

الإدماج الوظيفي وأثره على الموظف في الوظيفة العمومية الإدارية

سرياح أمال*

ملخص : يحاول هذا البحث، إلقاء الضوء على الوظيفة العمومية، و الإحاطة بالإصلاح الإداري أو ما يعرف بالإدماج الوظيفي الذي طبق على القانون الأساسي العام للموظيفة العمومية منذ بداية 2006 الى يومنا هذا. فحاولت المنظمات الإدارية من خلال هذه التطورات تنظيمية، التلاؤم مع التحولات التكنولوجية الجديدة و المستجدات الاقتصادية المتعددة، بغرض مواجهة التحديات المنتظرة و مواكبة بيئة حركية متغيرة.

كما اهتم هذا البحث بالإدماج الوظيفي و ما كان له من أثر على الموظفين و على مساهمهم الوظيفي داخل المؤسسة الإدارية، حيث أصبحت المؤسسات تسعى لتوظيف الأشخاص على أساس الشهادات الجامعية والكفاءات التقنية الخاصة، و العمل على إعطاء الأولوية للجامعيين في الترقية مقارنة بعامل الأقدمية سابقا، و ذلك لإمكانية تحقيق الأداء المتميز في المنظمة.

الكلمات المفتاحية : الوظيفة العمومية، الإدماج الوظيفي، التوظيف.

تصنيف JEL: J2, J3, J4, J5, J6, J8, O15

L'impact de L'intégration administrative dans la fonction publique sur les fonctionnaires

Résumé

On a tenté par cette étude de faire le point sur le sujet de la fonction publique en Algérie et de comprendre la réforme administrative, ou ce qu'on appelle l'intégration fonctionnelle, qui a été appliquée sur le statut général de la fonction publique depuis l'année 2006 à ce jour, et ce qui en a suit comme modification sur les lois et les décrets.

Cette recherche a pour but aussi d'étudier l'impact de la reforme sur les fonctionnaires et sur leurs situations de travail, maintenant que l'administration donne la priorité aux jeunes diplômés et aux compétences et aptitudes des nouveaux recrutés. Afin de pouvoir s'adapter aux performances technologiques internationales et aux développements multi-économiques, et de relever les défis à venir dans un milieu dynamique et évoluant.

Les mots clés : La fonction publique, le fonctionnaire, l'intégration fonctionnelle.

JEL Classification : J2, J3, J4, J5, J6, J8, O15

* أستاذة مساعدة، جامعة أحمد بوقره بيومرداس، الجزائر، cer_amel@yahoo.fr

1. مقدمة:

تعيش المؤسسات العمومية الإدارية في عصر يتسم بالتغيير العميق و السريع في مختلف الجوانب، ما جعل المنظمات تواجه تحولات تكنولوجية و تقنيات معلوماتية و تطورات علمية ، طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، خاصة منها التطور في مجالات الفكر الإداري الذي رافقه تغيير نوعي في مجمل الموارد البشرية. فأصبح إلزاما على المؤسسات وضع استراتيجيات جديدة، تركز على انتقاء اليد العاملة المؤهلة و المتميزة بالكفاءات الفنية والإدارية، عند إختيار أفضل الأفراد الجامعيين و التقنيين لشغل مناصب العمل. وفي ظل هذه التوجهات الإقتصادية و الإجتماعية العديدة و المتشابكة، قامت الإدارة الجزائرية بإعادة تنظيم الجهاز الوظيفي على نحو يوفر للعنصر البشري القواعد و الأحكام التي تحسن من أدائهم و تحفزهم على العمل ، وذلك من خلال إعطاء الأولوية في التوظيف لخريجي الجامعات ، و تحسين ظروف العمل المادية من زيادة في رواتب العمل و الأجور و العلاوات. يأتي هذا المقال في محاولة للوقوف على واقع مضمون تطوير القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتطرق الى أهم الآثار الناتجة عن الإدماج الوظيفي لسنة 2008 على الموظفين، باعتبار أن الشهادات الجامعية و المهارات التقنية أصبح عاملا أساسيا في تطور النظام الإداري.

2. مدخل للنظام الوظيفي:

أراد المفكرين الإداريين أن يحلوا الجهاز الإداري على أسس علمية موضوعية ، كما حاول الفقهاء و المشرعين، تحديد مفهوم موحد للوظيفة بالإضافة إلى مهامها والواجبات التي سيشغلها الموظف في كل وحدة إدارية بمهام و مسؤوليات وشروط هذه الوظيفة والدرجة و الراتب المستحق لها. ان مفهوم الموظف العام كان أسبق في الظهور من مفهوم الوظيفة العمومية، لأن الوظيفة العامة في حقيقة الأمر تصور في الذهن، يعنى الدولة بأسرها، تلك التي يتكفل بنشاطها العام والخاص (حبابي، 2015).

1.2. تحديد مفهوم الموظف العام:

1.1.2. مفهوم الموظف العام في الفقه:

حاول بعض الأساتذة و المفكرين ، تقديم بعض التعاريف للموظفين الإداريين في إقتراحات تتمحور حول العناصر والشروط الأساسية اللازمة لإكتساب الشخص صفة الموظف . ونلخص أهمها في تعريف الدكتور بوضياف أحمد الذي يرى أن الموظف العام هو " كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام مدار بالطريق المباشر، و يعين في وظيفة دائمة، و يشغل درجة داخلية في نطاق كادر الإدارة العامة" (بوضياف، 1986، 47).

2.1.2. مفهوم الموظف العام في القضاء :

نجد بعض التعاريف التي لعبت دورا في تطوير قواعد القانون الإداري، وكان لها الفضل في تحديد مفهوم الموظف العمومي والحرص على إيجاد معايير خاصة للتمييز بينه وبين العاملين الآخرين في القطاعات المختلفة للدولة. فعرفه مجلس الدولة الفرنسية سنة 1959 على أنه الشخص الذي تناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة. أما المحكمة العليا الإدارية في القضاء المصري ، وضعت تعريفا للموظف العام بكونه " هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق(مهنا، 1973، 153).

أما القضاء الجزائري فلم يهتم بوضع تعاريف للموظف العام، واعتمد في بعض الأحيان إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع فقط.

3.1.2. مفهوم الموظف العام في التشريع :

فتختلف الدول في التعبير عن فكرة الموظف العام، أو الوظيفة العمومية، في نصوصها التشريعية، فتارة تحدد حقوقه و تارة أخرى تحدد التزاماته.

فالموظف العام في الولايات المتحدة الأمريكية هو: "كل فرد يعمل في إدارة أو مصلحة عامة بالولايات المتحدة الأمريكية في إحدى الوظائف، بهذه الجهات سواء كل الوقت أو بعض الوقت" (الجمال، 1969، 69) .

كما جاء في المادة الأولى من القانون الخاص بموظفي الدولة الفرنسية الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1946، المعدل و المتمم سنة 1996، المتضمن القانون العام للوظيفة العامة والموظف العام على أنه، يسري هذا القانون على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة، و يشغلون درجة من درجات السلم الرئاسي في إحدى الهيئات بالإدارة المركزية للدولة، أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها، أو في المؤسسات العامة القروية التابعة، أو الملحقة بالدولة القائمة على الأموال العامة.

أما المشرع الجزائري فلم يكن أكثر إفصاحا من مشرعي الدولة الأخرى في تعريف الموظف العام، حيث جاء في ميثاق الجزائر، الصفحة 117: "إن الموظف أداة الدولة ويجب أن يصير خادما الجماهير الكادحة وإصلاح النصوص، يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير وليس سلطة فوقها" (ميثاق الجزائر، 1964).

