

تجليات الأمن القانوني في التشريع الوظيفي من خلال الأمر 03/06 وبعض نصوصه التنظيمية

Manifestations of legal certainty in functional legislation through ordinance 06/03 and some organizational texts which govern it

داسي نورة^{1*}، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 1، n.dassi@univ-alger.dz

فنينش محمد الصالح²، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 1، fenineche.saleh@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2021/08/15 تاريخ قبول المقال: 2022/01/04 تاريخ نشر المقال: 2022/06/06

الملخص:

تحتل الوظيفة العمومية مكانة معتبرة ضمن المجموعة الوطنية، كمظهر من مظاهر ممارسة السلطة. لذلك فهي مطالبة بالتكيف والاستمرار قصد التلاؤم مع التحولات السياسية والاقتصادية. وقد عملت الدولة على إصلاح المنظومة الإدارية، بما يتواءم مع استقرار المراكز القانونية، في إطار بناء دولة القانون وتحقيق ما يعرف بالأمن القانوني، حتى تحظى بالثبات القانوني، وتأمين الاستقرار في المعاملات والمراكز القانونية وحماية الحقوق المكتسبة.

لذلك تجلت فكرة الأمن القانوني، وتبأت مكانة هامة في نصوص الوظيفة العمومية سواء على مستوى المسار المهني للموظف، أو من خلال حقوقه وواجباته.

الكلمات المفتاحية: الأمن القانوني، الوظيفة العمومية، عدم الرجعية، الحقوق المكتسبة.

Abstract:

The public service occupies an important place within the national group as an aspect of the exercise of power. And its contribution to the service of global and sustainable development. It is necessary, then, that it adapts to political and economic transformations. For its part, the state has worked to reform the administrative system in a manner compatible with the stability of legal canterers and the protection of acquired rights, all within the framework of the construction of the rule of law. Legal certainty is considered to be the main entry point for achieving social and economic security thanks to the compatibility of legal rules with the principles of justice, in order to have legal stability, guarantee the stability of transactions and legal positions and protect acquired rights. This is why legal security now occupies an important place in the texts of the public service, whether

at the level of the employee's career or through his rights and duties. This is what we will address in our research work.

Key words: Legal security, civil service, lack of reaction, acquired rights.

المقدمة

أصبح الأمن القانوني مبدأً وضرورة في دولة القانون، استناداً إلى وجوب قيام القاعدة القانونية أن على الأمن القانوني، إذ بات العمود الفقري لها، مادام لا يمكننا الحديث عن قيمتها القانونية إلا بالنظر إلى درجة استقرارها، ومدى تحقيقها للحقوق والأوضاع القانونية، وما يترتب عن ذلك من تحقيق لثقة الأفراد في النظام ككل.

قد مزج المشرع الجزائري في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، المفهوم الشخصي والموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العام، آخذاً بنظام السلك الوظيفي، طبقاً لما نصت عليه المادة الرابعة من الأمر 03/06 "يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

وتعد الوظيفة العمومية الخلية الأساسية في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، تتضمن مجموعة من الواجبات والحقوق المتكاملة والمتجانسة، التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل لشغلها مقابل الواجبات التي يقوم بتأديتها. وباعتبار الموظف العام من أهم المواضيع ديناميكية، كونه اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام، إذ يعد المورد البشري ثروة يجب استغلالها والاستثمار فيها، لأن تحقيق الإدارة لأهدافها المسطرة، يتوقف على مدى نجاعتها في انتقاء الكفاءات من الموارد البشرية المؤهلة المشبعة بروح المسؤولية. لذلك تبوأ قانون الوظيفة العمومية مكانة معتبرة في الترسنة القانونية، هذا ما لم يجعله بمنأى عن فكرة الأمن القانوني التي تخللت أيضاً مجال التشريع الوظيفي واحتل مكانة هامة على جميع المستويات سواء فيما يتعلق بالمسار المهني للموظف العام أو حقوقه وواجباته.

من هنا توجب طرح الإشكالية التالية:

ما هي مكانة الأمن القانوني في التشريع الوظيفي الجزائري من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبعض نصوصه التنظيمية؟

المنهج المتبع:

¹ - الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46.

دفعتنا ضرورة البحث في موضوع دراستنا، إلى إتباع المنهج التحليلي من خلال التطرق لبعض جوانب الأمن القانوني في مجال التشريع الوظيفي الجزائري، دون أن نهمل المنهج الاستقرائي، من خلال البحث في بعض مواد التشريع الوظيفي من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبعض النصوص التنظيمية المتعاقبة له.

خطة الدراسة:

وتماشيا مع الاشكالية المطروحة قسمنا الموضوع إلى مبحثين، عرضنا في المبحث الأول : الأمن القانوني في مجال التشريع الوظيفي. في حين تطرقنا في المبحث الثاني إلى: مظاهر تجلي الأمن القانوني ضمن الأمر 03/ 06 من خلال المسار المهني للموظف العام. وختمنا الموضوع بخاتمة تطرقنا فيها بمختلف النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: الأمن القانوني وتطبيقاته في مجال التشريع الوظيفي

استقطب مفهوم الأمن القانوني اهتمام الباحثين في مجال العلوم القانونية، نظرا لارتباطه الوثيق بدولة القانون. وسنتناول في هذا المبحث تعريف الأمن القانوني، ثم نتطرق لبعض صوره في مجال الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: تعريف الأمن القانوني في مجال التشريع الوظيفي.

