مجلة العبر للدراسات التاريخية والأثرية في شمال إفريقيا المجلد 06 العدد 01 جانفي 2023 ص ص 402-420
ر ت م د (ISSN): 2602-618X / ر ت م د إ (E-ISSN): 2710-8031

تاريخ الوظيف العمومي في الجزائر

History of civil servicein Algeria

بهلولي أبو الفضل محمد ♦

جامعة مصطفي اسطنبولي معسكر a.bahlouli@univ-masara.dz

تاريخ الإرسال: 2022/07/02 تاريخ القبول: 2022/12/06 تاريخ النشر: 2023/01/31

الملخص باللغة العربية: نسعى من خلال هذه الدراسة إلى إبراز المراحل التاريخية التي مر بها تشريع الوظيف العمومي في الجزائر، حيث أن دراسة الجانب التاريخي لقانون الوظيف العمومي لها أهمية كبيرة. فهي تُمكننا في واقع الأمر من معرفة أهم الثغرات القانونية ومجالاتها، والتناقضات العديدة التي مرت مؤسسة الوظيف العمومي، ويستفيد من هذه الدراسة كل من المُشرع والقضاء والفقه.

إن أصل النصوص القانونية المُنظِمة للوظيف العمومي في الجزائر يرجع إلى الحقبة الاستعمارية الفرنسية، والملاحظ من خلال تتبع المراحل التي مر بها قانون الوظيف العمومي في الجزائر هو عدم وجود استقرار قانوني، بل إن البلاد مرت بمرحلة فراغ منذ صدور قانون العمل سنة 1990؛ والذي نص على إصدار القانون الأساسي للموظف. لكن هذا القانون لم يظهر إلا بعد مرور ستة عشر سنة من خلال الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، ومن خلاله حدد المشرع التطام المغلق في التوظيف كقاعدة عامة، والنظام المفتوح كاستثناء في التوظيف. كما استثنى العديد من الفئات من تطبيق هذا النص القانوني نظرا لخصوصيات ومميزات كل فئة، وتؤكد المراحل التاريخية انعدام الأمن القانوني في الوظيف العمومي مما يؤدي إلى خلل في الموارد البشرية للإدارة ويؤثر على حسن سير المرفق العام.

الكلمات المفتاحية: الوظيف العمومي؛ الموظف؛ النظام المغلق للوظيفة؛ النظام المفتوح للوظيفة؛ الإدارة

Abstract: Through this article, we aim to highlight the historical stages that civil servicelegislation has gone through in Algeria, as studying the historical aspect of the public employment law is of great importance, as we can know the most important legal loopholes and contradictions that have gone through and both the

♦ المؤلف المرسل

legislator and the judiciary benefit from this study. The origin of the legal texts regulating public employment in Algeria dates back to the colonial era, and it is noticeable the lack of legal stability, moreover Algeria has gone through a void phase since the issuance of the labour law in 1990, which stipulated the issuance of the basic law for the employee. It did not appear until after 16 years through ordinance No. 06-03 of July 15, 2006, which the legislature defined closed-system employment as a general rule and the open system as an exception in employment. It also excluded many groups from the application of this legal text due to the peculiarities and characteristics of each category of stages. Witch confirms the absence of legal security in the public service that leads to a defect in the administrative human resources and affects the proper functioning of the public facility.

Keywords: civil service; employee; closed system for the job; open system for the job; administration.

مقدمة: إن موضوع الوظيف العمومي من المواضيع ذات الصلة والارتباط بتطور الدولة، وتدخل دراسة قانون الوظيف العمومي في دراسات القانون الإداري الذي يحدد في جانب منه العلاقة بين المرافق العام والموظف. كما أن العنصر البشري في الدولة هو من يساهم في تطور وظائفها، ويشكل الموظف في المرافق العمومية أحد العناصر التي تقوم عليها الإدارة الحديثة، ويعتبر تطور الموظف مؤشر على تحسين الخدمات داخل المرفق.

تزداد أهمية الحديث عن الوظيف العمومي خاصة أن الإحصائيات تدل على ارتفاع العنصر البشري في الإدارة، حيث بلغت أعداد الموظفين داخل الإدارات العمومية حسب إحصائيات بلغت تعدادات الوظيفة العمومية لغاية تاريخ 2019.12.31، 2836160.موظف وعون عمومي[1]، ولم يكن التعداد يتجاوز غداة الاستقلال 55.594 عون[2]، ما يعني أن العدد تضاعف حوالي ستة وثلاثين مرة. وأصبح الموظفون يشكلون فئة متميزة داخل المجتمع بالنظر إلى الحقوق والواجبات التي أقرها لهم القانون الأساسي

1الموقع الرسمي لمديرية الوظيف العمومي https://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp

2سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 112.

للوظيفة العمومية، أو القوانين الأساسية الأخرى، وذكر بهذا الصدد الفقيه سليمان محمد الطماوي[3] أن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها.

إن الدراسة التاريخية للقواعد القانونية المنظمة للوظيف العمومي في الجزائر تعد من الدراسات الهامة؛ وذلك للوقوف على خصائص كل فترة، والآثار القانونية المترتبة خلال هذه المدة. وبالرجوع إلى التاريخ، نلاحظ وجود نظامين للوظيف العمومي في العالم حسب نظام الدولة؛ وهما نظام الوظيف العمومي المفتوح ونظام الوظيف العمومي المغلق[4].

لم تعرف النصوص القانونية المسيرة لقطاع الوظيف العمومي الاستقرار، كما أن القانون الأساسي للوظيف العمومي يحتوي في نصوصه على العديد من الثغرات والتناقضات؛ مما سبب الكثير من الإشكالات القانونية في تطبيقه، وجعل المديرية العامة للوظيف العمومي تتدخل عن طريق المراسلات لتغطية هذا النقص أو الإبهام أو التناقضات.