وبهذا يحدد معنى الموظف العام باللجوء إلى القوانين و اللوائح المنظمة للوظيفة العمومية، وطبقا إلى المرسوم الأساسي للوظيفة العمومية رقم 133/66، الصادر في الجزائر والمؤرخ في 02 جوان 1966، والمراسم المكملة له، نجد أن المادة الأولى تنص على ما يلي: "يعتبر موظفين عموميين، الأشخاص المعنويين في الوظيفة الدائمة، اللذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، و في الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات و الهيئات العامة، حسب كفايات تحدد بمرسوم". كما تنص الفقرة الأولى من المادة 4 من الأمر رقم 06، للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه: "يعتبر موظفا، كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري".

2.2. طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة العامة:

1.2.2. تكييف العلاقة بأنها علاقة تعاقدية :

إنه بعض المفكرين في كون طبيعة العلاقة بين الموظف و الإدارة، علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص، حيث يعتبروا أن القانون المدني هو الشريعة العامة، التي تطبق على جميع الأفراد في مختلف الإدارات . ومن ثم يكون مركز الموظف ماثلا لمركز أي فرد ، متعاقد في القانون الخاص، من حيث أن العقد، يكون عقد وكالة إذا كان العمل الموكل للموظف هو عمل ذهني، ويصبح عقد عمل إذا كان العمل الموكل للفرد هو مجرد عمل يدوي (عبد الوهاب، 2009).

2.2.2. تكييف العلاقة بأنها علاقة تنظيمية، لائحية:

إنه الفقه و القضاء الفرنسي في اعتبار العلاقة بين الموظف والإدارة، علاقة تنظيمية تستند إلى نصوص قانونية عامة، موضوعة من قبل الدولة الذي سبق و نظمت القوانين و اللوائح المتصلة بالوظائف العامة ككل. وهذا ما يعطي للدولة الحق في تعديل المركز القانوني للموظفين بدون إستشارتهم و بدون قبولهم أو رفضهم أو رضاهم، طالما كان التعديل موضوعي وعمام.

3.2.2. تكييف العلاقة في الجزائر:

وضعت الجزائر الموظف العام في مركز تنظيمي لائحي، حيث يستمد هذا الأخير حقوقه و واجباته مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة، وبهذا تستبعد فكرة التعاقد في التعامل بين الموظف و الهيئة المستخدمة . فكرست الدولة، الفصل بين قانون الوظيفة العمومية والقانون العمل، حيث أن المشرع تصور ركيزة تسمح بتقديم صفة الإستقلالية على الموظف العام مقارنة بعمال القطاع المنتج، هذا ما سمح للدولة، الفصل بين الجهات القضائية صاحبة الإختصاص في النظر في المنازعات الناشئة في قطاع الوظيفة العمومية و منازعات العمل، وبالتالي استثناء الموظف من نطاق تطبيق قانون العمل(حباني، 2015).

3.2. تعريف الوظيفة العمومية:

1.3.2. مفهوم الوظيفة العمومية:

شغلت الوظيفة العمومية أفكار وأذهان الكثير من المفكرين في العصر الحديث، فهي تمثل الوسيلة التي تعبر بها الدولة عن دورها وقوتها كسلطة عمومية دائمة، وبشكل عام، يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية بناء على فلسفة الدولة و نظرتها إلى العاملين لديها و النظام الذي تعتمد عليه وتختاره لتحقيق هذه الغاية، فيقول الدكتور محمد قاسم بأن: "الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية أو الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام، ومن ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، والتي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته " (انس قاسم، 1974، 6).

2.3.2. الأسس الفنية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية:

يلخص علماء الإدارة العامة المفاهيم المتباينة للوظيفة العمومية في معنيين :

- **المعنى الشكلي:** أو ما يعرف أيضا بالمعنى الوصفي، الذي يعرف أيضا بالأساس الشخصي كون المعنى يربط الوظيفة العمومية بمختلف الأفراد القائمين بأداء الوظيفة الإدارية في خدمة المرافق العامة ، و هؤلاء الموظفين يعملون لصالح الإدارة وباسمها؛ دون الإهتمام بالوظائف المخصصة لهم.
- يسود المفهوم الشخصي في دول أوربا بصفة عامة. و في ظل هذا النظام تعتبر الوظيفة العامة مهنة يتفرغ لها الموظف و يكرس لها حياته، كما أنه يتمتع بمزايا وحقوق و ضمانات تختلف عما هو مقرر للوظائف الخاصة.
- **المعنى التحليلي:** أو ما يعرف أيضا بالمعنى الموضوعي، و في ظل هذا النظام تعتبر المهنة في الوظيفة العامة عقد عمل خاص مثل عقود العمل الأخرى. ويعرف أحمد عبد العال صبري جلبي الوظيفة العامة ضمن الأساس التحليلي ذو اتجاه موضوعي ، على أنها " مجموعة من المهام و الإختصاصات القانونية التي يقوم بها شخص مختص ومحدد بطريقة دائمة، إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة بهدف المصلحة العامة (صبري جلبي، 2008، 23).
- يطبق المفهوم الموضوعي في الولايات المتحدة الأمريكية، ولهذا يطلق عليه المفهوم الأمريكي، وذلك نظرا لأنه لا يطبق خارج الولايات المتحدة، إلا في عدد قليل من الدول نذكر منها على سبيل المثال سويسرا و كندا و البرازيل.

3.3.2. أنظمة الوظيفة العمومية:

اكتست الوظيفة العامة حلتها الحالية من خلال مفهومين: مفهوم الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة أو ما يدعى بنظام الإحتراف، و مفهوم الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة أو نظام المناصب. يختلف المفهوم من حيث نظرة المشرع للوظيفة العمومية ومن يشغلها في كل دولة.

- **نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة:** تعتبر الوظيفة العمومية بموجب مفهوم الوظيفة العامة المغلقة (نظام السلك الوظيفي)، كل مهنة، يلتحق بها الموظف العام، منذ بداية حياته المهنية، ليستمر فيها حتى إحالته على التقاعد. تعتمد الوظيفة العمومية في النظام المغلق على نظام المهنة الدائمة التي تتسم بصفة الدوام والإستقرار، حيث ينخرط فيها الموظفون الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لتقلدها، ويظلون يتدرجون في مدارجها، ويربطون حياتهم بها، ويتمتعون بمزاياها حتى تنتهي خدمتهم.

نشأ السلك الوظيفي المغلق في الجمهورية الفرنسية و ذلك في نهاية القرن التاسع عشر، لينتشر في مختلف الدول الأوروبية. وبما أن الجزائر كانت عبارة عن مستعمرة فرنسية، فهي الأخرى ورثت عنها هذا النظام المغلق، وواصلت العمل بناءا عنه، وفقا لموجب القوانين المالية للإستقلال الدولة الجزائرية ، وحرصت على تحديثه و تكييفه بما يتماشى مع السياسة الداخلية للدولة.

- **نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة:** ينطلق مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة (نظام الإستخدام)، من فكرة أن الإدارة العامة لا تتمتع بامتيازات خاصة تختلف عن تلك الذي يتمتع بها القانون الخاصة، فيرتبط مفهوم الوظيفة العمومية وفقا للنظام الإستخدام بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، كون المناصب مستقلة تماما عن الدولة و لا تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة، وإنما هي مجرد أنشطة و اختصاصات قانونية يحكمها نظام قانوني خاص مبني على علاقات عقدية بين الأفراد والإدارة.

يطبق النظام الوظيفي ذات البنية المفتوحة في الولايات المتحدة الأمريكية و التي تعتبر أن استقلال الموظفين بقانون خاص بهم، و بحقوق متميزة يشكل تعديا على الحقوق الفردية والحرية و المساواة، ولهذا لا تميز الإدارة الأمريكية بين النظام العام والقطاع الخاص.

3. الإطار النظري للتوظيف:

1.1.3. تعريف التوظيف:

1.1.3. مفهوم التوظيف:

تعتبر عملية التوظيف من الوظائف الهامة و الرئيسية في المؤسسة، فهي تمثل نشاطا أساسيا في مجال إدارة الموارد البشرية. فيعرفه منصور أحمد منصور على انه " العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الرغبة و المتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها وإعداد هؤلاء والمساهمة في تحقيق أهدافها وحثهم، و ترغيبهم في العمل و الإستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة" (منصور، 1975، 95).