تعددت زوايا تعريف الأمن القانوني إلا أنها تلتقي في موضوعه. فهو الذي يعطي أهمية فكرة الأمن القانوني في المجال المدروس، باعتباره يؤسس لدافع التشريع كأحد أهم مكونات الصناعة القانونية. لذلك سنقوم بتعريف الأمن القانوني، ثم نورد بعض تطبيقاته في مجال التشريع الوظيفي من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أولا: تعريف الأمن القانوني

يستهدف الأمن القانوني توفير حالة من الاستقرار في العلاقات والمراكز القانونية، من خلال إصدار تشريعات متطابقة مع الدستور، ومتوافقة مع مبادئ القانون الدولي، بهدف إشاعة الثقة والطمأنينة بين أطراف

العلاقات القانونية، بحيث يجب على التشريع ألا يأتي بالمفاجآت والاضطرابات أو يتميز بالتضخم التشريعي² في النصوص.

وقد عرفه مجلس الدولة الفرنسي بقوله: "يقتضي الأمن القانوني أن يتمكن المواطنون دون عناء كبير في مستوى تحديد ما هو متاح وما هو ممنوع من طرف القانون المطبق. وللوصول إلى ذلك، يتعين أن تكون القواعد المقررة واضحة ومفهومة، وألا تخضع في الضمان إلى تغييرات متكررة وغير متوقعة"³.

وباعتبار الموظف العام هو وسيلة الدولة في أدائها لمهامها وتقديمها للخدمة العمومية، وضمان السير الحسن للمرافق العامة بانتظام واضطراد. ولكون المورد البشري، هو العنصر الوظيفي الحي والديناميكي في التنظيم الإداري سواء بالنسبة للإدارة أو أعمالها، فإن ذلك لم يجعله بمنأى عن تأثيرات صور الأمن القانوني.

المطلب الثاني: تطبيقات الأمن القانوني في مجال التشريع الوظيفي

يهدف الأمن القانوني إلى حماية الأفراد من الآثار السلبية للقاعدة القانونية خاصة بسبب عدم الانسجام أو تعقد القوانين وتعرضها للتعديل المتكرر بما يحققه الأمن القانوني.

وباعتبار الأمن القانوني من أحد أهم مقومات الدولة القانونية القائمة على سيادة القانون وموئده التزام السلطات العمومية بضمان قدر من الثبات للعلاقات القانونية وحد أدنى من الاستقرار. ولكونه أصبح مبدأ من مبادئ دولة القانون فإنه يتوجب على السلطات العمومية توفير الشروط التي تمثلها العناصر التي تجب أن تسود في سائر التشريعات وهي:

* مبدأ المساواة.

* وضوح القواعد القانونية وعدم تناقضها.

* قابلية القانون للتوقع.

* سهولة فهم واستيعاب القواعد القانونية.

² - ظاهرة التضخم التشريعي: يذهب الفقيه سافيتيه بصدد عرضه لظاهرة التضخم التشريعي إلى القول بأنه "تتجلى ظاهرة التضخم إما من خلال ازدياد عدد القوانين الصادرة في ميدان معين في كل سنة دون أن تكون هناك ضرورة ملحة إليها، أو من خلال تكديس النصوص القانونية مع مرور الزمن وتطويل القوانين التي تشرد في أغلب الأحيان خارج ميدانها. وهي تسهم في جعل القانون صعب المنال إلى حد ما وغير مستقر غالبا ما ينجم عن ظاهرة التضخم التشريعي، تضارب وتعارض النصوص التشريعية فيما بينها وتزاحمها وهذا مظهر من مظاهر انعدام الأمن والاستقرار القانوني، اللذان هما الغاية الأولى للشيء".

³ - Le principe de sécurité juridique implique que les citoyens soient, sans que cela appelle de leur part des efforts insurmontables, en mesure de déterminer ce qui est permis et ce qui est défendu par le droit applicable. Pour parvenir à ce résultat, les normes édictées doivent être claires et intelligibles, et ne pas soumises, dans le temps, à des variations trop fréquentes, ni surtout imprévisibles ».

* حظر تحصين أي عمل أو قرار إداري من رقابة القضاء⁴.

* مبدأ عدم رجعية القوانين والحقوق المكتسبة كاستثناء عليها، باعتبارها تمثل أهم نقطة تتجلى من خلالها فكرة الأمن القانوني. أما باقي العناصر فسنحاول توضيحها من خلال تجليات تطبيقها في التشريع الوظيفي الجزائري من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبعض نصوصه التنظيمية.

أولا : مبدأ عدم رجعية القوانين

يعد مبدأ عدم رجعية القوانين مبدأ رسميا في القانون لا يجوز مخالفته، وهذا ما أكدته حيثيات القرار الفرنسي 54717 الصادر بتاريخ 1987/11/21 بنصها "حيث أن مبدأ عدم رجعية القوانين يعد مبدأ رسميا في القانون ومن ثم لا يجوز مخالفته".

وكمبدأ نصت عليه أغلب الدساتير مثل، جمهورية العراق. في المادة 19 منه في الفقرتين التاسعة والعاشر بقولها (تاسعا: إن للقوانين أثر رجعي ما لم ينص على خلاف ذلك ولا يشمل هذا الاستثناء قوانين الضرائب والرسوم، عاشر: لا يسري قانون إجرائي بأثر رجعي إلا إذا كان الأصلح للمتهم). وكذلك ما أشار إليه الدستور المصري في مادته 225 حيث نصت "تسري أحكام القوانين إلا ما وقع من تاريخ العمل بها، ومع ذلك يجوز في غير المواد الجبائية والضريبية النص على خلاف ذلك بموافقة أغلبية ثلثي أعضاء مجلس النواب".

وأكد الدستور الجزائري على ذلك فنص على مبدأ رجعية القوانين واحترام الحقوق المكتسبة، والحث على استقرار المراكز القانونية الشخصية ودسترة الحريات العامة وصونها⁵.