إن دراسة هذه القواعد من الناحية التاريخية سوف يعطينا أكثر فهم للواقع القانوني المطبق على قطاع الوظيف العمومي في الجزائر فما هي يا ترى المراحل التاريخية لتطور قانون الوظيف العمومي في الجزائر ؟ وهل تحقق الأمن القانوني في الوظيف العمومي، وكيف تم ذلك ؟

ولفهم القواعد القانونية الحالية، استعملنا المنهج التاريخي لدراسة أهم مراحل تطور قانون الوظيف العمومي في الجزائر، حيث سنتناول بالدراسة والتحليل هذا الموضوع في مبحثين، المبحث الأول نتحدث فيه عن المصادر القانونية لقانون الوظيف العمومي، أما المبحث الثاني سنتطرق فيه إلى أربع مراحل تاريخية التي مر بهما قانون الوظيف العمومي في الجزائر .

1. المبحث الأول : مصادر قانون الوظيف العمومي

3سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 391

4 F. GAZIER, La fonction publique dans le monde. In: Tiers-Monde, T. 14, n°53, 1973. pp. 198-201.

نتناول من خلال هذا المبحث المصادر القانونية للوظيف العمومي؛ فهي تمكننا من فهم القواعد القانونية ومعرفة تدرج وهرمية القوانين، إلى جانب مراقبة مبدأ المشروعية. وباعتبار الوظيف العمومي جزء من القانون الإداري، فإن مصادره تنحصر في الدستور، والتشريع و التنظيم و الاجتهادات القضائية .

1.1 المطلب الأول: الدستور

يعتبر الدستور القانون الأساسي للدولة وأسمى نص قانوني، وكل النصوص القانونية الأقل درجة منه يجب أن تخضع للدستور وتكون متطابقة معه، وإلا أصبحنا أمام عدم دستورية القوانين. ويجدر بالذكر هنا أن مشروع التعديل الدستوري الجزائري جاء بقواعد دستورية مرتبطة بالوظيفة العامة باعتبار الوظيفة في خدمة المصلحة العامة، وحصّن الوظيفة بموجب نص حتى لا تكون سببا للإثراء. كما أشار المشروع إلى مبدأ التساوي في تقلد الوظيفة العامة، وهذا إلى جانب النص على حقوق الموظف على غرار الحق في العطل والأجر و الإضراب و الممارسة النقابية[5]، وحق الدفاع. ومن جهة أخرى، ونظرا لارتباط الموظف بالإدارة جاء المشروع الجديد بجملة من القواعد الدستورية التي تحصِن المرافق العامة مثل مبدأ التساوي أمام المرافق العامة، ومجانية وحياد مؤسسات الدولة واستمرارية المرافق العامة[6].

2.1 المطلب الثاني: التشريع

5ممارسة حق الإضراب كان غير مسموح به في القطاع العام والإدارات بموجب دستور 1976 إلى غاية صدور دستور 1989 الذي سمح بممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، ولا تزال فئة من الموظفين ممنوعة من حق الإضراب بموجب نص المادة 43 من قانون 90-02.

6دستور 1963 صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 63-306 المؤرخ في 20اوت 1963، الجريدة الرسمية العدد 64.

دستور1976 صادر بموجب الأمر الرئاسي رقم 76-96 المؤرخ في 22-04-1976، الجريدة الرسمية العدد 94.

مرسوم رئاسي رقم89-19 مؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء23 فيفري 1989 الجريدة الرسمية العدد 09، سنة 1989.

مرسوم رئاسي رقم96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 الجريدة الرسمية العدد 76 لسنة 1996.

مرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في15 سبتمبر2020 يتضمن استدعاء الهيئة الناخبة للاستفتاء المتعلق بمشروع الدستور

يشكل التشريع المصدر الثاني لقانون الوظيف العمومي، وبالرجوع للدستور فانه يمنح السلطة للبرلمان في إصدار تشريعات تخص قانون الوظيف العمومي. إلا أن البرلمان في الجزائر لم يعرف إصدار قوانين تخص الوظيف العمومي مثل قانون الوظيف العمومي الذي عرف تعديلا منن قبل السلطة التنفيذية، حيث صدر على شكل أمر رئاسي دون اللجوء إلى مناقشة من قبل نواب الشعب. فالبرلمان صادق على الأمر المتعلق بالقانون الأساسي للوظيف العمومي، ومن الناحية الدستورية فان الأوامر المصادق عليها من قبل البرلمان يجوز لها أن تعدل القوانين الأعلى درجة منها، إلا أن هناك مجالات للتشريع مرتبطة بقانون الوظيف العمومي على غرار قانون التقاعد الذي عرف عدة تعديلات.

3.1 المطلب الثالث: التنظيم

يشكل التنظيم أكثر المسائل عددا في المنظومة القانونية للوظيف العمومي، حيث أن السلطة التنفيذية لجأت إلى هذه التقنية القانونية لتنظيم العديد من موظفي القطاعات المختلفة على غرار التعليم العالي والسلك الطبي والشبه الطبي والقضاء وغيرها. والسلطة التنفيذية هي من تملك المعطيات أكثر حول الموارد البشرية مما جعلها تأخذ المبادرة في سن القوانين الأساسية لمختلف الأسلاك. والملاحظ أن القوانين الأساسية لمختلف موظفي القطاعات صدرت على شكل مرسوم تنفيذي موقع من قبل رئيس الحكومة حتى بالنسبة إلى المرسوم التنفيذي المنظم للأعوان المتعاقدين؛ مما يعطي انطباعا باحتكار السلطة التنفيذية لتنظيم قطاع الوظيف العمومي في الجزائر .[7]

4.1 المطلب الرابع : الاجتهاد القضائي

إن المنازعات المتعلقة بالوظيف العمومي هي جزء من المنازعات الإدارية، وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية فإنه في حالة وجود خصومة في مجال قانون الوظيف العمومي، يعود الاختصاص إلى القضاء الإداري عملا بالمعيار العضوي في توزيع الاختصاص النوعي، باعتبار أطراف النزاع هم الموظف و الشخص المعنوي العام. وفي هذا المجال، كان لمجلس الدولة الجزائي دور مهم في سد العديد من ثغرات قانون الوظيف. علاوة على إعطائه التفسير القضائي لكثير من النصوص القانونية.

---

7 H. MICHEL. La classe dirigeante algérienne, le parti et la fonction publique. In: Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée, n°15-16, 1973. Mélanges Le Tourneau. II. pp. 197-203.