يعتبر التوظيف الإجراء الذي تقوم من خلاله المؤسسة بتخطيط الوظائف والإعداد لها، من خلال تحليل العمل المنسوب لكل وظيفة إدارية، وهي عملية أساسية في التوظيف، تساعد الإدارة في تحديد و معرفة الأفراد المطلوبين لشغل كل وظيفة وذلك عند

عملية استقطاب الموارد البشرية ، ثم العمل على انتقاء الأفضل منهم ثم تعيين الأفراد الذين تتوفر فيها الشروط الملائمة والمطلوبة للإلتحاق بالمنصب الشاغر بالإضافة إلى إخضاعهم لفترة تجريبية تتوج عند نجاحهم بالتثبيت.

2.1.3 . أهداف التوظيف:

للتوظيف أهداف متعددة و جوهرية داخل المنظمة، و يعتبر الإستغلال الأمثل للعناصر البشرية المتوفرة من أهم الأهداف المسطرة من قبل التنظيم، وهذا ما لها من أثر على مقاييس الحياة و إشباع الحاجيات و الرغبات الأساسية للموظفين. فيرتبط التوظيف الجيد بوضع الإنسان المناسب في المنصب المناسب، والعمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين العناصر.

تتمثل أهم أهداف عملية التوظيف فيما يلي:

- تنمية المؤسسة العمومية و تطويرها،
- ضمان الحصول على أفضل المترشحين و استخدام كل المهارات والقدرات والإستعدادات في القوى العاملة ،
- ربط أهداف المؤسسة بالأهداف الشخصية للموظفين و تشجيعهم المستمر في عملية إصدار و وضع القرارات.

2.3 . المبادئ العامة للإلتحاق بالوظائف العمومية:

وضع المشرع الجزائري جملة من الشروط و المبادئ المحددة، تنقيد بها المنظمة المعنية بعملية التوظيف لتحقيق المساواة بين الأفراد المترشحين للإلتحاق بمنصب الوظيفة العمومية الشاغرة ، و يمكننا تلخيص هذه المبادئ فيما يلي:

1.2.3 . مبدأ المساواة بين المواطنين أمام تولي الوظائف العامة:

يقتضي مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية، الإلتزام بتحقيق العدالة بين كافة الراغبين في شغل الوظائف العامة، حيث لا تكون هذه الوظائف مخصصة لطبقة دون غيرها ، شرط تحقيق هؤلاء المترشحين على الشروط القانونية المقررة لمتطلبات تلك الوظائف الشاغرة.

حيث نصت المادة 51 من دستور الجزائر المعدل و المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الصادر مؤخرًا بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية 46 ، على أنه " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط غير الشروط التي يحددها القانون، و أن التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا لأحكام المادة 26/122 منه ، هو من اختصاص البرلمان".

2.2.3 . مبدأ الإستحقاق و الجدارة في التوظيف:

يقصد بهذا المبدأ هو لجوء المنظمة العمومية إلى الإختبارات التنافسية المختلفة لتفادي أي إنتماء سياسي أو كل الضغوطات الإجتماعية من القرابة و الصداقة، ساعية إلى تحقيق أهدافها و رفع الأداء الإداري، باختيار أفضل الموارد البشرية المؤهلة ، القدرة على تحمل مسؤولية مناصب العمل، والقيام بمختلف أعباء الوظيفة المعنية فيها .

يجد مبدأ الإستحقاق و الجدارة في تولي المنصب الوظيفي مصدره القانوني في جملة تلك القوانين المنظمة للإلتحاق بالوظيفة العمومية ، و هو ما يؤكد نص المادة 55 من القانون رقم 78-12 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أين "يحدد توظيف العامل و اختيار منصب تعيينه، بناء على تقدير إجمالي من خلال شهادته و إمكانياته ومراجعته المهنية و/أو الإختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة". أما المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، نص في المادة 34 منه على أن " نظام المسابقة، هو الأسلوب الأساسي لتولي الوظائف".

فتعتمد المنظمة العمومية على أسلوب التوظيف على أساس المسابقات بمختلف أشكالها من التوظيف على أساس الشهادات أو الإختبار أو الفحص المهني، أو التوظيف المباشر للمترشحين كمصدر خارجي من جهة، أو التوظيف وفقاً للترقية بأشكالها كمصدر داخلي من جهة ثانية، لتجسيد مبدأ الإستحقاق الفعلي الذي يقوم على التنافس و التسابق لتقلد الوظائف العامة.

4. تنظيم أسلاك الموظفين:

مع زيادة الوعي بأهمية الموارد البشرية أصبحت مسألة سياسة التوظيف تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أم إدارية، وهذا نظراً للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية من جهة وأنشطة المؤسسة من جهة أخرى، لذا يجب الإعداد له بالشكل الذي يؤدي إلى اجتذاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في التوظيف و اختيار.

1.4. العلاقات القانونية الأساسية: (حباني، 2015، ص ص 22-23)

- يضم قطاع الوظيفة العمومية الى غاية سنة 2006، 43 قانوناً أساسياً خاصاً، و تشمل على 480 رتبة منظمة في 282 سلك،

- القانون الأساسي الخاص (le statut particulier)، هو عبارة عن نصوص تنظيمية تصدر في شكل مراسيم تنفيذية، تحدد الأحكام الخاصة التي تطبق على الموظفين كما تنظم من حيث المبدأ، سلكاً من أسلاك الموظفين، كما يمكن أن ينظم عدة أسلاك إذا كانت مهامها متكاملة وغير منفصلة، وذلك لتجنب تعدد القوانين الأساسية الخاصة،

- السلك (le corps)، يضم السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة واحدة أو أكثر مع خضوعهم لأحكام نفس القانون الأساسي الخاص، كمثال سلك المتصرفين الإداريين الذي يضم ثلاثة رتب (متصرف، متصرف رئيسي، متصرف مستشار). وتصاغ في السلك مجموعة الوظائف التي تحدد في طبيعة العمل الواحد حسب أحكام المادة 7 من المرسوم 85-59، و هذا ما أقره الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

و إذا كان مفهوم السلك له طابع جماعي يخضع جميع الموظفين العموميين لقانون أساسي واحد، فإن مفهوم الرتبة، له طابع شخصي فيه تتحقق صفة الموظف و تمارس جميع الحقوق المرتبطة بهذه الصفة،

- الرتبة (le grade)، تختلف الرتبة عن الوظيفة وفقاً للمادة 5 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي الصفة التي تحول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها، كما أن مفهوم الرتبة لا يمكن فصله عن السلك، على اعتبار أن الوظائف التي تتحدد في طبيعة العمل الواحد تصاغ في أسلاك و أن هذه الوظائف فيها ما هو قاعدي و فيها ما هو تأطيري (الرتبة هي التي تكرر الإنتماء أو الاندماج النهائي في السلك)، بالإضافة إلى أن التدرج الهرمي الذي يميز الوظائف في السلك هو الذي يبرر تعدد الرتب داخل نفس السلك.

- تنقسم المجموعات إلى أصناف توافق مختلف مستويات تأهيل الموظفين، كما يضم كل صنف درجات توافق تقدم الموظف في رتبته، ويخصص لكل درجة رقم استدلالي يوافق الخبرة المهنية المحصل عليها من الموظف (الأمر رقم 03-06، ج.ر 46، 11) - تشمل الشبكة الإستدلالية للمرتبات مجموعات و أصناف و أقسام فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته.

-الوظيفة العليا: (la fonction supérieure) تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية للدولة، فتعتمد عليها السلطات العمومية، في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية، و بالتالي إيصال توجيهاتها و أوامرها لمختلف المستويات الإدارية طبقا للمادة 15 من الأمر 06-03.

