

وضعية الموظف العمومي بين المستحدث بالمرسوم التنفيذي 20-373 والمتطابق مع
الأمر 03-06

The positions of the public servant among those created by Executive Decree 20-373 which is identical to Ordinance 06-03



قروف جمال،

جامعة سكيكدة (الجزائر)،

d.guerrouf@univ-skikda.dz

تاريخ الإرسال: 2021/09/01 تاريخ القبول: 2021/11/14 تاريخ النشر: 2021/12/01

ملخص:

جاء المرسوم التنفيذي 20-373 تطبيقا للمواد 132، 139، 144، 153 من الأمر 03-06، واللذان حددا خمسة وضعيات متنوعة يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي مركزها القانوني من حقوق وواجبات مختلف وهي: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية.

والهدف من الدراسة هو تبيان المسائل التي تكون متطابقة بين النص التشريعي والتنظيمي، والتفاصيل المستحدثة بالمرسوم والتي لم يتطرق إليها الأمر، ومن خلال ذلك توصلت إلى نتيجة هي أن المنظم في المواد: 03، 04، 05، 06، 07 من المرسوم أراد التفصيل في وضعية القيام بالخدمة فوقع في التكرار، والغموض، وعدم الدقة في استعمال المصطلحات القانونية.

كلمات مفتاحية:

موظف عمومي، نشاط، وضعيات قانونية.

Abstract:

Executive Decree 20-373 came in implementation of Articles 132, 139, 144, 153 of Ordinance 06-03, which defined five various situations in which a public official can be placed in a legal position of different rights and duties, namely: carrying out the service, assignment, outside the framework, referral, to the deposition, National Service.

The aim of the study is to clarify the issues that are identical between the legislative and regulatory text, and the details updated in the decree that were not addressed in the matter, and through that I came to the conclusion that the regulator in Articles: 03, 04, 05, 06, 07, of the decree wanted to detail the situation Carrying out the service, it feel into repetition, ambiguity, and inaccuracy in the use of legal terminology.

Key words:

Public employee, Activity, legal situations.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري فإننا نجد الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ قد اكتفى بحالات ثلاث للموظفين: حالة الخدمة العادية، وحالة الانتداب، وحالة الإحالة على الاستيداع، حيث نصت المادة 37 منه أنه: "كل موظف يكون في إحدى الحالات التالية: القيام بالخدمة، الإلحاق، والإحالة على الاستيداع". أما المرسوم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية²، فإنه أضاف حالة رابعة وهي: حالة الخدمة الوطنية، أي يجب أن يكون الموظف في حالة الأداء في وضعية الخدمة الوطنية، حيث نصت المادة 66 منه: "يوضع كل عامل في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في إحدى الحالات التالية: الخدمة العادية، الانتداب، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية". كما أن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³، قد أضاف حالة أخرى وهي الموظف خارج الإطار، حيث نصت المادة 127 منه على أنه: "يوضع الموظف⁴ في إحدى الوضعيات الآتية: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية".

إن كل هذه الحالات تعني الوضعيات التي ممكن أن يكون فيها الموظف العمومي أثناء حياته المهنية، وهو في علاقة مع الإدارة التي عين فيها، وهي كذلك تلك الوضعيات القانونية التي يكون فيها الموظف العمومي وهو في حالة نشاط مرتبط بالوظيفة، ومادام هناك وضعيات مختلفة فلا يمكن القول بأن الموظفين كلهم في وضعية واحدة بل نجدهم في حالات متنوعة⁵، مع أنهم كلهم لديهم صفة الموظفين، غير أن مركزهم القانوني مختلف، وبالتالي فإنهم لا يتمتعون بنفس الحقوق ولا يلتزمون بنفس الواجبات، وهذا معناه أنه لكل وضعية قانونية يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي لها كتلة من الحقوق ومجموعة من الواجبات.

وتظهر أهمية هذه الدراسة في صدور المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف⁶، والذي يحدد كفايات تطبيق أحكام المواد: 132، 139، 144،

¹ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1966.

² المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

³ الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

⁴ لا يمكن للمتربص حسب نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 17-322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12 نوفمبر 2017، أن ينتدب أو يوضع في حالة استيداع أو تحت التصرف، ولا يمكن نقله خارج إدارته المستخدمة، ما عدا للضرورة الملحة للمصلحة، وهذا كذلك ما هو منصوص عليه في المادة 88 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

⁵ المرسوم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر عدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29/04/1995، ج ر عدد 26، المؤرخة في 09 مايو 1995، والمرسوم التنفيذي 97-32 المؤرخ في 11/01/1997، ج ر عدد 03، المؤرخة في 12 جانفي 1997.

⁶ المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر عدد 77، المؤرخة في 20 ديسمبر 2020.

153 من الأمر 06-03، فهل وضعيات الموظف العمومي حسب المرسوم التنفيذي 20-373 متطابقة مع الأمر 06-03 أم فيها ما هو مستحدث؟.