إلا أنه تاريخيا، يعتبر مجلس الدولة الفرنسي هو صاحب الفضل في إصدار قرارات قضائية إدارية تخص الموظف والوظيف العمومي. حيث أن القضاء الإداري لعب دورا جد مهم باعتبار قانون الوظيف العمومي فرعا من القانون الإداري، وقام هذا الأخير بإنشاء عدة مبادئ في القانون الإداري .

1.4.1 تطور النظام القانوني للوظيف العمومي المغلق في فرنسا

نتج عن الثورة الفرنسية الكبرى 1789م ثورة حقيقية وإصلاحات عميقة في قانون الوظيف العمومي الفرنسي؛ فهي التي كرست مبدأ التساوي في الالتحاق بالوظيفة العامة. فالمادة السادسة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن سنة 1789 نصت على هذا المبدأ، وأصبح الموظفون هم قوة الجمهورية الفرنسية، وتحصلوا على جملة من الامتيازات. إلا أن الموظفين في تلك الفترة لم يحصلوا على حقوقهم كاملة، على غرار الحرية النقابية وحق الإضراب، واعتبرت الوظيفة العمومية في تلك الفترة مسيرة للمصلحة العامة، وخضوع تام للمرؤوس و للسلطات[8] .

ظهر الدستور الفرنسي سنة 1946 وأقر في ديباجته العديد من الحقوق الاجتماعية الخاصة بالعمال الأجراء، ومنهم الموظفون، كما نص الدستور على الحقوق الجماعية للموظفين. وتعتبر سنة 1946 هي تاريخ ظهور أول قانون أساسي للوظيف العمومي بفرنسا، إذ كان القانون الأساسي للوظيف العمومي يطبق فقط على أعوان الدولة دون سواهم. وصدر عام 1983 القانون الأساسي للوظيف العمومي، وامتد مجال اختصاصات تطبيقه إلى كل الموظفين من أعوان الدولة: موظفي المصالح البلدية، وكل موظفي المرافق العمومية، وموظفي قطاع الصحة مثل المستشفيات. ومع ظهور أربعة قوانين التي شكلت العناوين الكبرى لقانون الوظيف العمومي الفرنسي، أصبح يطلق عليه "loi Le Pore"[9].

صدر القانون رقم 83-634 في 13 جويلية 1983 وتضمن الواجبات الملقاة على الموظفين، وهذا القانون مشترك بالنسبة لجميع موظفي الوظيفة العامة في فرنسا، وتبعه

---

8 M-H Renaut :
Histoire de la fonction publique, Ellipses, Paris, 2003 ; Histoire des institutions publiques françaises de 476 à 1848, Ellipses, Paris, 2001.

9 Thomas-Tual Béatrice, Droit de la fonction publique, 2 édition, Paradigme, 2020. p. 21.

القانون رقم 84-16 المؤرخ في 11 جانفي 1984 الذي تضمن الوضعية اللائحية لأعوان الدولة. كما صدر القانون الأساسي الخاص بموظفي المصالح البلدية، وكذا القوانين الأساسية لموظفي الصحة. و أشار فقهاء القانون بفرنسا بوجود تطور في الوظيف العمومي من حيث الهيكلة القانونية، ونمو من جانب الموارد البشرية.

وعن هذا صدر القانون رقم 2001-2 بتاريخ 3 جانفي 2001 الذي تضمن تطوير عملية التوظيف، كما حدد هذا القانون الحجم الساعي المقرر للموظف في قطاع الوظيف العمومي. وفي إطار الحركة التشريعية للوظيف العمومي، صدر القانون رقم 2001-1066 بتاريخ 16 نوفمبر 2001 وتضمن مكافحة التمييز ، وجاء هذا القانون في نص المادة 11 ليعدل المادة 06 من القانون الأساسي للوظيف العمومي الصادر سنة 1946م.

و من جهة أخرى، صدر القانون رقم 2005-843 بتاريخ 26 جويلية 2005 وتضمن العديد من التدابير المختلفة التي نص عليها الاتحاد الأوربي في مجال الوظيف العمومي، حيث تم إدراج عقود عمل غير محددة المدة في قطاع الوظيف العمومي. وفي ذات السياق، صدر القانون رقم 2012-347 المؤرخ بتاريخ 12 مارس 2012 وتضمن شروط الالتحاق بالوظيفة الدائمة، و كذا الوظيفة بموجب عقد في الوظيف العمومي. وإلى جانب ذلك، نص القانون رقم 2016-483 المؤرخ بتاريخ 20 أفريل 2016 على التساوي بين الذكور و الإناث في الالتحاق بالوظيفة العامة.

ان قانون الوظيف العمومي الفرنسي واستنادا الى قاعدة إقليمية القوانين كان يطبق في الجزائر وعلى الجزائريين الامر الذي حرمهم من التوظيف في الإدارة الفرنسية فقواعد القانونية الفرنسية كانت مخالفة لميثاق حقوق الإنسان لا سيما في بنود المساواة مع وجود قواعد صارمة وهذا مؤشر على العنصرية ضد الجزائريين وحرمانهم و تهميش وحتى تجويعهم فكان نظام قانوني فرنسي هدفه إبعاد الشعب الجزائري من الوظيفة العامة

2. المبحث الثاني: المراحل التاريخية للوظيف العمومي في الجزائر

من خلال الدراسات التاريخية للنصوص القانونية المنظمة لقطاع الوظيف العمومي 1966 نجد أن المشرع الجزائر ي تبنى النظام المغلق في التوظيف كقاعدة عامة والنظام المفتوح كاستثناء منذ أن صدر أول نص قانوني للوظيف العمومي[10]. وتتناول هذه الدراسة أهم المراحل التاريخية التي مر بها قطاع الوظيف العمومي في الجزائر، حيث أن القواعد القانونية المنظمة للوظيف العمومي عرفت عدة تغييرات بسبب الظروف السياسية

10الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

والاجتماعية، والتحول الذي عرفته الجزائر عموما. ومرت الجزائر بأربعة مراحل في هذا الإطار، المرحلة الانتقالية، ومرحلة التطور، ومرحلة الشغل، ومرحلة الإصلاح.[11]