-المنصب العالي: (le poste supérieur) هو منصب نوعي للتأطير ذي طابع هيكلي أو وظيفي، و الغرض من إنشائه هو ضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، فتنص المادة 10 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، على أن " زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا، والمناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية".

2.4. الشبكة الإستدلالية للمرتبات :

تطبيقا لأحكام المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، صنف المشرع الجزائري في المادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أسلاك الموظفين، حسب مستوى التأهيل المطلوب إلى سبعة عشر (17) صنفًا وسبعة أقسام فرعية (خارج الصنف) داخل المجموعات الأربع الآتية : (الأمر رقم 06-03، ج.ر. 46، 08)

المجموعة "أ" ، وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل، وتوافق الأصناف من الحادية عشر (11) إلى السابع عشر (17)، وكذا الأقسام الفرعية السبعة خارج الصنف، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين المعادلة لشهادة ليسانس على الأقل (ليسانس، ليسانس نظام ل م د، شهادة الدراسات العليا ، شهادة المدرسة الوطنية للإدارة، البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي، ماستر نظام ل م د أو ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص) ،

المجموعة "ب" ، و تضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل و توافق بذلك الصنف التاسع (9) و العاشر (10) في الشبكة الإستدلالية، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات شهادة البكالوريا بالإضافة إلى ثلاث سنوات من التكوين (البكالوريا + 24 شهرا من التكوين، شهادة تقني سامي، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو البكالوريا + 36 شهرا من التكوين).

المجموعة "ج" ، و تضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى تأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل، وتوافق الصنفين السابع (7) و الثامن (8)، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم الثانوي والتكوين للسنة الثالثة من التعليم الثانوي و شهادة البكالوريا (السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين، السنة الثانية من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين ، شهادة البكالوريا).

المجموعة "د" ، و تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل، وتوافق الأصناف من الأول (1) إلى السادس (6)، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين الأدنى من السنة الثالثة من التعليم الثانوي، المكتملة عن الإقتضاء بتكوين مهني.

و فيما يخص الأقسام السبعة خارج الصنف، فهي توافق مستويات تأهيل الماجستير، و شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) و الدكتوراه و دكتوراه الدولة و دكتوراه دولة في العلوم الطبية (DESM) و التأهيل الجامعي.

إن الشبكة الاستدلالية للمرتبات كما هي محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ناتجة عن شبكة مستويات التأهيل كما هي مكرسة في المادة 3 منه. و عليه تشمل الشبكة الاستدلالية من الناحية العمودية على رقم الاستدلالي أدنى و رقم استدلاي أقصى يوافقان على التوالي، مستوى التأهيل الأدنى و مستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العامة.

و يندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية ، بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر ب 200 و الرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر ب 1480. و يتم هذا التطور من صنف إلى صنف و من مجموعة إلى مجموعة، و يهدف هذا التطور المزدوج إلى مكافأة الترقية المهنية و كذا التطور في مستويات التأهيل. و يوافق التطور الاستدلالي من الناحية العمودية الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى و يوافق التطور الاستدلالي من الناحية الأفقية الترقية في الدرجات في إطار اعتماد الأقدمية المهنية و تحدد قيمة النقطة الاستدلالية بخمسة و أربعين دينارا (45) دج طبقا للمادة 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

شبكة مستويات التأهيل		
المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل
	2	السنة السابعة من التعليم الأساسي
	3	السنة الثامنة من التعليم الأساسي شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا) السنة التاسعة من التعليم الأساسي
	4	شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط
	5	شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى 18 شهرا من التكوين)
	6	السنة الثانية من التعليم الثانوي شهادة لتحكم المهني
هـ	7	السنة الثالثة من التعليم الثانوي السنة النصفية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين
	8	البكالوريا شهادة تقني
ب	9	البكالوريا + 24 شهرا من التكوين
	10	شهادة تقني سام شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية البكالوريا + 36 شهرا من التكوين
ا	11	ليسانس ليسانس نظام ل.م.د (LMD) شهادة الدراسات العليا (DES)
	12	شهادة المدرسة الوطنية للإدارة
	13	البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي م.م.د نظام ل.م.د (LMD) ليسانس 1 ما بعد التخرج المتخصص
	14	ماجستير شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد)
	15	صنف مخصص لترتيب الترقية
	16	دكتوراه في الطب العام
	17	صنف مخصص لترتيب الترقية
	قسم فرعي 1	ماجستير (لإلتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي)
	قسم فرعي 2	دكتوراه
	قسم فرعي 3	دكتوراه دولة
	قسم فرعي 4	شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للإلتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي
	قسم فرعي 5	قسم فرعي مخصص لترتيب الترقية
	قسم فرعي 6	دكتوراه في العلوم الطبية (DESM)
	قسم فرعي 7	التأهيل المهني قسم فرعي مخصص لترتيب الترقية

المصدر: (المرسوم الرئاسي، 07-304، 10-11)

الشكل (1): شبكة مستويات التأهيل للموظفين

و قد حدد المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم. وكذا التعليمه الحكومية رقم 07 مؤرخة في 29 ديسمبر سنة 2007 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم.

5. طرق التوظيف في الوظيفة العمومية:

تتنوع طرق التوظيف في المؤسسات الإدارية العمومية باختلاف مصادر الموارد البشرية، فيقتضي استقطاب الأفراد دراسة دقيقة للمصادر المختلفة التي يمكن للمنظمة الحصول عليها، فتعتبر المسابقة بمختلف أشكالها، من أهم أساليب التوظيف الخارجي كما تعد ترقية الفرد الموظف في الخدمة من رتبة إلى رتبة أعلى منها في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، أو من درجة إلى درجة أعلى من الأشكال الأساسية في التوظيف الداخلي للمؤسسة العمومية.

1.5. التوظيف الخارجي:

تعتمد الإدارة العمومية الجزائية على المصادر الخارجية لتوظيف الأشخاص ذوي الكفاءات و المهارات الخاصة. ويقصد بالمصادر الخارجية، تلك المصادر التي تمد المؤسسة باحتياجاتها من الموارد البشرية من خارج الإدارة أو خارج المؤسسة العمومية، أو ما يسمى أيضا بسوق العمل الخارجي، و المتعلق أساسا بالأفراد الذين يتقدمون بطلباتهم برغبة بالحصول على وظيفة. يعتبر التوظيف الخارجي وسيلة المؤسسة للتحديد الجزئي للموارد البشرية، من خلالها استقدام الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، و ذلك رغبة منها في إثراء الإمكانيات الداخلية للمؤسسة عند اقتناء اليد العاملة ذو كفاءات مهنية ومؤهلات المتخصصة، أو نظرا لتوفر المناصب الشاغرة لدى المؤسسات و الإدارات الوطنية نتيجة لتوسع مهام هذه الأخيرة، ما يجبرها إلى البحث عن الإطارات التي بإمكانها تنفيذ المهام الجديدة.

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 و المادة 80 من الأمر رقم 06-03 (ج.ر 46، 9)، وحددت المادة 34 من المرسوم رقم 59/85، (ج.ر 13، 334) كفايات التوظيف الخارجي بأربعة أنماط تتمثل في:

1.1.5. أسلوب التوظيف وفقا لنظام المسابقات على أساس الإختبارات:

تعتبر المسابقة الطريقة الرئيسية لإختيار الموظفين العموميين، حيث تأخذ بها معظم دول العالم، كونها ضمان أساسي لتحسيد مبدأ المساواة و الإستحقاق الفعلي لتقلد الوظائف العامة، فيتم إختيار ثم إنتقاء أفضل المترشحين من خلال إجراء الإختيار المسبق، و الأفراد الناجحين فقط في المسابقة يتم تعيينهم في المناصب الوظيفية.