ومن خلال التعريف المقدم لمبدأ عدم رجعية القوانين، نقول إن الأصل في القرارات الإدارية، سريانها على المستقبل وعدم سريانها بأثر رجعي على الماضي، احتراما للحقوق المكتسبة والمراكز القانونية التي تمت في ظل نظام قانوني سابق، واحتراما لقواعد الاختصاص من حيث الزمان. وتبعا للقضاء الإداري، فإن قاعدة

⁴- د . مصطفى بن شريف، د فريد بننته، الأمن القانوني، الأمن القضائي، مجلة العلوم الإنسانية، بحث منشور على موقع العلوم القانونية، المغرب.

⁵-انظر المواد 19 إلى 59 من الدستور الجزائري 96 المعدل بموجب 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، المتضمن تعديل الدستور، ج 25، والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، ج 63، والقانون 10/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج 14، المؤرخ في 07 مارس 2016، والمعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

عدم رجعية القرارات الإدارية هي قاعدة أمرة، وجزء مخالفتها بطلان القرار الإداري بالأثر الرجعي. لأن استقرار وثبات القواعد لشؤون الأفراد من شأنه ضمان حقوق الأفراد، إذ لا يمكن للفرد الحصول على حقوقه المشروعة، إلا في ظل منظومة قانونية ثابتة ومستقرة. وقد وجدت عدة مبررات للمبدأ، حتى أصبح من المبادئ المستقرة في النظم القانونية الحديثة، وذلك للأسباب التالية:

* من مبادئ العدالة، عدم سريان القانون الجديد على الأوضاع القانونية التي تمت قبل نفاذه، ولا يجوز أن يفرض احترام الناس لقانون لم يصدر بعد أو لم يتم العلم به.

* يؤدي تطبيق القانون بأثر رجعي إلى انعدام الثقة في القانون، والتي تعد أهم مقومات الأمن القانوني. * يعتبر مبدأ عدم رجعية القوانين مهما في استقرار العلاقات الجماعية، والإخلال بالمبدأ يؤدي عدم استقرار المعاملات القانونية التي تم ترتيبها في ظل القانون القديم.

* وفي هذا الصدد ذكر الفقيه سافتييه "إن الرجعية هي أكثر اعتداء يمكن أن يرتكبه المشرع، فهي تمزيق للعقد الاجتماعي. لأنها تسلب من الفرد الضمانات التي أعطاه المجتمع للفرد، في مقابل الطاعة التي حصل عليها منه، والتي تنطوي على التضحية من جانبه. فالرجعية تنتزع من خصائصه، وبالتالي فإن التشريع الرجعي لا يعد تشريعا".

وقد أكد رجال الثورة الفرنسية على أهمية احترام مبدأ عدم رجعية القوانين، إذ تم ذكره في المادة 14 من إعلان حقوق الإنسان والمواطن.

ولكن ما يهمننا في ورقتنا البحثية هذه، هو دراسة المبدأ فيما يخص القرارات الإدارية ذات الطابع الوظيفي. فالأصل أن تسري آثار القرارات الإدارية على المستقبل، ولا تسري بأثر رجعي على الماضي. لذا وجب التعرض لفكرة الحقوق المكتسبة والمراكز القانونية التي تمت في ظل تشريع وظيفي سابق، وكيف يمكننا تجسيد فكرة استقرار القاعدة القانونية من خلالها.

ثانيا :حماية الحقوق المكتسبة في ظل تعديل نصوص الوظيفة العمومية

لا يجوز للدولة وسلطاتها سلب أو انتهاك حقوق استمدها الأفراد بطريق مشروع وبموجب القوانين، فالحق المكتسب هو ذلك الحق الناشئ عن تصرف قانوني، والذي ينشئ مركزا قانونيا. فنتقيد فكرة الحق المكتسب في القانون الإداري، بشكل كبير بمبدأ عدم المساس بالمراكز القانونية للموظف العام. إذ لا يمكن للإدارة المساس بالتصرف القانوني الذي ينشئ آثار قانونية فردية، سواء بإلغائه أو تعديله. حيث يركز الحق المكتسب على فكرة ضرورة استقرار المراكز القانونية، وعلى استقرار التصرفات المتعلقة بها.

ونتقيد الإدارة عن إلغائها لقراراتها المشروعة، بألا تعتدي على الحقوق المكتسبة للأفراد، متى صدرت صحيحة من الناحية القانونية. ولا يمكن للإدارة إلغاؤها، إلا إذا عيب القرار الإداري المتعلق بالموظف العام

من الجهة القانونية، هو احترام مواعيد الطعن. وفي حالة فوات الميعاد، فإن القرار يتحصن ضد الإلغاء متى أنشأ حقا مكتسبا للموظف العام الذي صدر بشأنه.

وقد أصدر مجلس الدولة العديد من الأحكام القضائية التي تحصنت منها القرار رقم: 056947 الصادر في: 2010/10/28، ومن حيثياته "حيث أن المقرر المطعون فيه خرق مبدأ الحق المكتسب، إذ أن مقرر الإعانة صدر بتاريخ 2006/06/04، والمقرر المطعون فيه المتضمن إلغاء منح إعانة الدولة، صدر بتاريخ 2008/01/14. بمعنى انه عدل مراكز قانونية بمرور الأربعة أشهر المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث لا نجد المبررات والأسباب إلى إلغاء القرار".

إن المقرر المطعون فيه مشوب بعيب تجاوز السلطة، الأمر الذي يستدعي إبطاله. وعليه فهذا القرار يعتبر صورة فعلية لتكريس مبدأ الأمن القانوني.