1.2 المطلب الأول: الوظيف العمومي 1962 إلى 1966م

أصبحت الإدارة الجزائرية بعد الاستقلال مجرد هيكل أجوف، ويرجع السبب في ذلك إلى مغادرة الإطارات الفرنسية الاستعمارية للبلاد، انسحبت تاركة مناصب شاغرة تقدر بحوالي مائتي ألف 200.000 منصب في الوظيف العمومي. ولم يكن باستطاعة الجزائريين آنذاك القيام بالتسيير العادي للإدارة نظرا لقلة الكفاءات و المستوى العلمي المطلوب، حيث لم يكن يسمح للجزائريين بالوظيفة في الإدارة الفرنسية الاستعمارية بموجب الأمر الصادر بتاريخ 07 مارس 1947[12]. كما أن السياسة الاستعمارية منذ الاحتلال كانت تسعى للقضاء على كل مكونات الشعب الجزائري، ومنها التعليم والتوظيف، وتشير الأرقام أن نسبة الجزائريين في الإدارة الاستعمارية كانت كما يلي :

صنف أ نسب 2.5 %

صنف ب 14.4%

صنف ج و د ب 25.2%

لقد مددت السلطات الجزائرية بموجب القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962بصفةانتقالية العمل في جميع المجالات بالقوانين الفرنسية حتى في مجال الوظيفة العامة، وهذا بهدف التصدي إلى الفراغ القانوني، ولمواجهة الفراغ في الموارد البشرية للإدارة. ومحاولة للخروج عن تطبيق الأمر 1959 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيف العمومي الفرنسي، حاولت السلطات التكيف مع النظام القانوني الفرنسي الموروث لمواجهة الواقع. وكان النقاش المطروح حول ضرورة الإسراع في إقامة جهاز الوظيف العمومي والإدماج وإعادة الإدماج و التوظيف عن طريق التعيين و طريق التعاقد .

---

11 جمال رميني، «إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية سياسية»، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 9، ع. 31، 2017، ص 317.

12 بوزيان مكلكل، التطام القانوني للوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه دولة، كلية الحقوق، جامعة الجيلالي اليابس، 2001

إن عملية تسيير جهاز الوظيف العمومي و المسار المهني للموظف في فترة 1962 - 1966م تميزت بخصوصيات قانونية تتمثل فيما يلي[13] :

1.1.2 الإدماج وإعادة الإدماج:

هناك فئة من الجزائريين كانوا مستبعدين من وظائفهم بسبب مواقفهم الثورية والوطنية، قد أعيد إدماجهم في الإدارة الجزائرية بموجب المنشور الصادر بتاريخ 6-01-1962حتى ولو كانت المناصب غير شاغرة، وتمت تسوية وضعيتهم، ومنحت لهم تعويضات. كما استفاد الجزائريون الذين كانوا موظفين لدى الإدارات المغربية و التونسية من إدماجهم هم كذلك في الإدارات الجزائرية.

2.1.2 التوظيف عن طريق التعيين :

لم يكن التوظيف عن طريق المسابقة والشهادة في تلك الفترة أمرا ممكنا، حيث صدر المرسوم رقم 62-503 المؤرخ في 19-07-1962 وكان مبدأ التوظيف على أساس الشهادة فقط بدون مسابقة، ولم يشترط القانون سوى السن. ووضع استثناء عن القاعدة في التوظيف في تلك الفترة أنه يمكن للحكومة توظيف أي مواطن أهلا للوظيفة العامة في وظائف مدير عام، ومدير، ورئيس مصلحة. وكانت هذه التعيينات تتم بموجب المرسوم الصادر بتاريخ 30-09-1962، وكانت الأولوية للمواطنين الذي شاركوا في الثورة، وتم خفض المستوى المطلوب في الوظائف، فعلى سبيل المثال الوظيفة التي كان يُطلب فيها شهادة الليسانس، سُمح بالتوظيف فيها للحائزين على شهادة البكالوريا.

3.1.2 التوظيف عن طريق التقاعد:

صدر المنشور رقم 10 المؤرخ بتاريخ 06-08-1964 في إطار سياسة التوظيف؛ وهو يوضح كيفيات وشروط توظيف الأعوان المتعاقدين في إطار تطبيق القرار رقم 12-02-1962. وفي حقيقة الأمر، كان المنشور السالف الذكر امتدادا للقرار الصادر بتاريخ 03-08-1945 الذي يحدد التوظيف عن طريق التقاعد.

13 مهدي رضا، «دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، جامعة الجزائر3، المجلد 50، ع. 2، 2013، ص 88.

4.1.2 **المسار المهني للموظف في فترة 1962 -1966:** عرفت هذه الفترة (1962-1966) بتكييف المنظومة القانونية للوظيف العمومي[14]، وعليه صدرت عدة نصوص قانونية لضمان حقوق وواجبات الموظف، لا سيما الحقوق المالية. وكان الهدف من هذه التشريعات هو إزالة كل القواعد القانونية المنصوص عليها في الأمر الصادر سنة 1959 التي كانت تتناقض و السيادة الوطنية. ومن أجل ذالك صدر المرسوم رقم 63-02 المؤرخ في 03-01-1963 الذي نص على إلغاء نسبة 33% التي تمثل زيادة في أجور المعمرين مقارنة بالجزائريين.

وفي ذات السياق، ولضبط الشبكة الاستبدالية للموظفين صدر المرسوم رقم 63-125 المؤرخ بتاريخ 18-01-1963 الذي ضبط نظام التعويضات، وحدد مبلغ 2250 دج كمرتب شهري. وكان عدد التعويضات يقدر بثمانية وتسعين (98) تعويضا محددة للموظفين. وألغيت العديد من النصوص القانونية في إطار تكييف المنظومة القانونية للوظيف العمومي .

إن صدور أول نص قانوني يتعلق بالوظيفة العامة كان بموجب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966؛ والذي تضمن بعض المبادئ العامة للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى البيان والأسباب و المواد. وجاء في محتوى النصوص ما يؤكد على ديمقراطية الوظيفة، وكرس النظام المغلق للوظيفة كقاعدة عامة، و النظام المفتوح كاستثناء، غير أن هذا النص القانوني دخل حيز التنفيذ في سنة 1967 .