حيث نصت تعليمه رئيس الحكومة، رقم 01 المؤرخة في 6 جانفي 2007 و المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقا لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أنه "يجب أن تشكل المسابقة على أساس الإختيار الطريقة المفضلة من أجل إنتقاء المترشحين للإلتحاق بوظيفة عمومية". فتقوم المنظمة بإعلان احتياجاتها من المناصب الشاغرة كمرحلة أولى و ذلك عن طريق وضع مواصفات المناصب والشروط المطلوبة في الأفراد، ثم تقوم الإدارة في مرحلة ثانية بإجراء الإمتحانات للمترشحين، و تصنيفهم طبقا إلى النتائج والعلامات المتحصل عليها.

2.1.5. أسلوب التوظيف وفقا لنظام المسابقات على أساس الشهادات:

يخصص الأسلوب الثاني من التوظيف الأفراد الذين يريدون الالتحاق ببعض الأسلاك و الرتب التي تنتمي إلى المجموعة الوظيفية(أ). و بالتالي الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث و الدراسات، المحدد بموجب المادة الثامنة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تعتبر شهادة المترشح عاملا أساسيا في عملية توظيفه، وهذا النوع من التوظيف يستدعي قيام المنظمة، كما هو الشأن بالنسبة للأسلوب الأول ، إعلان المؤسسة حاجتها من المناصب الشاغرة، وملائمة مواصفات شعبة إختصاص تكوين وشهادة المترشحين، لمتطلبات الوظائف المراد الالتحاق بها كمرحلة أولى. وفي مرحلة أخرى تشكل لجنة من عضو أو أكثر ، يختارون من بين الموظفين الحائزين على رتبة تساوي أو تفوق الرتبة التي يتعلق بها موضوع المسابقة، و يقوم برئاستها ممثل الإدارة أو المؤسسة العمومية، هدفها إجراء عملية المقابلة مع الأفراد المترشحين، و انتقاء الأفضل منهم.

فبناء على المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 95-293، تقوم بتعيين الأفراد طبقا للمعايير التالية:

- ملائمة المؤهلات التكوينية للمترشح للمنصب مع متطلبات السلك الوظيفي أو الرتبة المطلوبين في المسابقة،
- التكوين المكمل للشهادة أو كل تكوين بمستوى أعلا من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة،
- الأعمال و الأشغال و الدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه، عند الإقتضاء،
- الخبرة المهنية المكتسبة،
- نتائج المقابلة مع لجنة الإختيار و الإنتقاء.

3.1.5. أسلوب التوظيف على أساس الفحص المهني:

إن أسلوب التوظيف على أساس الفحوصات المهنية أحد أنماط التوظيف الخارجي ، و لا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن أسلوب المسابقة على أساس الإختبار. و يهدف أساس إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة (جباري، 2015، 54) ببعض الأسلاك و الرتب التي تنتمي إلى المجموعات الوظيفية (ب، ج، د) التي تضم الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق و التحكم و التنفيذ ، المحددة بموجب الأمر رقم 03-06 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يعتبر التوظيف عن طريق الفحوصات المهنية، أحد أنماط التوظيف التي تنص عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة:

- تجري الفحوصات المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الإختصاص المعني،
- يتم فتح و تنظيم الفحص المهني في حدود ثلاثة أشهر،
- يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق إلصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل و على مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية وكذا مركز أو مراكز الإمتحان.

4.1.5. أسلوب التوظيف المباشر:

يقصد بالتوظيف المباشر، هو إمكانية توظيف الشخص ذو الشهادة المطلوبة للمنصب الشاغر دون اللجوء إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس والمعيار الوحيد في عملية التوظيف، شرط أن يكون المترشح قد تابع بنجاح تكويننا متخصصا، محدد بموجب القوانين الأساسية الخاصة للأسلاك و الرتب المعنية ، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة قصد التحضير للإلتحاق بمنصب العمل. فتتص المادة 80 من الأمر 03-06 في فقرتها الرابعة الصفحة التاسعة: "يكون التوظيف المباشر من

بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا، منصوبا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة". حيث يقتصر هذا النوع من التوظيف على الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونا لذلك مثل الأفراد المتحصلون على شهادات عليا من المدرسة الوطنية للإدارة أو المدرسة العليا للأساتذة أو الأفراد الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا بالمدرسة العليا لإدارة السجون أو إحدى ملحقاتها.

و يتم تعيين الأفراد المترشحين في المؤسسة متى أصبحت المناصب الإدارية شاغرة وذلك بالإعلان عن افتتاح التوظيف على أساس الشهادات حسب المنشور رقم 15 الصادر بتاريخ 03 ماي 2006، الذي يحدد كفايات التوظيف الخاصة بها والتي تطابق معايير التوظيف عن طريق أسلوب المسابقة على أساس الشهادات.

2.5. التوظيف الداخلي:

تعتمد المؤسسات العمومية الجزائرية على المصادر الداخلية للتوظيف لتلبية احتياجات المؤسسة و الإدارة العمومية ، ويقصد بالمصادر الداخلية، هو تأمين المناصب الشاغرة لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية بالإستناد إلى موظفيها نظرا لخبرتهم ومهاراتهم و قدراتهم ، وذلك عن طريق عملية الترقية أو النقل الوظيفي ، بناء على المادة 38 من الأمر 03-06 التي تؤكد على " أن للموظف الحق في تكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية" (ج.ر 46، 06).

1.2.5. الترقية:

يقصد بالترقية ، نقل الموظف من وظيفة إلى منصب عمل آخر أعلى منه في التسلسل الإداري من حيث المسؤولية و السلطة، و هذا بالنظر إلى المعلومات و المعارف التقنية الجديدة التي اكتسبها الموظف، ويتبع ذلك غالبا زيادة في الأجر. يعتمد هذا النوع من التوظيف على الإشهار الداخلي الذي يكون أساسه الإعلام على الوظائف الشاغرة بواسطة الملصقات والتعليمات الداخلية و نشرات المؤسسة.

تتضمن أسس ومعايير الترقية فيما يلي: - مبدأ الترقية على أساس الأقدمية،

- مبدأ الترقية على أساس الكفاءة،

- مبدأ الترقية على أساس الأقدمية و الكفاءة معا.

كما تتنوع الترقية من حيث نمطها و شكلها إلى مايلي:

- الترقية في الدرجات (الترقية الأفقية):

يترقى فيها الموظف في نفس السلك الوظيفي الذي يتواجد فيه. فينتقل من وظيفة إلى أخرى في نفس المستوى، من حيث درجة المهام والمسؤولية و صعوبة في الواجبات داخل نفس المؤسسة الإدارية، ويصاحب هذه العملية زيادة في الأجر. فتنص المادة 106 من الأمر 03-06 لقانون الوظيفة العمومية على أنه " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدّد عن طريق التنظيم".

تتم الترقية في الدرجات بناء على تقييم الرئيس السلمي لأداء الموظف، من خلال عمليات التنقيط و التقدير . و كقاعدة عامة، فإن الموظف يستفيد من ترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتمدة، الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا و المتوسطة والقصوى، و ذلك وفقا للمادة 12 من أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المتعلق بتحديد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.

الترقية في الدرجة	للمدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة الى درجة أعلى منها مباشرة	سنتين و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: (المرسوم الرئاسي، رقم 07-12،304)

الشكل (2): الترقية في الدرجات

- الترقية في الرتب (الترقية العمودية):

يستفيد الموظف في مساره الوظيفي من ترقية في الرتبة من منصب عمله الحالي الى منصب عمل أعلى في إطار الهيكل التنظيمي الذي يتميز به سلكه التنظيمي و ما يتضمنه من الوظائف المتكاملة ، بناء على قانون الوظيفة العمومية . و يعرف المشرع الجزائري هذه العملية في المادة 107 من الأمر 03-06 السالف الذكر على أنه " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة." يكون المنصب الجديد للموظف أكثر صعوبة من سابقه من حيث المهام و الواجبات و المسؤوليات و عادة تصاحب الترقية الزيادة في الأجر و في المركز.