والهدف من هذا البحث هو تبيان المسائل التي تكون متطابقة بين النص التشريعي والتنظيمي، والتفاصيل المستحدثة بالمرسوم والتي لم يتطرق إليها الأمر، ولدراسة هذا الموضوع بصفة علمية اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة تحليلية لتفاصيل وجزئيات الموضوع، مع تحليل النصوص القانونية.

وعليه سأتناول موضوع هذه الدراسة بالتطرق في المبحث الأول للوضعيات القانونية للموظف العمومي طبقاً للأمر 06-03، وفي المبحث الثاني للوضعيات القانونية للموظف العمومي طبقاً للمرسوم التنفيذي 20-373.

المبحث الأول

الوضعيات القانونية للموظف العمومي طبقاً للأمر 06-03

نصت المادة 127 من الأمر على أنه: "يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية."، ولهذا سأعرض بالتفصيل لهذه الوضعيات على التوالي: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية.

المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة.

هي الوضعية الأصلية التي يكون فيها الموظف العمومي في صورة العون الذي يقوم بواجباته ومهامه التي تم تعيينه من أجلها، فإذا ألتزم بذلك يومياً فهو يعتبر في هذه الحالة في وضعية القائم بالخدمة¹.

حيث نصت المادة 128 من الأمر 06-03 تحت الفصل الأول بعنوان: وضعية القيام بالخدمة، على أنه:

"القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر".

وأضافت المادة 129 من نفس الأمر أنه: "ويعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف: الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا الأمر، الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط، الذي أستدعي في إطار الاحتياط، الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى".

المطلب الثاني: وضعية الانتداب.

وضعية الانتداب هي الحالة التي يجد فيها الموظف العمومي نفسه خارج إدارته أو سلوكه الأصلي، بحيث يوضع كملحق أو منتدب لإدارة عمومية أو مؤسسة أو هيئة أخرى¹، وفي هذا

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص277.

نصت المادة 133 من الأمر 03-06، على أنه: "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. الانتداب قابل للإلغاء."، ولهذا سأتناول حالات الانتداب ومدته، وكذلك آثاره في الفروع الآتية.

الفرع الأول: حالات الانتداب ومدته.

يكون انتداب الموظف في حالتين: بقوة القانون، وبناء على طلب منه.

أولاً: انتداب الموظف بقوة القانون.

حسب المادة 134 من الأمر: "يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة: وظيفة عضو في الحكومة، عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به، متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية، متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها."

ثانياً: انتداب الموظف بطلب منه.

تنص المادة 135 من الأمر 03-06 على أنه: "يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة: نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية، وظائف التأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه، مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية."

وحسب المادة 136 من نفس الأمر: "يكسر الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمس سنوات. غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها."

الفرع الثاني: آثار الانتداب.

عندما تتقرر وضعية الانتداب فإنه يترتب عليها عدة آثار منها: يتقاضى الموظف المنتدب حسب نص المادة 137 راتبه من قبل الإدارة العمومية أو الهيئة المنتدب إليها، لكنه في حالة الانتداب بطلب يحتفظ براتبه من الإدارة المنتمي لها، ويخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه، حيث يتم تقييمه من

قبل رئيسه السلمي الجديد بالإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها، وبحسب المادة 138 من الأمر 03-06 فعندما تنتقضي مدة انتداب الموظف يعاد إدماجه بقوة القانون في سلكه ومنصب عمله الأصلي، ولو كان زائداً عن العدد²، ويمكن للإدارة إلغاء قرار الانتداب وإلزام

¹ الطاهر بوشيبية، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص193.

² قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، مؤرخ في 05/05/1996، قضية بين (ي ب) ضد (ك ع)، المجلة القضائية العدد 02، 1996، ص139، جاء فيه: "الإدارة ملزمة قانوناً بإعادة إدماج الموظف في سلكه الوظيفي بعد انتهاء

الموظف بالعودة إلى منصبه لضرورات المصلحة، وذلك في حالة ما إذا كان الانتداب بناء على طلب¹.

المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار.

وضعية خارج الإطار هي وضعية مستحدثة في الأمر 06-03، إلا أنه سبق للوظيفة العمومية أن عرفت في حالة واحدة وهي الحالة التي يوضع فيها الوالي في وضعية خارج الإطار، وذلك وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 90-230 المحدد لأحكام القانون الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية²، حيث نصت المادة 16: "لا يمكن أن يوضع الوالي في وضعية خارج الإطار زيادة على الوضعيات الأخرى المنصوص عليها في التنظيم المعمول به لفائدة المصلحة، من أجل أن يضطلع بمهمة لدى المصالح أو لدى أية مؤسسة أو هيئة عمومية أخرى".

أما بالنسبة للأمر 06-03 فقد نصت المادة 140 منه على أنه: "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي"، وهذا معناه أنه يمكن للموظف الذي يريد القيام بأي وظيفة أو عمل غير محكوم بالقانون الأساسي للموظفين، ولكن بعد أن يكون قد استنفذ حقه في الانتداب، أن يطلب وضعه في وضعية خارج الإطار بهدف مواصلة ذلك النشاط.