5.1.2 المرحلة الثانية ما بعد 1966 إلى 1978:

بالرغم من صدور الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 إلا أنه دخل حيز التنفيذ سنة 1967، وحُددت بمقتضاه المبادئ المعتمد عليها في نظام الوظيف العمومي في الجزائر. وهنا ثار نقاش كبير عند المشرع الذي كان عليه أن يختار بين النظام المغلق للوظيفة أو النظام المفتوح، فوقع الاختيار على النظام المغلق اللائحي في التوظيف، وذلك لعدة أسباب منها:

14 H. BLEUCHOT. Approches idéologiques de l'élaboration du statut de la fonction publique en Algérie. In: Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée, n°15-16, 1973. Mélanges Le Tourneau. II. p. 212.

-أن المشرع اختار النظام المغلق؛ لأن النظام المفتوح بحاجة إلى كفاءات وتخصص لم تكن موجودة في الجزائر.

-أن النظام المفتوح أساسه التعاقد بين الموظف و الإدارة؛ وهو يؤدي إلى عدم الاستقرار، و يمس بالمبادئ العامة للمرفق العام، لا سيما استمرارية المؤسسات الإدارية.

- ونصت المادة 06 من الأمر رقم 66-133 في هذا الصدد بأنه قد يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية، كما نص المشرع على الوضعية التعاقدية للموظف مع الإدارة بموجب المرسوم رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 الذي حدد كيفيات التعاقد مع الإدارة.

و بالرجوع إلى أسباب إصدار الأمر رقم 66-133 نجد أن المشرع وضح سبب اللجوء إلى النظام المغلق في الوظيفة؛ وهو يرجع إلى قاعدة استقرار الموظفين، وتجعلهم بعدين عن الرشوة وغيرها من الآفات داخل الإدارة .

6.1.2 المرحلة الثالثة من 1978 إلى 2006 مرحلة توحيد الاظار القانوني :

ألغى قانون 78-12 المؤرخ في05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعمال[15]، فكرة الاستقلالية وخصوصية الوظيف العمومي، ودمج كل القطاعات الإدارية والاقتصادية في القانون الأساسي للعامل. وكان الهدف من النص التشريعي هو توحيد قطاع الشغل من أجل تطويره، إلا أن هذه الفكرة لم تنجح ولم تتطور [16]. وبالنظر إلى حجم المشاكل القانونية و الغموض و التضارب في التسيير المهني للموظف صدر المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية[17]، حيث سوى المشرع بين الموظف و العامل ليستمر الوضع إلى غاية صدور قانون العمل رقم 90-11[18].

15قانون 78-12 المؤرخ في05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعمال، الجريدة الرسمية رقم 32 لسنة 1978.

16سعيد مقدم، الوظيفة العمومية ...، مرجع سابق، ص 30.

17القانون لأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13 سنة 1983

18قانون العمل، الجريدة الرسمية رقم 17-سنة 1990

وجاء في محتوى قانون العمل أن الموظفين يخضعون إلى نظام قانوني خاص؛ وهو النص القانوني الذي اعترف بخصوصية واستقلالية قانون الوظيف العمومي. أما دستور 1996، فالمادة 140 منه نصت على أن القانون الأساسي للموظفين من اختصاص البرلمان. وبالرغم من صدور دستور 1996، لم يصدر في الواقع هذا النص الخاص بالموظفين، وكان لا بد من إصلاحات عميقة و جذرية.

7.1.2 مرحلة الإصلاحات ابتداء من2006

[19]صدر القانون الأساسي للوظيف العمومي سنة 2006 [20] بعد 16 سنة من صدور قانون العمل، وكان قطاع الوظيف العمومي يسير عملا بالمرسوم 85-59. وقد قامت السلطات بالعديد من المبادرات لإصدار قانون الوظيف العمومي، لكن بدون جدوى إلى غاية سنة 2016[21] حيث أن صدور الأمر رقم 06-03 جاء ليسد الفراغات القانونية، وجاء في محتوى النصوص القانونية تنبي المشرع الجزائري النظام المغلق للوظيفة كقاعدة عامة و النظام المفتوح كاستثناء من القاعدة.

لكن الواضح أن قانون رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومي جاء عاما الأمر الذي تطلب إصدار قوانين أساسية وخاصة ومع ذلك كانت قواعده عامة وغامضة وفي بعض الأحيان غامضة مما جعل المديرية العامة للوظيف العمومي تتدخل بموجب مراسلات ومنشورات وتعليمات وفق صلاحيتها المحددة في القانون [22] وهذا ما شكل مساس بالأمن القانوني للموظف فكانت العديد من المجلات في الوظيف العمومي بحاجة الى تاظير قانوني على غرار حقوق والتزامات الموظف المتربص والمفهوم القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب واللجان الإدارية متساوية الأعضاء كلها كانت مجالات فارغة تحتاج الى نصوص قانونية

الخاتمة:

إن المشرع الجزائري في قانون الوظيف العمومي و عبر مختلف المراحل التاريخية لم يستقر في القواعد القانونية لتنظيم المسار المهني للموظف. فقد رسخ المشرع الجزائري

19

20 الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006 الجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 2006.

21سعيد مقدم، أخلاقية الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1997، ص 168.

22المرسوم التنفيذي رقم 14-194 المؤرخ في 03يوليو2014 يتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري الجريدة الرسمية رقم 41لسنة 2014

فكرة التساوي بيع العامل والموظف في فترة السبعينات؛ مما أدى إلى ظهور تضارب و فراغات ليستمر العمل بقواعد قانونية لا تتطابق مع النظام القانوني للوظيفة العامة.

وفي ذات السياق، شهد قطاع الوظيف العمومي غيابا خاصا ومستقلا لمدة 16 سنة، أي منذ ظهور قانون العمل. و رغم محاولات عديدة لكن باءت بالفشل مما جعل العنصر البشري في الإدارة غير مستقر إلى غاية سنة2006 بصدور الأمر المتعلق بتنظيم الوظيف العمومي، ويبقي هذا النص هو الآخر بحاجة إلى إصلاحات جذرية وعميقة.