يترقى الفرد من رتبة إلى رتبة أعلى وفقا للشروط التالية: (حباي، 2015، 55)

- على أساس الشهادة، من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة،

- بعد تكوين متخصص،

- عن طريق الإمتحان المهني أو الفحص المهني، الذي يسمح للموظفين الذين أثبتوا سواء أقدمية في الرتبة أو أقدمية

في الرتبة مقترنة بتكوين قانوني متخصص، بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى، بعد إجراء الإمتحان المهني بنجاح،

- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة

(المكتسبة للخبرة المهنية)، بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى.

مثال شعبة الإدارة العامة:

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	متصرف	المتصرفون
621	14	متصرف رئيسي	
713	16	متصرف مستشار	
418	9	ملحق الإدارة	ملحقو الإدارة
453	10	ملحق رئيسي للإدارة	
288	5	عون مكتب	أعوان الإدارة
348	7	عون ادارة	
379	8	عون ادارة رئيسي	
288	5	عون حفظ البيانات	الكتاب
315	6	كاتب	
379	8	كاتب مديرية	
453	10	كاتب مديرية رئيسي	
288	5	مساعد محاسب اداري	المحاسبون الإداريون
379	8	محاسب اداري	
453	10	محاسب اداري رئيسي	

المصدر: (المرسوم التنفيذي 08-04، 28)

الشكل (3): الترقية في الرتب نفس السلك (مثال شعبة الإدارة العامة)

2.2.5. النقل الوظيفي من فوج إلى فوج أعلى:

النقل الوظيفي أحد أنواع الترقية و يعتبر من مصادر التوظيف الداخلي، وهو الانتقال من فوج إلى فوج أعلى مباشرة. فباختلاف النمطين السابقين من الترقية الداخلية اللذان يندرجان في نفس السلك، فإن النقل الوظيفي يفترض الانتقال من سلك الى السلك الأعلى منه مباشرة. فتتم الترقية بناء على النقل الوظيفي عند المشرع الجزائري في المادة 08 من الأمر 03-06 : - مسابقات خاصة بالموظفين، تفتح بالتوازي مع المسابقات الخارجية، - تعيينات استحقاقية بالتوازي مع التوظيف القانوني .

كما حدد المشرع الجزائري في القوانين الأساسية الخاصة، شروط التوظيف الداخلي في مختلف الأسلاك و الرتب، و توضيح أنماط الترقية والنسب المخصصة لها بالنسبة لكل سلك. بالإضافة الى شرط حصول الأفراد على الشهادة المطلوبة و متابعتهم على تكوين مسبق منصوص عليه بموجب القانون الخاص.

لا يعتبر النقل الوظيفي حقا للموظف بناء على المسار المهني للوظائف، بل هو إمكانية محفزة لتقدم أحسن موظفوا المؤسسة الإدارية، محاولة من خلال هذه العملية على رفع قدرات الأفراد و تجنيدهم على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري.

6. الإدماج الوظيفي:

يعتبر الإدماج الوظيفي لسنة 2008 من أهم التغييرات التي طرأت على الوظيفة العمومية في الجزائر، و التي كان لها أثر على رتب الموظفين الإداريين و على وظائفهم من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم لسنة 2006. جدول (1): رأي الموظف في الإدماج التنظيمي الجديد.

رأي الموظف		التكرار	المجموع
راض			44 39.28%
غير راض	تم إنزال الصنف الوظيفي للدرجة أدنى من زملائي في نفس العمل	23 33.82%	68 60.71%
	شهادتي الدراسية لم تعد لها نفس القيمة مثل الشهادات الأخرى	8 11.76%	
	الأجر المقدم ضعيف جدا مقارنة بالموظفين الآخرين	26 38.23%	
	الموظفين الجدد يعينون برتب أعلى ممن وظفوا من قبل	11 16.17%	
المجموع			112 100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستيبيان و مخرجات (SPSS)

نقرأ من خلال الجدول، أن 23 موظفاً، في كلية علوم المهندس بجامعة أحمد بوقره، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 33.82%، لا يجذبون المرسوم التنفيذي رقم 04-08، المؤرخ في 19 يناير لسنة 2008، و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، لقيام القانون بإدراج الأصناف الوظيفية للأفراد الذين كانوا ينجزون نفس المهام إلى درجات وظيفية مختلفة و ذلك إنطلاقاً من مستواهم التعليمي الذي حدد مكانهم الجديد في التصنيف الوظيفي.

فحول الكتاب الذين كانوا في الصنف رقم 10 مثلاً، إلى الصنف رقم 8 عند الموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا، وإلى الصنف رقم 5 عند الموظفين الآخرين ذوي المستوى الثانوي من مجموعة الكتاب سابقاً.

كما نقرأ أن 8 موظفون، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 11.76%، يؤكدون أن شهاداتهم الدراسية لم تعد لها نفس القيمة مثل الشهادات الدراسية الأخرى، و هو ما يتضح في الصنف رقم 10، أين الشهادات الجامعية التطبيقية و شهادة تقني سامي لا تعادل شهادة الليسانس نظام ل.م.د، رغم أنها عبارة عن مستويات شهادة البكالوريا بالإضافة إلى ثلاث سنوات من التكوين. فأعيد إدماج الأعوان التقنيين في الإعلام الآلي مثلاً، إلى الصنف رقم 5 بعد ما كانوا في الصنف 10.

نفس الملاحظة نجدها عند 11 موظفاً، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 16.17%، الذين يعتبرون أن الأفراد الموظفين حديثاً يعينون برتب أعلى من الأفراد الذين عينوا قبل 2008، و هو ما يتجلى في إعادة إدماج تصنيف رتبة مساعد إداري في الصنف رقم 9، بينما يوظف الأفراد الجدد و بنفس شروط تطوير قوانين الوظيفة العمومية إلى الصنف رقم 10، و إعادة إدماج الأعوان المتعاقدين ذوي الصنف رقم 1/10 صنفوا إلى الصنف 5 أما الموظفين الجدد و بنفس الشروط يصنفون في الصنف رقم 7.

ضف إلى ذلك 26 موظفاً، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 38.23%، الذين يجدون أن رواتبهم الجديدة ضعيفة مقارنة برواتب زملائهم في العمل، و هذا ما يفسره الأرقام الاستدلالية الجديدة التي تحدد راتب كل صنف، و بالتالي كل رتبة وظيفية. و بما أن الرتب الوظيفية قد عرفت تحديداً في عمليات الترقية فهذا يؤثر حتماً أجور الموظفين في نفس الأسلاك الوظيفية.

جدول (2): علاقة الصنف الوظيفي الجديد مع سياسة الأجور ضمن الإدماج الوظيفي

سياسة الأجور الصنف الوظيفي	عادلة	غير عادلة	نوعا ما	مج
16	01 4.54%			01 0.89%
14	03 13.63%			03 2.67%
13	08 36.36%		04 36.36%	12 10.71%
12	02 9.09%	03 3.79%	06 54.54%	11 9.82%
11		02 2.53%		02 1.78%
10	06 27.27%	27 34.17%		33 29.46%
09		02 2.53%		02 1.78%
08		18 22.78%	01 9.09%	19 16.96%
07		13 16.45%		13 11.60%
06	02 9.09%	07 8.86%		09 8.04%
05		07 8.86%		07 6.25%
المجموع	22 19.64%	79 70.54%	11 9.82%	112 100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستبيان و مخرجات (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن 79 موظفاً ، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 70.54%، يجدون أن سياسة الأجور المبنية على تطور قانون الوظيفة العمومية وذلك في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير عادلة مقارنة بـ 22 موظفاً، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 19.64%، الذين يجدون أنها سياسة عادلة و 11 موظفاً فقط ، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 9.82%، يرون أن الرواتب عادلة في بعض النقاط و غير عادلة في نقاط أخرى. كما نقرأ من خلال الجدول، أن معظم الأصناف المرتفعة العدد في سلم تصنيف الرتب الوظيفية تجد أن سياسة الأجور وفق الإدماج الوظيفي لسنة 2008 عادلة ، خاصة عند الأصناف رقم 16 و 14 و 13، مقارنة بعدد معتبر من الموظفين الذين يجدون أن سياسة الأجور غير عادلة، خاصة عند الصنف رقم 10 و 8 و 7.