وأدق مثال يمكن ايراده في مجال الوظيفة العمومية، المرسوم التنفيذي 280/16 الذي يعدل ويتم المرسوم 04/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات العمومية الإدارية⁶. حيث استحدث رتبا جديدة في مجال الوظيفة العمومية بالنسبة للأسلاك المشتركة للموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية. ووردت بشأنه التعليم رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المؤرخة في 05 جانفي 2017 من أجل تبيان كيفية تطبيقه في أرض الواقع.

وجاء هذا المرسوم للتكفل بالتعديلات التي أقرها المرسوم الرئاسي رقم: 266/14 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم: 304/07 المحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم⁷، والذي صنف شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية أو أي شهادة معادلة لها (المحصل عليها على أساس شهادة البكالوريا ومتابعة تكوين عالي لمدة ثلاث سنوات في الصنف 11 بدلا من الصنف 10. وأعاد تصنيف شهادة ليسانس في الصنف 12 بدلا من الصنف 11.

وقد استحدث المرسوم أسلاك ورتبا جديدة، تسمح بتوظيف حاملي شهادة الليسانس في التخصصات العلمية والتقنية، وكذا حاملي شهادة الماستر في ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية. كما تضمن أحكاما تفتح آفاق الترقية والتقدم في المسار المهني لموظفي بعض الأسلاك كالتقنيين السامين، المحاسبين الإداريين،

⁶ - المرسوم التنفيذي 280/16 الصادر بتاريخ 02 نوفمبر 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 04/08 الصادر بتاريخ 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارية العمومية.

⁷ - المرسوم التنفيذي 304/07، المؤرخ في 29 ديسمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

وكتاب المديرية بعد أن كانت مجمدة. وحافظ على المراكز القانونية التي وجدت قبل صدوره، وذلك من خلال الاحتفاظ بحقوق الموظفين العموميين السابقة لصدوره، سواء من حيث الدرجات أو حتى المستوى السلمي.

ثالثا: من حيث فجائية القاعدة القانونية وعدم القابلية للتوقع

تطبيقا لفكرة الحقوق المكتسبة، فقد أكد المرسوم التنفيذي 280/16 في نص المادة 49 منه على احتفاظ الموظف العام انتقاليا ولمدة خمس سنوات ابتداء من تاريخ نشر المرسوم في الجريدة الرسمية الموظفون الموجودون في حالة نشاط عند التاريخ والمنتمين إلى رتب متصرف، ملحق رئيسي للإدارة، مترجم - ترجمان - وثائقي - أمين محفوظات، مساعد وثائقي أمين محفوظات بحقهم على التوالي في الالتحاق برتب الترقية الأعلى مباشرة (متصرف رئيسي-متصرف...)، وفقا للأحكام السارية المفعول قبل ذلك التاريخ. أي أنه حافظ على المراكز القانونية وتباينها. كما أكد على استقرار حقوق الأفراد ومراكزهم التي تمت نتيجة تطبيق وضع قانوني جديد.

والملاحظ على هذا المرسوم أنه لم يهدر المراكز القانونية والحقوق المستقرة في الماضي، بل عزز الثقة في روح الموظف العام في القاعدة القانونية، تطبيقا لقاعدة الأصلح للمتهم المطبقة في القانون الجنائي، والتي يمكن إسقاطها على الجانب الوظيفي، فتصبح الأصلح للموظف العام. ويمكننا الإشارة إلى نصوص القانون 280/16، الذي استحدث رتبا جديدة تتماشى والشهادات المتوجة بموجب النظام الدراسي الجديد ل.م.د، وكذا ترقية الموظفين الذين تحصلوا بعد التوظيف على مؤهلات تسمح لهم بالترقية إلى رتبة أعلى، وما يترتب من زيادات مالية بأثر رجعي منصوص عليه في القانون. بمعنى أن الأثر الرجعي نص عليه القانون ذاته، تبعا لاستقرار المراكز القانونية للمخاطبين، ولا اعتبارات الأمن القانوني نفسها. لكونه يعود بالمصلحة على الموظف العام، خاصة فيما يتعلق باحتساب الأثر المالي والمخلفات المتعلقة بالراتب⁸.

رابعا : علم الموظف العام بالقاعدة القانونية وسهولة الوصول إليها

من أهم تجليات الأمن القانوني في مجال التشريع الوظيفي، هو علم الموظف العام بالنصوص القانونية الوظيفية بمختلف مستوياتها سواء التشريعية أو التنظيمية⁹، وذلك من خلال التصفح الدوري لموقع

⁸ -محمد بن أعراب وسهام قيرود، تمثيلات الأمن القانوني في قانون الوظيفة العمومية قراءة في الضمانات والحقوق المادية والمعنوية للموظف العمومي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي للبيضاء، المجلد 3-العدد الأول -جوان 2018.

⁹ -النصوص التنظيمية لا تعد كيانا قانونيا موازيا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فهي وسيلة آلية لشرح وتفصيل أكثر لمقتضيات القانون الأساسي. وبالتالي فهي لا تعيق تطوير منظومة الوظيفة العمومية. وإنما تشرح وتفصل التطبيق السليم لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الأمانة العامة للحكومة، أو موقع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بالإضافة إلى وجود المرصد الوطني للمرفق العام¹⁰.

المبحث الثاني: مظاهر تجلي الأمن القانوني ضمن الأمر 03/06 من خلال المسار المهني للموظف العام.

يعد استقرار القاعدة القانونية كإحدى صور الأمن القانوني تتجسد من خلال تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية، من خلال الرجوع إلى الأمر 03/06 وبعض نصوصه التنظيمية.

المطلب الأول: مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية

يعد مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية حقا عالميا¹¹ أكدته أغلب الدول في دساتيرها. وهو ما كرسه المشرع الدستوري الجزائري، حيث أكد على التساوي بين جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، دون أية شروط غير تلك التي يحددها القانون.

