إطار الإدماج في الرتب الجديدة في الجزائر و تونس**
- 232 ..... **المبحث الرابع: الحقوق الاجتماعية للموظف العام في الجزائر وتونس**
- 232 ..... **المطلب الأول: مميزات نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر و تونس:**
- 232 ..... **الفرع الأول: في الجزائر**
- 234 ..... **الفرع الثاني: في تونس**
- 238 ..... **المطلب الثاني: أنواع التأمينات الاجتماعية في الجزائر و تونس**
- 238 ..... **الفرع الأول: التأمين على المرض في الجزائر و تونس**
- 243 ..... **الفرع الثاني: التأمين على الولادة في الجزائر و تونس**
- 245 ..... **الفرع الثالث: التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر و تونس**
- 248 ..... **الفرع الرابع: التكفل الاجتماعي عند العجز في الجزائر و تونس**
- 255 ..... **الفرع الخامس: منحة رأس مال الوفاة في الجزائر و تونس**
- 260 ..... **خلاصة واستنتاجات**
- الفصل الرابع: محطات أساسية أخرى في المسار المهني للموظف العام في الجزائر
- 266 ..... **وتونس**
- 267 ..... **المبحث الأول: النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر وتونس**



- المطلب الأول: الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية في الجزائر و تونس ..... 267
- الفرع الأول: الأخطاء المهنية في الجزائر و تونس ..... 267
- أولاً: مفهوم الأخطاء المهنية في الجزائر و تونس ..... 267
- ثانياً: محتوى الأخطاء المهنية في الجزائر و تونس ..... 269
- الفرع الثاني: العقوبات التأديبية في الجزائر و تونس ..... 271
- المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية في الجزائر و تونس ..... 273
- أولاً: في الجزائر ..... 273
- ثانياً: في تونس ..... 279
- المبحث الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام في الجزائر وتونس .... 284**
- المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة وفق التشريع الجزائري وحالة المباشرة وفق التشريع التونسي 286
- المطلب الثاني: وضعية الانتداب في الجزائر وحالة الإلحاق في تونس ..... 290
- المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار في الجزائر ..... 300
- المطلب الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع في الجزائر وحالة عدم المباشرة في تونس ..... 302
- المطلب الخامس: وضعية الخدمة الوطنية في الجزائر وحالة تحت السلاح في تونس .. 309
- المطلب السادس: حركة نقل الموظفين في الجزائر و تونس ..... 312
- المبحث الثالث: انتهاء خدمة الموظف العام في الجزائر وتونس ..... 318**
- المطلب الأول: فقدان الجنسية في الجزائر و تونس ..... 318
- المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية في الجزائر وتونس ..... 322
- المطلب الثالث: الاستقالة في الجزائر و تونس ..... 325
- المطلب الرابع: العزل وفق التشريع الجزائري والإعفاء وفق التشريع التونسي ..... 330
- المطلب الخامس: التسريح وفق التشريع الجزائري والعزل وفق التشريع التونسي ..... 335
- المطلب السادس: الإحالة على التقاعد في الجزائر وتونس ..... 337
- الفرع الأول: التشريعات المتعلقة بالتقاعد في الجزائر ..... 338
- الفرع الثاني: التشريعات المتعلقة بالتقاعد في تونس ..... 345
- الفرع الثالث: الإشكاليات المتعلقة بالتقاعد في الجزائر و تونس ..... 353



353	أولاً: في الجزائر .....
356	ثانياً: في تونس .....
360	المطلب السابع: الوفاة في الجزائر و تونس .....
<b>362</b>	<b>خلاصة واستنتاجات .....</b>
<b>365</b>	<b>الخاتمة .....</b>
371	قائمة المصادر والمراجع .....
396	مقارنة المصطلحات المتعلقة بالمسار المهني بين الجزائر وتونس .....
398	فهرس الجداول .....
400	الفهرس .....
408	الملخص: .....

## المخلص:

تم في هذه الدراسة معالجة إشكالية تأثير القوانين المعمول بها في مجال الوظيفة العمومية على المسار المهني للموظف العام في الجزائر وتونس من خلال بيئة الإدارة العامة، حيث تم التركيز على الإشكالات القانونية والتطبيقية المتعلقة بالعناصر الأساسية للمسار المهني للموظف العام خاصة ما تعلق بالتوظيف والترقية والتكوين والوضعيات القانونية وحركة نقل الموظفين والتقاعد وغيرها.

وخلصت الدراسة إلى بروز عدة إشكاليات على مستويين اثنين على مستوى التشريعات و على مستوى الممارسة فبالنسبة للتشريعات نلاحظ كثرة القوانين والإجراءات التي تنظم قطاع الوظيفة العمومية مما أدى إلى كثرة الفراغات القانونية وعدم وضوح الكثير منها وكذلك تداخلها مع بعضها البعض في أحيان أخرى، كما تمتاز القوانين المنظمة لقطاع الوظيف العمومي بالحدية وعدم المرونة وبالتعقيد. ولهذا وجب إعادة النظر في اغلب الأنظمة القانونية المتعلقة بالمسار المهني حتى تؤدي الغرض المطلوب. أما على مستوى الممارسة فنلاحظ تدخل الاعتبارات السياسية والاجتماعية والاقتصادية في مختلف عمليات الوظيفة العمومية خاصة في الظروف الاستثنائية كما نلاحظ أن كثير من القوانين والإجراءات يتم تطبيقها ببطء شديد وقل كفاءة من طرف المشرفين مما يفوق تلك الإجراءات معناها. وبخصوص الإحصائيات المتعلقة بالوظيفة العمومية فنلاحظ تضاعف عدد الموظفين في السنوات الأخيرة في الجزائر وفي تونس نتيجة لاعتبارات سياسية واجتماعية دون مراعاة الجانب الاقتصادي وحاجيات الإدارة، كما نلاحظ أيضا تنامي العنصر النسوي خاصة في قطاعات معينة نتيجة لأسباب مختلفة.

وبالرغم من أن المشرع حاول أن يرتقي بالمسار المهني للموظف العام إلا أن ذلك لم يحصل فما زال قطاع الوظيفة العمومية يعاني من عدة اخلالات هيكلية وتنظيمية يحتاج إلى إصلاحات عميقة حتى يؤدي دوره المنوط به.

**Abstract:**

This study tackled the impact of the laws in force in the field of public service on the career path of the public employee in Algeria and Tunisia through the public administration environment, where the focus was on legal and practical problems related to the basic elements of the career path of the public employee, especially with regard to employment, promotion and training, legal situations, employee movement, retirement, and others. The study concluded that several problems emerged on two levels: legislation and application.

With regard to legislation, we note the large number of laws and procedures that regulate the public service sector, which led to the large number of legal voids and the lack of clarity of many of them, as well as their overlap with each other at other times. The public service sector is characterized by limitation, inflexibility and complexity.

Therefore, most legal systems related to the career path must be reviewed in order to achieve the desired purpose. As for application, we note the interference of political, social and economic considerations in the various operations of the public service, especially in exceptional circumstances. We also note that many laws and procedures are applied very slowly and less efficiently by supervisors, which makes those procedures lose their meaning. With regard to statistics related to the public service, we note that the number of employees has doubled in recent years in Algeria and in Tunisia as a result of political and social considerations without taking into account the economic aspect and the needs of the administration.

We also note the growth of the female component, especially in certain sectors, due to various reasons. Although the legislator tried to boost the career path of the public servant, this did not happen, as the public service sector still suffers from several structural and organizational defects that need deep reforms in order to fulfil its role.