كما يمكننا ملاحظة أن عدد معتبر من الموظفين يجدون أن الأجور الجديدة غير عادلة خاصة عند الصنف رقم 10. أين يتمحور الموظفون ذوي الشهادات التقنية و الدراسات الجامعية التطبيقية ، الذين وضحو إستيائهم من التغيير التنظيمي، حيث أنزل التقنيون السامون من الصنف رقم 14 الى الصنف رقم 10، و وضع الجامعيون ذوي الدراسات الجامعية التطبيقية في الصنف رقم 10، و ليس في الصنف رقم 11، مثل الأفراد الجامعيين المتحصلون على شهادة البكالوريا زائد ثلاثة سنوات من الدراسة أو ما يعرف بشهادة ليسانس ل.م.د .

و عند تحليل المعطيات السابقة ، يمكننا القول أن الأصناف 13 الى ما فوق، هي أصناف لمجموعة أ ، أين يشترط على الموظف للإلتحاق بمجموعة الرواتب العليا الحصول على شهادة جامعية على الأقل، و لهذا ستكون أرقامهم الإستدلالية مرتفعة عن الأصناف الأخرى ، وبهذا تتمتعهم برواتب عالية مقارنة بزملائهم في العمل. أما موظفي الصنف رقم 8 على الأكثر، فهم

ينضمون الى مجموعة الأفراد بمستويات التعليم الثانوي أو شهادة البكالوريا ، مستويات تعليمية تقابل أرقام إستدلالية صغيرة وبالتالي رواتبهم ضعيفة جدا .

يصنف أجر الموظف إنطلاقا من شهادته في الشبكة الوطنية للأجور و في القانون الأساسي الخاص بقطاع الوظيفة العمومية. ولأرقام الإستدلالية أهمية كبيرة في تشكيل رواتب الموظفين، علما أن الأجر القاعدي يشكل المكون الرئيسي لأجر العامل، والمرجع الذي يعتمد عليه حساب أغلب العلاوات والتعويضات، فالأجر القاعدي له علاقة مباشرة بتحديد وتصنيف منصب عمل الفرد، و ترتيبه في شبكة الأجور.

الأحد 2 رجب عام 1405 هـ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية												
جدول												
الاصناف	الاقسام	الارقام الاستدلالية الوسطية	الدرجات الاستدلالية								10	9
			1	2	3	4	5	6	7	8		
1	1	103	6	12	17	22	27	32	37	42	47	52
	2	106	6	12	18	23	28	33	38	43	48	53
	3	109	6	12	18	24	29	34	39	44	49	54
2	1	113	6	12	18	24	30	36	42	47	53	57
	2	117	6	12	18	24	30	36	42	48	54	59
	3	121	7	13	19	25	31	37	43	49	55	61
3	1	125	7	14	21	27	33	39	45	51	57	63
	2	129	7	14	21	28	35	41	47	53	59	65
	3	134	7	14	21	28	35	42	49	55	61	67
4	1	139	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70
	2	144	8	16	23	30	37	44	51	58	65	72
	3	149	8	16	24	32	40	47	54	61	68	75
5	1	154	8	16	24	32	40	48	56	63	70	77
	2	160	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80
	3	166	9	18	27	35	43	51	59	67	75	83
6	1	172	9	18	27	36	45	54	62	70	78	86
	2	179	9	18	27	36	45	54	63	72	81	90
	3	185	10	20	30	39	48	57	66	75	84	93
7	1	192	10	20	30	40	50	60	69	78	87	96
	2	199	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	3	205	11	22	33	43	53	63	73	83	93	103

المصدر: (المرسوم التنفيذي 59/85، 343)

الشكل (4): الأرقام الإستدلالية لأجور الموظفين في النظام الوظيفي قبل الإدماج الوظيفي

فيحسب الأجر القاعدي إنطلاقا من المادة 5 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 على أساس تصنيف منصب العمل، حيث يعطى لكل منصب عددا معينا من النقاط الإستدلالية التي تضرب في القيمة المالية للنقطة الإستدلالية (مثال الصنف رقم 12، يقابله في جدول الشبكة الإستدلالية الرقم 537، فيحسب الأجر القاعدي بضرب الرقم الإستدلالي الأدنى قيمة النقطة الإستدلالية و هي 45 دج أي: $45 \times 537 = 24165$ DA).

الدرجة	الرتبة	الرقم الاستدلالي	الرقم الاستدلالي للدرجات									
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر
د	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	132
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	145
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	158
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	173
ج	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	191
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	208
ب	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	230
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	249
	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	274
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	295
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	318
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	342
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	366
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	392
	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	419
أ	قسم فرعي 1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465
	قسم فرعي 2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495
	قسم فرعي 3	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528
	قسم فرعي 4	1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563
	قسم فرعي 5	1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600
	قسم فرعي 6	1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640
	قسم فرعي 7	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740

المصدر: (المرسوم الرئاسي 07-304، 9)

الشكل (5): الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين بعد الإدماج الوظيفي

فلاحظ عند وضع مقارنة بين الشبكتين الاستدلالتين لأجور الموظفين قبل و بعد الإدماج الوظيفي لسنة 2008، أن الأصناف الوظيفية في القانون السابق أي المرسوم التنفيذي رقم 59/85، كانت منحصرة في عدد معين من الأصناف لا تختلف كثيرا في الوظائف، و بالتالي لا تختلف كثيرا في الأجور. أما التصنيفات الجديدة في الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين في المرسوم الرئاسي رقم 07-304، فهي متباينة الأرقام بين كل رقم إستدلالي أدنى، مما يجعل الأجور معتبرة بين كل راتب و وظيفة.

فلنأخذ كمثال الصنف رقم 10 أين 27 موظفا وهم يمثلون نسبة تقدر ب 34.17%، يجدون أن سياسة الأجور ضمن الإدماج الوظيفي غير عادلة، فنجد المعادلة التالية:

التقني السامي : الصنف رقم 14 : 122.86 دج	}	قبل الإدماج الوظيفي
مهندس الدولة : الصنف رقم 16 : 122.06 دج		
التقني السامي : الصنف رقم 10 : 20385 = 45X دج	}	بعد الإدماج الوظيفي
مهندس الدولة : الصنف رقم 12 : 24165 = 537X دج		

فنجد بذلك أن الفرق طفيف جدا بين رتبة التقني السامي و مهندس الدولة و المتمثل في 0.80 دج في النظام الوظيفي المبني على المرسوم رقم 85.59 المؤرخ في 23 مارس 1985، وحوالي 4165 دج في النظام الوظيفي المبني على المرسوم الرئاسي رقم 307-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

ضف الى ذلك تضاعف هذه الأعداد وفقا للترقية حسب الدرجات لكل رقم إستدلالي، فيصبح الاختلاف معتبرا بين الأجور، مما يؤدي حتما الى إستياء بعض الموظفين، و بما أن الشبكة الاستدلالية للمرتبات كما هي محددة في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ناتجة عن شبكة مستويات التأهيل الجامعي و التكويني كما هي مكرسة في المادة 3 منه.

ضف الى ذلك نص المادة 8 من الأمر رقم 03/06 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "على أنه يتم تصنيف الرتب حسب مستوى التأهيل المطلوب كما هو مثبت بالمؤهلات و الشهادات التي تتوج مختلف دورات التعليم و التكوين".