وتطبيقا لمحتوى الدستور، جاءت مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية لتكرس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ضمن مبادئ الجدارة والاستحقاق، بالإضافة لمبدأ الحياد، من أجل تحقيق تكافؤ الفرص بين الجميع وتحقيق المصلحة العامة.

ويرجع مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة إلى كونه مبدأ أعلى للوظيفة العمومية، ناهيك عن كونه مظهرا من مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات، وقاعدة لا يستهان بها في بناء دولة القانون. ولا يقتصر مضمونه على الولوج للوظيفة العمومية فحسب، وإنما يمتد على طول المسار المهني، فالمساواة مبدأ دستوري تم النص عليه في الباب المتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري كونها الأساس الذي تستمد منه المنظومة القانونية شرعيتها¹² وقد كرست الدساتير الجزائرية المبدأ انطلاقا من دستور 1963 إلى غاية 2016.

وقد تناولنا المبدأ باعتباره نقطة مكونة للأمن القانوني، وهي فكرة استقرار القواعد القانونية، مما يشكل ضمانه أساسية للحفاظ على حقوق الأفراد. ونظرا لكون المبدأ يمثل العمود الفقري لكل تنظيم

¹⁰ - المرصد الوطني للمرفق العام هو هيئة مركزية استشارية رسمية، تقوم بتقييم أعمال تنفيذ السياسة الوطنية. وقد عرفه المرسوم 03/16 المؤرخ في 07 جانفي 2016 المتضمن بأنه «هيئة استشارية في ميدان ترقية المرفق العام والإدارة وتطويرها».

¹² - أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في المادة 21 منه بقوله "كل موطن له الحق الدخول على قدم المساواة في الوظائف العامة التابعة لبلده" والمادة 23 من الإعلان ذاته "لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة".

¹² - سميحة لعقابي، المساواة في تقلد الوظيفة العمومية العامة (المظاهر والضمانات) الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2014.

ديمقراطي¹³، ومن مظاهر الحرص على مبدأ المساواة، الذي يعد أحد أساسيات الأمن القانوني فسنسحب الفكرة نفسها على قانون الوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 03/06. حيث نص في مادته 74 "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية" وقام بتعداد الشروط القانونية لشغل الوظيفة العامة في المادة 75 منه، سواء ما تعلق منها بالشروط الموضوعية أو الإجرائية.

ثم أكد على مبدأ المساواة من حيث طريقة التوظيف، إذ بعد التأكد من توفر الشروط اللازمة في المترشحين للالتحاق بالوظيفة العمومية، يتوجب وجود آليات لاختبار الأصلح والأكفأ لشغل هذه الوظائف. وتعد المسابقة¹⁴ الآلية الأقدر على تحقيق أهداف الإدارة، وضمان تطبيق مبدأ المساواة. سواء كان الاختبار من بين الموظفين ذاتهم، عن طريق المسابقات الداخلية بغرض الترقية وتحسين وضعيتهم، أو من بين المترشحين الذين لا يملكون صفة الموظف بعد، عن طريق المسابقات الخاصة. وقد ترد بعض الاستثناءات على مبدأ المساواة من خلال طرق التوظيف سنتناولها تباعا.

أولا : نظام الوظائف المحجوزة كاستثناء على مبدأ المساواة من خلال طرق التوظيف

بالرغم من اعتبار مبدأ المساواة والجدارة مبدئين دستوريين، إلا أن المتصفح للتشريعات الوظيفة المعاقبة في الجزائر، يكشف وجود استثناءات عليها. وهي ذاتها قد تخل بفكرة الأمن القانوني الذي يستوجب مجموعة من المبادئ كالشفافية والحياد وعدم تناقض القواعد القانونية.

فقد عرفت الجزائر نظام الوظائف المحجوزة غداة الاستقلال، حيث صدرت مجموعة من القوانين غايتها تنظيم أوضاع المعتقلين وقدماء المجاهدين. والوظائف المحجوزة عبارة عن "وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص كبير، وإلى مستوى عال من الكفاءة الجسدية. فلا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة. حيث تحجز وتخصص لطوائف معينة، تكون قد تحملت قدرا كبيرا من ويلات الحرب، ويكون التنافس على شغل هذه الوظائف دون غيرها¹⁵. وقد تبنت التشريعات الوظيفة المعاقبة ذلك ابتداء من

¹³ - يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العمومية في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص120.

¹⁴ - يمتاز نظام المسابقة يمتاز بالموضوعية والحياد في التطبيق الميداني لمبدأ المساواة والجدارة، لأنها تضمن الموضوعية والحياد في الاختيار، بعيدا عن المحاباة والمحسوبية. وقد نصت عليها المادة 80 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في حين تركت المادة 82 من الأمر ذاته أمر تنظيمها للتنظيم.

¹⁵ - سليمان الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، مصر، 2000.

الأمر 66/ 133¹⁶ المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ووصولاً إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وينص القانون 12/78¹⁷ المتضمن القانون الأساسي للعامل، في مادته 46 على "ضمان حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم بموجب هذا القانون". بالإضافة إلى ما جاء به القانون 02/99 المؤرخ في 05/04/1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد، في مادته 38 بنصها "يحظى المجاهدون وأرامل الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية". وقد صدرت التعليمات الوزارية المؤرخة في 29 أبريل 2008 التي تحدد كيفية تطبيق أحكام المواد 39، 40، 42 من القانون السابق، التي نصت على ترقية فئة المجاهدين دون ولوج المسابقات المهنية. ويشكل هذا الأمر في حد ذاته، خرقاً لمبدأ المساواة، نظراً لعدم استفادة المجاهد غير الموظف من تلك الامتيازات¹⁸. بالإضافة إلى خرق مبدأي الجدارة والكفاءة، كمعيارين لتولي الوظيفة العمومية والتدرج في رتبها.