الملاحق:

1- صفحة من الجريدة الرسمية الجزائرية من العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966م التي نشرت الأمر رقم 66-133 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
2- مقدمة ديباجة الأمر رقم 66-133 الصادر بتاريخ 2 جوان 1966 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمنشور بالجريدة الرسمية الجزائرية، ع. 46/ 8/06/ 1966.
3- تعليمات تتعلق ببدء سرين مفعول الأمر رقم 66-133 الصادر بتاريخ 2 جوان 1966 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمنشور بالجريدة الرسمية الجزائرية، ع. 46/ 8/06/ 1966.
4- صفحة من الجريدة الرسمية الجزائرية من العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006م التي نشرت الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الاربعاء ١٨ صفر عام ١٣٨٦ هـ — الموافق ٨ يونيو سنة ١٩٦٦ م — السنة الثالثة ـ العدد ٤٦

ثمن خاص : ١ د.ج

الجريدة الرسمية

للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

قوانين ومراسيم

قرارات ، مقررات ، مناشير ، اعلانات وبلاغات

الاشتراكات	القوانين والمراسيم			مناقشات المجلس الوطني	النشرة الرسمية اعلانات ، صفقات عمومية وسجل تجاري	التحرير والادارة الاشتراكات والنشر المطبعة الرسمية ٩ شارع ترولیه الجزائر تليفون : ٤٩-٨١-٦٦ : ٩٦-٨٠-٦٦ رقم الحساب الجاري بالبريد ٥٠ ـ ٣٢٠٠
	٣ اشهر	٦ اشهر	سنة	سنة	سنة	
في الجزائر	٨ دنانير	١٤ دينارا	٢٤دينارا	٢٠ دينارا	٢٥ دينارا	
في البلاد الاجنبية	١٢ دينارا	٢٠ دينارا	٢٥دينارا	٢٥ دينارا	٢٠ دينارا	

ثمن العدد ٢٥ر. دينار وثمن العدد للسنين السابقة ٣٠ر. دينار وتسلم الفهارس مجانا للمشتركين . المطلوب منهم الاعلام عن تغيير عناوينهم وعن مطالبهم ـ يؤدى عن تغيير العنوان٣٠ر. دينار ـ ثمن النشر على اساس ٥٠ر٢ دينار للسطر

فهرس

قوانين و أوامر

ـ أمر رقم ٦٦ ـ ١٣٣ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية . ٥٤٢

مراسيم ، قرارات ، تعليمات

وزارة الداخلية

ـ مرسوم رقم ٦٦ ـ ١٣٤ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبه كيفيات تطبيق الامر رقم ٦٦ ـ ١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية . ٥٥٤

ـ مرسوم رقم ٦٦ ـ ١٣٥ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالعطل . ٥٥٥

ـ مرسوم رقم ٦٦ ـ ١٣٦ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والموقتين فى الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية . ٥٥٨

ـ مرسوم رقم ٦٦ ـ ١٣٧ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن انشاء السلالم الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهنهم . ٥٦٠

ـ مرسوم رقم ٦٦ ـ ١٣٨ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلالم . ٥٦٦

ـ مرسوم رقم ٦٦ ـ ١٣٩ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبه قيمة العلامة الاستدلالية . ٥٦٦

ـ مرسوم رقم ٦٦ ـ ١٤٠ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالوظائف العليا . ٥٦٧

ـ مرسوم رقم ٦٦ ـ ١٤١ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية . ٥٦٧

"الصفحة الأولى من الجريدة الرسمية الجزائرية من العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966م التي نشرت الأمر رقم 66-133 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية"

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٤٢ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالمجلس الاعلى للوظيفة العمومية . ٥٦٨

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٤٣ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الاعضاء وتاليفها وتنظيمها وسيرها . ٥٦٩

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٤٤ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول فى الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية . ٥٧٠

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٤٥ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردى التى تهم وضعية الموظفين . ٥٧٢

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٤٦ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالتعيين فى الوظائف العمومية واعادة ترتيب افراد جيش التحرير الوطنى ومنظمة جبهة التحرير الوطنى . ٥٧٣

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٤٧ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبه كيفيات تطبيق المادة ٢٨ من الامر رقم ٦٦ — ١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية . ٥٧٤

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٤٨ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية . ٥٧٥

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٤٩ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق باعطاء النقط وطرق الترقية . ٥٧٥

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٥٠ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بنظام بعض الاوضاع الخاصة بالموظفين . ٥٧٦

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٥١ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد بموجبه الاحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين . ٥٧٧

— مرسوم رقم ٦٦ — ١٥٢ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتعلق بالاجراء التأديبى . ٥٧٩

— قرار وزارى مشترك مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن تحديد الارقام الاستدلالية المتعلقة بسلالم المرتبات المنشأة بموجب المرسوم رقم ٦٦—١٣٧ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ . ٥٧٩

— تعليمات رقم ١ تتعلق ببدء سريان مفعول الامر رقم ٦٦ — ١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية . ٥٨٠

قوانين واوامر

أمر رقم ٦٦ — ١٣٣ مؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

بيان الاسباب

ان فترة اختيار الموظفين بشكل جماعي ، عقب نيل الاستقلال ، قد انتهت فعلا وبدأت أثرها فترة جديدة يتلخص غرضها فى تدعيم الهياكل الادارية المعاد وضعها وتنظيمها ، وفى ترتيبها وتنسيقها حتى تعطى الدولة قواعد ثابتة كانت متروكة فى مرحلة التصميم من جراء تسرع الحوادث .

وبما ان الوظيفة العمومية لم تكن مفتوحة قبل الاستقلال الا للفرنسيين وحدهم ، فان الموظفين آنذاك كانوا خاضعين للقوانين الاساسية الفرنسية العامة والخاصة المهيأة فى بعض الحالات تبعا للظروف السياسية .

ان التوظيف كان يجرى على أساس المسابقات بين المترشحين الحائزين لبعض الاجازات ، وكانت قواعد الترسيم والترقية تحدد فى جميع الحالات بطريق غير مباشر يمر على عدد كبير من القوانين الاساسية الخاصة .