جدول (3): علاقة الأقدمية مع رضا الموظف عن المعايير الجديدة للترقية

الرضا عن المعايير الجديدة للترقية الأقدمية	نعم	لا	مج
حوالي عشرة سنوات	38 65.51%	11 20.37%	49 43.75%
من 11 الى 20 سنة	11 18.96%	12 22.22%	23 20.53%
من 21 الى 30 سنة	08 13.79%	27 50%	35 31.25%
أكثر من 30 سنة	01 1.72%	04 7.40%	05 4.46%
المجموع	58 51.78%	54 48.21%	112 100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستبيان و مخرجات (SPSS)

يوضح الجدول السابق، أن بعض الموظفون ونحدد بذلك 58 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 51.78%، راضون عن المعايير الجديدة للترقية. و البعض الآخر أي 54 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 48.21%، لا يحبذون التغيير التنظيمي وإجراءات الترقية الجديدة.

و عند قراءة الجدول نجد أن 38 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 65.51%، راضين عن معايير الترقية الجديدة خاصة وأنهم عينوا في مناصب عملهم وفقا للأنظمة الوظيفية الجديدة، أي في السنوات العشرة الأخيرة. و بالتالي فإنهم عينوا بناء على شهاداتهم التكوينية و الجامعية، شهادات تسمح لهم من الحصول على ترقية بعد 5 سنوات من العمل. كما نجد موظفون

آخرون ليسوا راضين عن معايير الترقية الجديدة خاصة عند 27 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 50%، الذين تتراوح سنوات عملهم بالمؤسسة من 21 الى 30 سنة، حيث تصادم معايير الترقية الجديدة مع طموحاتهم و أهدافهم.

جدول (4): تصادم معايير الترقية ضمن الإدماج الوظيفي مع مهام ومسؤوليات الموظف

المجموع	التكرار	تصادم معايير الترقية الجديدة مع مهام ومسؤوليات الموظف	
76 67.85%		لا	
36 32.14%	17 47.22%	الموظفين الجدد يرقون قبلي	
	07 19.44%	التكوين، تكون له الأولوية على الخبرة	
	10 27.77%	لا يوجد مناصب عمل شاغرة	
	02 5.55%	طيلة الزمن للحصول للترقية بعد الحصول على الفحص المهني	
112 100%		المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإستبيان و مخرجات (SPSS)

نقرأ من خلال الجدول السابق أن 17 موظفا، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 47.22%، يضمنون أن الموظفين المعينون حديثا سوف يرقون في المناصب العليا قبلهم، كما أن 10 موظفون، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 27.77%، يؤكدون أن المناصب العليا لم تعد شاغرة و هذا ما يراه موظفان، وهما يمثلان نسبة تقدر بـ 5.55%، اللذان يرجعان عدم الحصول على ترقية في مسارهم الوظيفي الى طيلة الزمن للحصول على الترقية بعد الفحوص المهنية، كما ينظر 7 موظفون، وهم يمثلون نسبة تقدر بـ 19.44%، الى التكوين على أنه الأساس و الأولوية في الترقية، مقارنة بخبرتهم و سنوات عملهم في مناصب عملهم في المؤسسة المستخدمة.

فلاحظ من خلال المعطيات السابقة أن الموظفين الإداريون، إستوعبوا الفكرة الأساسية لتطور قوانين الوظيفة العمومية لسنة 2006 و هي تقديم الأولوية للشهادات المدرسية للتوظيف أو التكوين وخاصة في عمليات الترقية. و لهذا يقول 7 موظفون أن المؤسسة تعطي الأولوية للأفراد الجامعيين مقارنة بهم و بخبرتهم الوظيفية. و لهذا سيتم حتما ترقية الموظفون الجدد نظرا لشهاداتهم الجامعية قبل الأشخاص القدامى في مناصب العمل، و بالتالي لن يحضى هؤلاء الأفراد بمناصب شاغرة كونها أخذت من قبل الأفراد المتميزين و المحققين لشروط الترقية في الإمتحانات المهنية التي تكون في 5 سنوات فقط، مقارنة بالترقية الإختيارية التي تطلب 10 سنوات من العمل.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن المدة الزمنية بين النجاح في الإمتحان الوظيفي و الحصول الفعلي على الترقية مرهون بإمكانية تحقيق التكوين الداخلي الذي أصبح إجباريا وفقا للقوانين الجديدة للتوظيف العمومي، فيخضع المرشحون المقبولون للترقية، قبل ترقيةهم لمتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته و محتواه و كفاءات تنظيمه بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. (مرسوم تنفيذي 04-08، 6) و بما أن أماكن الترقية محدودة كما أشارت إليه رئيسة مصلحة الموظفين في كلية علوم المهندس فإن مدة التكوينات ستكون طويلة نوعا ما (الى حوالي سنتين كما أوضحته هذه الأخيرة)، و بالتالي يبقى الأفراد بدون ترقية.

7. النتائج:

- من خلال الدراسة النظرية و الميدانية في كلية علوم المهندس، ومن خلال التحليل الذي قمنا به ، تم التوصل الى مجموعة من النتائج أهمها:
- إن التوجه الإقتصادي الحديث مبني على الكفاءات العلمية، و لهذا أصبح للموارد البشرية المتعلمة ضمن المؤسسة المستخدمة، دور استراتيجي في التمييز و التطور،
 - إن عصنة الوظيفة العمومية من خلال عملية تطوير قوانين الوظيفة العمومية و إحداث تغييرات محددة، أدى إلى إعادة في الهيكل التنظيمي لمناصب الموظفين، انطلاقا من مستواهم التعليمي و كفاءتهم المهنية، مما شكل ارتباكا على بعض الأفراد و عدم رضاهم الوظيفي،
 - يركز تصنيف الأشخاص في الرتب الوظيفية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل و المتمم لسنة 2006، على المستوى التعليمي للفرد. فكلما كان مستوى هذا الأخير مرتفعا ، كلما ارتفع الصنف في التسلسل الرقمي في جدول شبكة الأرقام ، الذي ينجر عنه ارتفاع في أجر الموظف،
 - إنخفاض الأرقام الإستدلالية لأجور الموظفين دون الشهادات الجامعية بناء على الأصناف الوظيفية الجديدة، جعل الزيادات الأخيرة في الأجور المهنية و الحوافز غير فعالة، مقارنة بأجور الموظفين الجامعيين الذين عرفت رواتبهم مضاعفات بشكل ملحوظ،
 - إعتداد المؤسسات العمومية الإدارية على مبدأ الأولوية للشهادات الدراسية في عمليات الترقية في العمل، أدى الى استياء الموظفون الدائمين الذين لديهم خبرة معقولة في العمل، ولكن يفتقرون إلى تكوين جامعي يساعدهم من تحقيق شروط الترقية في الإمتحانات المهنية التي تكون في 5 سنوات فقط مقارنة بالترقية الإختيارية التي تطلب 10 سنوات من العمل ، مما خلق نوع من التوترات في سلوك الموظفين و في علاقاتهم التنظيمية.

قائمة المراجع:

الكتب:

- الجمل، محمد حامد (1969). *الموظف العام فقها وقضاء*، دار النهضة العربية، القاهرة.
- انس قاسم، محمد (1974). *مذكرات في الوظيفة العمومية*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- بوضياف، أحمد (1986). *الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر*، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- جلي، صبري و عبد العال، أحمد (2008). *نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة*، دار الجامعة الجديدة، مصر.
- حبابي، رشيد (2015). *دليل الموظف و الوظيفة العمومية*، دار النجاح للكتاب، الجزائر.
- عبد الوهاب، محمد رفعت (2009). *النظرية العامة للقانون الإداري*، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- منصور، أحمد منصور (1975). *المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة*، وكالة المطبوعات، الكويت.
- مهنا، محمد فؤاد (1973). *مبادئ القانون الإداري*، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.

القوانين و الأوامر الرسمية :

- ميثاق الجزائر الصادر سنة 1964.
- المرسوم الأساسي للوظيفة العمومية رقم 133/66، الصادر في الجزائر والمؤرخ في 02 جوان 1966.
- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 13.
- دستور الجزائر المعدل و المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996.
- المرسوم التنفيذي 95-293، المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات والاختبارات المهنية، لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.
- المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم طبقا لأحكام المواد 8 الى 114 الى 126 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية. العدد 03.