بالإضافة إلى الفئة السابقة، نجد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث صدر القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم¹⁹. إذ يقضي هذا الأخير بوجوب تخصيص قسط من مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها المعوقون، ضمن مخططات سير الموارد البشرية. وأكد ذلك القرار المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، المتعلق بكيفية توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية.

لكن ما يجب التنويه إليه، أن المرسوم 59/85²⁰ المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يتطرقا لهذا النوع من الوظائف. باستثناء ما تمت الإشارة إليه من التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوباً عليه في القوانين الأساسية، لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة، وربما حاول المشرع بهذا تفادي ذلك التناقض.

ثانياً: نظام المناصب العليا

¹⁶ - الأمر 133/66، الصادر في جوان 1966 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

¹⁷ - القانون 12/78 الصادر في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، ج ر، العدد 32 الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.

¹⁸ - بوعيسى يوسف، مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، المركز الجامعي محمد نور البشير البيض، المجلد 03، العدد 1، جوان 2018.

¹⁹ - القانون 09/02 المؤرخ في 11 ماي 2012 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر، العدد 34.

²⁰ - المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، الصادرة بتاريخ 14 أوت 1985.

يقصد بالمناصب العليا²¹ تلك الوظائف التي توجد بين الإدارية و السياسية، وهي تتطلب مؤهلات علمية لما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة. وتعرف أيضا، بأنها المهام الإدارية والتقنية التي تسند لها سلطة التعيين إلى الموظفين المتميزين أصلا، والذين تتوفر فيهم شروط حددتها القوانين الأساسية الخاصة.

وعملا بنص المادة 16 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن صلاحية التعيين فيها تعود إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة "يعود التعيين في الوظائف العليا إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة".

المطلب الثاني: ضمانات الأمن القانوني للموظف العام ضمن الأمر 03/06 من خلال نظام الترقية.

يعد موضوع الترقية أهم أعمدة الوظيفة العمومية، ويتوقف عليها حسن سير العمل في المؤسسات والإدارات العمومية وهي أحد أهم المسائل المتعلقة بتنظيم المسار المهني للموظف، على مستوى إدارة الموارد البشرية في مجال الوظيفة العمومية.

أولا: تعريف الترقية

يظهر اهتمام المشرع الجزائري بالترقية من خلال النصوص القانونية المتعاقبة، فقد عرفتها المادة 54 الفقرة الأولى والثانية من المرسوم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والهيئات والإدارات العمومية²²، والمادة 117 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل²³، كما نظمها المشرع الجزائري في الفصل السادس من الأمر 03/06؛ باعتبارها العمود الفقري للحياة المهنية للموظف العام، باعتبارها حافزا معنويا وماديا في الوقت نفسه.

وقد اعتبر الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الترقية حقا من حقوق الموظف، وذلك تطبيقا للمادة 38 منه " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة

²¹ - ورد تعريف المناصب العليا في بيان الأسباب للأمر 133/66 في المادة 09، والمادة 126 من القانون 12/78. وعرفت المادة 15 من الأمر 03/06 " الوظائف العليا هي ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور إعداد وتنفيذ السياسات العمومية "

²² - المرسوم 59/85، المؤرخ المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

²³ - القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

خلال حياته المهنية". ونصت المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي 194/20 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في الإدارات العمومية²⁴، على "يعد تكويننا تحضيريا لشغل منصب كل تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة قبل ترسيم المتربص أو تعيين في المنصب العالي أوفي منصب متخصص".

كما ميز الأمر 03/06 ميز بين الترقية في الرتبة²⁵، والترقية في الدرجة. على عكس ما جاءت به النصوص الوظيفية السابقة، وذلك من خلال نظام المسابقات والامتحانات المهنية التي تنظم إن اقتضى الأمر. كما عرفها في المادة 107 "تمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك إلى السلك الأعلى مباشرة".

الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أنه لم يخرج عما سبقه من التشريعات الوظيفية، ونص على الترقية في الرتبة بموجب المادة 106. حيث كان المشرع ضمن الأمر 03/06 أكثر دقة ووضوحا في تعريفه للترقية، واعتبرها عملية انتقال سواء كان ذلك في الدرجة أو الرتبة.

ثانيا: تجسيد فكرة الأمن القانوني في نظام الترقية

ويعتبر نظام الترقية في ظل النظام المغلق²⁶، من الضمانات الأساسية لحقوق الموظفين. وهناك أنواع للترقية تطبق على قدم المساواة تشير إليها الترقية في الدرجة، حيث نصت عليها المادة 106 من الأمر 03/06 " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب المسائل التي تحدد عن طريق التنظيم.

وبصدور المرسوم 304/07²⁷ المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وهو يمثل أحد أساسيات الأمن القانوني المتجسدة في التشريع الوظيفي الحرص على تطبيق مبدأ المساواة، والذي ضمن من خلاله كيفية توزيع الموظفين على المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية، وكيف يرتبون تبعا للرقم

²⁴ - المرسوم التنفيذي 194/20، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم

في الإدارات العمومية ج ر، العدد 43، الصادرة بتاريخ 28 جويلية 2020.

²⁵ - الرتبة le grade يقترن مفهوم الرتبة بمفهومي الوظيفة والسلك. فإذا كان يخصص لاستقبال مناصب العمل المتماثلة أو النظرية، فإنه يشمل على الوظائف التي تكون مهامها les tâches من طبيعة ومستوى واحد، ومفهوم الرتبة لا يمكن فصله عن السلك.