وقد أحدث حصول بلدنا على الاستقلال انقلابا فى شروط التوظيف وفى مفهوم الوظيفة العمومية فى آن واحد ، فلم يكن فى الامكان ابقاء مبدأ المسابقات فيما يتعلق بالتوظيف وذلك لعدم وجود الوقت ، كما أنه لم يكن فى الامكان المحافظة على مستوى التعليم اللازم وذلك لعدم وجود المترشحين ، وكان المرسوم رقم ٦٢ — ٥٠٣ المؤرخ فى ١٩ يوليو سنة ١٩٦٢ ، المحددة بموجبه التدابير المخصصة لتيسير الدخول الى الوظيفة العمومية عوض التوظيف الخارجي عن طريق المسابقات بالتوظيف عن طريق الشهادات وذلك فى كل من الاصناف « أ » و «ب » و « ج » وفضلا عن ذلك فلم تكن اية شهادة مطلوبة للانظمام الى الصنف « د » .

والى جانب ذلك فان القوانين الاساسية الفرنسية ، بعد ان جرى تمديد صلاحيتها بمقتضى القانون رقم ٦٢ — ١٥٧ المؤرخ فى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٢ ، لم تزل مطبقة فيما يتعلق بالتوظيف او الترقية الداخلية ونشأ من الايقاف المقرر طبقا للمنشور رقم ١٥ م ٠ ع \ و ٠ ع المؤرخ فى ١٠ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، لكل اجراء يرمي الى ترقية الموظفين او اعادة ترتيبهم ، تجميد وضعيتهم وابقاؤها فى الدرجة الاولى من رتبتهم وذلك منذ توظيفهم .

"مقدمة ديباجة الأمر رقم 66-133 الصادر بتاريخ 2 جوان 1966 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمنشور بالجريدة الرسمية الجزائرية، ع. 46/ 06/8/ 1966".

ـ وبمقتضى المرسوم رقم ٦٦ ـ ١٣٧ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن انشـــاء السلالم الخاصة بالمرتبات لاسلاك الموظفين وتنظيم مهنهـــم ولا سيما المادة الاولى منه ،

يقرران ما يلي :

المادة الاولى : تحدد الارقام الاستدلالية الخاصة بالمرتبات المتعلقة بدرجات السلالم المنشأة بموجب المرسوم رقم ٦٦ ـ ١٣٧ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ كما يلي :

السلم الاول		السلم الثانى	
الدرجة الاولى	١٠٠	الدرجة الاولى	١١٠
الدرجة الثانية	١٠٥	الدرجة الثانية	١٢٠
الدرجة الثالثة	١١٠	الدرجة الثالثة	١٢٥
الدرجة الرابعة	١١٥	الدرجة الرابعة	١٣٠
الدرجة الخامسة	١٢٠	الدرجة الخامسة	١٣٥
الدرجة السادسة	١٢٥	الدرجة السادسة	١٤٠
الدرجة السابعة	١٣٠	الدرجة السابعة	١٤٥
الدرجة الثامنة	١٣٥	الدرجة الثامنة	١٦٠

السلالم

	٣	٤	٥	٦	٧	٨
درجة التمرين	١١٥	١٢٥	١٣٠	١٣٠	١٣٥	١٣٥
١	١٢٥	١٣٥	١٤٠	١٤٠	١٥٠	١٥٠
٢	١٣٥	١٤٥	١٥٠	١٥٠	١٧٠	١٧٠
٣	١٤٥	١٥٥	١٦٠	١٦٠	١٩٠	١٩٠
٤	١٥٠	١٦٠	١٧٠	١٧٠	٢١٠	٢١٠
٥	١٥٥	١٦٥	١٨٠	١٨٠	٢٢٠	٢٢٥
٦	١٦٠	١٧٠	١٩٠	١٩٠	٢٣٠	٢٤٠
٧	١٦٥	١٧٥	٢٠٠	٢٠٠	٢٤٠	٢٥٥
٨	١٧٠	١٨٠	٢١٠	٢١٠	٢٥٠	٢٧٠
٩	١٧٥	١٨٥	٢٢٠	٢٣٠	٢٦٠	٢٨٥
١٠	١٨٠	١٩٠	٢٢٥	٢٥٠	٢٧٠	٣٠٠

السلالم

	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤
درجة التمرين	١٥٠	١٥٠	١٩٥	٢٣٥	٢٩٥	٣٢٥
١	١٧٥	١٧٥	٢٢٠	٢٦٠	٣٢٠	٣٥٠
٢	٢٠٠	٢٠٠	٢٤٥	٢٨٥	٣٤٥	٣٧٥
٣	٢٢٥	٢٢٥	٢٧٠	٣١٠	٣٧٠	٤٠٠
٤	٢٤٥	٢٥٠	٢٩٥	٣٣٥	٣٩٥	٤٢٥
٥	٢٦٥	٢٧٥	٣٢٠	٣٦٠	٤٢٠	٤٥٠
٦	٢٨٥	٣٠٠	٣٤٥	٣٨٥	٤٤٥	٤٨٠
٧	٣٠٥	٣٢٥	٣٧٠	٤١٠	٤٧٠	٥١٠
٨	٣٢٥	٣٥٠	٣٩٥	٤٣٥	٤٩٥	٥٤٠
٩	٣٤٥	٣٧٥	٤١٥	٤٦٠	٥٢٠	٥٧٠
١٠	٣٦٥	٤٠٠	٤٣٥	٤٨٠	٥٤٥	٦٠٠

المادة ٢ : ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

وحرر بالجزائر فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ .

وزير المالية والتخطيط
احمد قـائد

وزير الداخليـة
احمد مدغري

تعليمات رقم ١ تتعلق ببدء سريان مفعول الامر رقم ٦٦ ـ ١٣٣ المؤرخ فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ والمتضمن القانون الاساسي العـام للوظيفـة العمومية

من السيد وزير الداخلية
الى
السـادة الوزراء
والسـادة الكتـاب العامين

ان المادة ٧٩ من الامر رقم ٦٦ ـ ١٣٣ المؤرخ فى ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ تحدد تاريخ سريان مفعول القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بأول يناير سنة ١٩٦٧ .

ويطرح السؤال منذ الآن لمعرفة ما اذا كان هذا التحديد يستلزم وقف المدد المنصوص عليها فى المادتين ٧٠ و ٧١ من الامر المشار اليه اعلاه .