²⁶ - يقصد بالنظام المغلق: نظام المهنة الدائمة التي تتميز بالاستمرار والاستقرار حيث ينتمي الموظف الذي تتوفر فيه الشروط للوظيفة، ويندرج في مدرجها ويتمتع بامتيازاتها حتى تنتهي خدمته، وهذه الوظيفة ذات طابع مستقل ومتميز.

²⁷ - المرسوم الرئاسي 304/07، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

الاستدلالي من الأدنى إلى الأقصى ضمن الأصناف السبعة عشر والأقسام الفرعية التي تتضمنها الشبكة الاستدلالية للمرتبات وكل صنف أو قسم فرعي يتضمن 12 درجة ليتم تقييم وترقية الموظف العام. وحددت المادة 11 من المرسوم السابق المدة القانونية لترقية الموظفين في الدرجات تبعا للبرقية رقم 2008/340²⁸. أما الترقية في الرتبة فهي الانتقال الموظف من وظيفة لأخرى بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة، إلى وظيفة ذات رتبة أعلى. بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي وهي الأخرى أنواع، الترقية على أساس قائمة الاختبار، الترقية على أساس الشهادة الترقية على أساس التكوين المتخصص وكذا الترقية عن طريق الامتحان المهني²⁹ وتتجلى الحماية القانونية بتأثير فكر الأمن القانوني من خلال تنوع أشكال الترقية الواردة سابقا. وهو دليل التأكيد على العدالة في التوزيع والتمكين لتولي الوظيفة العمومية بمختلف رتبها. والقضاء على التحيز والمحسوبية التي كانت سائدة قديما قبل وضع معايير للترقية بجميع أنواعها.

المطلب الثالث: الضمانات التي يوفرها الأمن القانوني للموظف العام في مجال التكوين

وتحسين المستوى

أرسى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية معالم مسار مهني منظم، توسع في تكوين الحقوق والضمانات الممنوحة للموظف العام بدءا من مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية المكرس دستوريا. كما قام بالتأكيد على فكرة تنمية المسار المهني للموظف للرفع من كفاءته، وأسس لفكرة تحفيزه وأولى اهتمامه بتقييمه³⁰. ووضع رؤية واضحة لترقيته، وكما لا يتأتى ذلك، إلا من خلال الاهتمام بالتكوين. حيث أضحى هذا الأخير حتمية تفرضها شروط نجاح الاستراتيجيات المستقبلية، المتمثلة في تجويد الخدمة العمومية في مجال الوظيفة العمومية.

²⁸ - البرقية 208/340 المؤرخة في 10 مارس 2008، المبينة لكيفيات الترقيات للموظفين في الدرجات، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

²⁹ - بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة المالية العامة، جامعة الجزائر، 2003-2004.

³⁰ - المرسوم التنفيذي 165/19، المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، ج ر، العدد 37، الصادرة بتاريخ 09 جوان 2019.

وقد عرف عمار بوضياف التكوين بأنه "العملية التي من خلالها يتمكن الموظف العام من تنمية قدراته العملية والعلمية وتزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين آدائه الوظيفي"³¹.

وقد ضبط المرسوم التنفيذي 194/20 المتضمن تكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في الإدارات العمومية³² الذي ألغى المرسوم 92/96 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم³³، وتضمن عدة أنواع للتكوين نحاول ذكرها بإيجاز:

أولاً: التكوين المتخصص

نصت عليه المادة 02 من المرسوم 194/20³⁴ السابق ذكره.

والمتتبع للقوانين الأساسية³⁵، يدرك ندرة هذا الموضوع، لأنه يتعلق بالترقية بالمقارنة مع الأنواع الأخرى. وقد نصت عليه المادة 30 من المرسوم التنفيذي 194/12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية³⁶.

ثانياً: التكوين من أجل تحسين المستوى

نصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي 194/12 ويسمح بتحسين المعارف والكفاءات وإثرائها وتعميقها ويضم العمليات المنظمة داخليا أو تلك التي تجري في الخارج.

ثالثاً: التكوين أثناء فترة التربص

³¹ -عمار بوضياف، الوظيفة العامة في ضوء التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر، الجزائر، 2015، صفحة 112.

³² - المرسوم التنفيذي 194/20، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في الإدارات العمومية ج ر، العدد 43، الصادرة بتاريخ 28 جويلية 2020.

³³ - المرسوم 92/96، المؤرخ في 03 مارس 1992، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج ر، العدد 06.

³⁴ - نصت المادة 02 من المرسوم 194/20 على: "يستهدف التكوين تحسين مؤهلات موظفيها وتحضيرهم للترقية المهنية وممارسة مهام جديدة "

³⁵ - القوانين الأساسية الخاصة هي النصوص التي تصدرها السلطة التنظيمية في شكل مراسيم تطبيقية لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تخص أسلاك ورتب نوعية ومناصبها وتأطيرية ذات طابع هيكلية أوظيفي، تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وهي نصوص تراعي الشروط الخاصة لممارسة تلك الوظائف، كما ينظم عدة أسلاك إذا كانت مهامها متكاملة. وذلك لتجنب تعدد القوانين الأساسية الخاصة وبالتالي تفادي تضارب القواعد القانونية، بل حتى فكرة التضخم التشريعي.

³⁶ - المرسوم التنفيذي 194/12، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

تناولت هذ النوع من التكوين أحكام المرسوم التنفيذي 322/17، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص³⁷. وهناك أنواع فرعية للتكوين نذكر منها:

* التكوين التحضيري قبل الترقية ونظمته التعليم 45 المتعلقة بالتكوين التكميلي.