ولهذا فاتشرف باعلامكم بان هذا التدبير الذى دفعت الى اتخاذه أسباب تتعلق بالميزانية فقط لا ينبغي ان يكون عائقا لمتابعة العمل الذى من شأنه ان يحدد فحوى الاصلاح الاجمالى الذى بدأه هذا القانون العام ، وان يجعله قـابلا للتطبيق فى أحسن الظروف الممكنة على كل مجمـوعة من الموظفين المعنيين الذين يساهمون فى تسيير مصلحة عمومية .

وعليه فالمرجو منكم اعتبارا للنطاق العام الذى حدده هذا القانون العام ، والتحديدات التى ستصدر فى شأنها تعليمات جديدة ان تتفضلوا بالقيام بدراسة القوانين الاساسية الخاصة بهيئات الموظفين التابعين لنفـوذكم او الموضـوعين تحت وصايتكم ، وان تحيطوني علما بذلك ضمن المدة المحددة فى المادتين ٧٠ و ٧١ والتى تبتديء من تاريخ ١١ يونيو سنة ١٩٦٦ .

والمرجو منكم كذلك موافاتى ، ضمن هذه الشروط وبنفس الشكل ، بمشاريع القوانين الاسـاسية الخاصة بمجمـوع الموظفين فى المصالح الخارجية والمجماعات المحلية ومجموع موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الادارى وذلك فى مدة اقصاها ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٦ .

وألفت انتباهكم أيضا الى الطابع الالزامي لهذه المدة التى قد يؤدى عدم مراعاتها الى ايقاف التوظيف طبقا لاحكـــام المادة ٧٢ من الامر المشار اليه اعلاه .

وحرر بالجزائر فى ١٢ صفر عام ١٣٨٦ الموافق ٢ يونيـو سنة ١٩٦٦ .

وزير الداخليـة
احمد مدغري

المطبعة الرسمية ـ ١٣،٩،٧ شارع عبد القادر بن مبارك ـ الجزائر

"تعليمات تتعلق ببدء سرين مفعول الأمر رقم 66-133 الصادر بتاريخ 2 جوان 1966 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمنشور بالجريدة الرسمية الجزائرية، ع. 46/ 06/8/ 1966".

20 جمادى الثانية عام 1427 هـ
16 يوليو سنة 2006 م

الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة / العدد 46

3

أوامـــر

أمر رقم 06 –03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن رئيس الجمهورية،

– بناء على الدستور، لا سيّما المواد 51 و122 – 26 و124 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 74 – 103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 والمتضمن قانون الخدمة الوطنية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى الأمر رقم 76 – 111 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه،

– وبمقتضى القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لاسيما المواد من 180 إلى 186 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 90– 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، لاسيما المادة 3 منه،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى الأمر رقم 97 – 03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

– وبمقتضى القانون رقم 99 – 07 المؤرخ في 19 ذي الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999 والمتعلق بالجاهد والشهيد،

– وبعد الاستماع إلى مجلس الوزراء،

يصدر الأمر الآتي نصّه :

الباب الأول
أحكام عامة

المادة الأولى : يتضمن هذا الأمر، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.

الفصل الأول
مجال التطبيق

المادة 2 : يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

"صفحة من الجريدة الرسمية الجزائرية من العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006م التي نشرت الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية."

قائمة المراجع:

✓ - **النصوص القانونية:**

✓ الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

✓ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو2006، الجريدة الرسمية، ع. 46، 2006.

✓ دستور 1963 صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 63-306، المؤرخ في 20اوت 1963، الجريدة الرسمية العدد 64.

✓ دستور1976 صادر بموجب أمر رئاسي رقم 76-96 المؤرخ في 22-04-1976، الجريدة الرسمية العدد 94.

✓ قانون 78-12 المؤرخ في05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعمال، الجريدة الرسمية رقم 32 لسنة 1978.

✓ قانون العمل، الجريدة الرسمية رقم 17-سنة1990.

✓ القانون لأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13 سنة 1983.

✓ مرسوم رئاسي رقم 20-251 المؤرخ في15 سبتمبر2020 يتضمن استدعاء الهيئة الناخبة للاستفتاء المتعلق بمشروع.

✓ مرسوم رئاسي رقم89-19 المؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء23 فيفري 1989 الجريدة الرسمية العدد09 لسنة 1989.

✓ مرسوم رئاسي رقم96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء28 نوفمبر 1996 الجريدة الرسمية العدد76 لسنة 1996.

✓ - **الدراسات المتخصصة:**

✓ رضا مهدي، «دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار في ضوء القانون رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، جامعة الجزائر3، المجلد 50، ع. 2، 2013، ص ص 85-108.

✓ رميني جمال، « إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر، خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية سياسية»، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، المجلد 9، ع. 31، 2017، ص ص 309-324.

✓ الطماوي سليمان محمد، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة 1996.

✓ مقدم سعيد، أخلاقية الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1997.

✓ مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010.

✓ مكلكل بوزيان، التطام القانوني للوظيفة العامة-أطروحة دكتوراه دولة-كليةالحقوق جامعة الجيلالي اليابس2001.

✓ BEATRICE Thomas-Tual Droit de la fonction publique 2 édition Paradigme 2020.

✓ GAZIER François, La fonction publique dans le monde. In: Tiers-Monde, T. 14, n°53, 1973. pp. 198-201.

✓ RENAUT Marie-Hélène, Histoire de la fonction publique, Ellipses, Paris, 2003.

✓ RENAUT Marie-Hélène, Histoire des institutions publiques françaises de 476 à 1848, Ellipses, Paris, 2001.

✓ BLEUCHOT Hervé. Approches idéologiques de l'élaboration du statut de la fonction publique en Algérie. In: Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée, n°15-16, 1973. Mélanges Le Tourneau. II. pp. 205-217.

✓ MICHEL Hubert. La classe dirigeante algérienne, le parti et la fonction publique. In: *Revue de l'Occident musulman et de la Méditerranée*, n°15-16, 1973. Mélanges Le Tourneau. II. pp. 197-203.