* التكوين من أجل التعيين في منصب عال.

* التكوين الذاتي للموظف والذي نصت عليه المادة 108 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقولها "يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الاستفادة من رخص للتغيب".

خاتمة

نخلص في ختام هذه الدراسة، إلى القول بأن مبدأ الأمن القانوني باعتباره مطلباً اجتماعياً يهدف للتقليل من الآثار المترتبة على تضخم وتعقيد النصوص المعيارية الحاكمة للعلاقات في الحقل الاجتماعي. ويشكل أحد المقومات الأساسية لدولة القانون، وضمانة جوهرية لممارسة المرتفقين وحتى الموظفين العامين، للحقوق والواجبات المعترف لهم بها بواسطة النظام القانوني للدولة.

وهو ليس بمنأى عن التشريع الوظيفي، لكونه يتخلل الحياة المهنية للموظف العام في جميع جوانبها. وباعتبار هذا الأخير أحد أهم العناصر الأساسية في المنظومة الإدارية، توجب أن يحظى بهذا النوع من الأمن والاستقرار، ولأن الأمن الوظيفي يعد أحد شروط تحقيق الأمن الإنساني.

ويتجلى مبدأ الأمن القانوني بصورة واضحة من حيث تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية. والذي بمقتضاه، يمكن توفير ضمانات معينة للموظف العام. ودونها لا يمكن تحقيق الأمن القانوني، كضرورة تكريس الحياد سواء في التوظيف أو التعيين في المناصب العليا، أو حتى نظامي الترقية والتكوين. إذ يتوجب خضوعهما لمعايير وأسس قانونية بعيدة عن المحاباة والمحسوبية والمبالاة.

والمتمسك بالتشريعات الوظيفية المتعاقبة، ابتداء من الأمر 133/66 ووصولاً للأمر 03/06 وبعضاً من نصوصه التنظيمية، يمكنه التأكيد على تجلي مبدأ الأمن القانوني، من خلال تواتر النصوص القانونية الوظيفية، وسهولة الاطلاع عليها وبساطة صياغتها واستقرارها، حيث أكدت التشريعات الوظيفية، على حماية

³⁷ - المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

الحقوق المكتسبة عند تعديل النصوص التشريعية الوظيفية، والتي كان أهمها المرسوم التنفيذي 04/08، وكذلك المرسوم التنفيذي 280/16، مما يحقق الطمأنينة والرضا الذين ينعكسان إيجابا على الأداء الوظيفي. كما تجدر الإشارة إلى أن قلة التعديلات التي مست قانون الوظيفة العمومية ابتداء من الأمر 133/66 ووصولاً للأمر 03/06، قد ساهمت في تحقيق الأمن القانوني.

ومما قيل سابقا نخلص للتوصيات التالية:

* وجوب مواكبة التشريعات الوظيفية للتطورات الحاصلة في المجتمع وعلى جميع الأصعدة، فالأمن القانوني لا يمنع التغيير المدروس.

* الحد من كثرة التشريعات من أجل تفادي ما يعرف بالتضخم التشريعي.

* إنشاء فرق بحثية متعلقة بمجال الوظيفة العمومية، تدور دراستها حول الأمن القانوني ومقتضياته على جميع الأصعدة، وإيجاد الحلول الواقعية لفكرة الأمن القانوني من حيث تجسيدها وبالتالي التأكيد على دولة القانون.

* تدعيم الدراسات المتعلقة بالأمن القانوني في مجال الوظيفة العمومية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- 1- الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل بموجب 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، المتضمن تعديل الدستور، ج ر العدد 25، والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، ج ر، العدد 63، والقانون 10/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج ر العدد 14، المؤرخ في 07 مارس 2016، والمعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- 2- الأمر 133/66، الصادر في جوان 1966 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.
- 3- الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46.
- 4- القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

- 5- القانون 09/02 المؤرخ في 11 ماي 2012 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر، العدد 34.
- 6- المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
- 7- المرسوم الرئاسي 304/07، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
- 8- المرسوم التنفيذي 92/96، المؤرخ في 03 مارس 1992، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، ج ر، العدد 06 .
- 9- المرسوم التنفيذي 194/12، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.
- 10- المرسوم التنفيذي 280/16 الصادر بتاريخ 02 نوفمبر 2016، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 04/08 الصادر بتاريخ 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات الإدارية العمومية.
- 11- المرسوم التنفيذي 321/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المترص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 66، الصادرة بتاريخ 2017.
- 12- المرسوم التنفيذي 165/19، المؤرخ في 27 ماي 2019، المحدد لكيفيات تقييم الموظف، ج ر العدد 37 الصادرة بتاريخ 09 جوان 2019.
- 13- المرسوم التنفيذي 194/20، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في الإدارات العمومية ج ر، العدد 43، الصادرة بتاريخ 28 جويلية 2020.
- 14- البرقية 208/340 المؤرخة في 10 مارس 2008، المبينة لكيفيات الترقيات للموظفين في الدرجات، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري .

ثانيا: الكتب

- *عمار بوضياف، الوظيفة العامة في ضوء التشريع الجزائري - دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة جسور للنشر، الجزائر، 2013.
- * عمار بوضياف، النظرية العامة للقانون، دار المعارف، 1986.
- *سليمان الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، مصر، 2000.

*سميحة لعقابي، المساواة في تقلد الوظيفة العمومية العامة (المظاهر والضمانات) الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة , 2014.

* مولود ديدان، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس ، 2011، الجزائر .

*وسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العمومية في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

* بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير فرع الإدارة المالية العامة، جامعة الجزائر ، 2003 -2004.