وتفصل المادة 141 من الأمر 06-03 إلى أنه: "لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج "أ" المنصوص عليه في المادة 08 من هذا الأمر"، وطبقا للمادة 08 المجموعة "أ" تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم، والبحث، والدراسات، أو كل مستوى تأهيل مماثل، وتضيف المادة 141 من نفس الأمر أنه تقرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المخولة، لمدة لا تتجاوز 05 سنوات، ولا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات، ويتقاضى الموظف الموجود في هذه الوضعية راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها، وهذا ما جاء في المادة 142 من نفس الأمر، حيث يعاد إدماج الموظف عند انقضاء فترة هذه الوضعية في رتبته الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد، وهذا بمقتضى المادة 143 من نفس الأمر.

المطلب الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع.

مدة انتدابه، مع تعيينه في منصبه الأصلي أو مماثل له، ومتى رفضت ذلك، فإن قرار فصله عن وظيفته يعد تعسفيا وبعيدا عن كل سبب تأديبي.

¹ المرسوم التنفيذي 13-91، المؤرخ في 25/01/2013، الذي يحدد شروطا انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، ج ر عدد 12، المؤرخة في 27/02/2013.

² المرسوم التنفيذي 90-230، المؤرخ في 25/06/1990، الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، ج ر عدد 31، المؤرخة في 28/06/1990.

وهي الحالة التي يتفرغ فيها الموظف العمومي من عمله للاهتمام بمسائل أخرى غير تلك التي عين من أجلها، وفي هذا يمكن أن نعود إلى التشريع المنظم للوظيفة العمومية لنرى كيف نظمها المشرع الجزائري في الأمر 03-06 فقد نصت المادة 145 منه على أنه: "تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد. غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع". وتجدر الإشارة أن هناك مراسلة صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري مؤرخة في 2010/05/31¹، بخصوص تطبيق أحكام الأمر 03-06 الخاص بالإحالة على الاستيداع، حيث أن المادة 153 منه تحيل إلى التنظيم، ونظرا لعدم صدوره فإن المادة 221 تبقى الأحكام الأساسية المعمول بها عند صدوره سارية إلى حين إصدار النصوص التطبيقية للأمر، إلا أنه صدر المرسوم التنفيذي 20-373 محل الدراسة.

الفرع الأول: حالات الإحالة على الاستيداع ومدته.

تكون إحالة الموظف على الاستيداع في حالتين: بقوة القانون، وبناء على طلبه.

أولا: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.

نصت المادة 146 من الأمر 03-06 على أنه: "تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

في الحالات التالية:

في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات²، للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر

إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي"³.

ثانيا: الإحالة على الاستيداع بطلب.

تنص المادة 148 من الأمر 03-06 على أنه: "يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة

على الاستيداع لأغراض

شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية".

وتجدر الإشارة أن الاستيداع بطلب⁴ لا يكون فقط لاستكمال الدراسة أو القيام بأعمال

بحث، بل يتعداه

¹ مراسلة رقم 4843/م ع وع/2010، المؤرخة في 2010/05/31، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بخصوص تطبيق أحكام الأمر رقم 03-06 الخاصة بالإحالة على الاستيداع.

² مراسلة رقم 2789/م ع وع/2005، المؤرخ في 2005/06/01، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، إعادة طلب الإحالة على الاستيداع من أجل تربية صغير يقل عمره عن 5 سنوات كلما توفر الشرط.

³ مراسلة رقم 17737/م ع وع/2015، المؤرخة في 2015/12/13، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتضمن أن الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ليست معنية بالنسبة المؤبقة المذكورة في القوانين الأساسية.

⁴ الإرسال رقم 331/م ع وع/م ف ت ق/2012، المؤرخ في 2012/04/30، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلقة بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

إلى كل الأغراض الشخصية، وهذا ما جاء في إرسالية المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخة في 2012/04/30، وما ينبغي التنويه إليه أيضا أن طلب الإحالة على الاستيداع يحال على اللجنة المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها فيه، وهو الإجراء المنصوص عليه في التعليمات رقم 20 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، إذ تعد الاستشارة إلزامية¹، وبقبول طلب الإحالة على الاستيداع، تقوم سلطة التعيين بإصدار قرار الإحالة على الاستيداع²، وتودعه لدى المراقب المالي المختص، مرفقا بطلب المعني ومحضر اللجنة المتساوية الأعضاء قصد التأشير عليه، ويخضع طلب تجديد الإحالة على الاستيداع لنفس الإجراءات.

أما عن مدة إحالة الموظف العمومي على الاستيداع، فقد نصت عليها المادة 149 من الأمر 03-06 على أنه:

"تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (05) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف..." وتضيف المادة 02/149 أنه: "تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف". ونشير أن الإحالة على الاستيداع كوضعية الانتداب تكرر بناء على قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة، وهذا ما نصت عليه المادة 149 فقرة أخيرة من نفس الأمر.

أما عن مدى إمكانية استفادة الموظف من نوعين مختلفين من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وبطلب، حيث أشارت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري إلى إجازة ذلك³، حتى ولو تجاوز المدة المجتمعة 05 سنوات خلال المسار المهني للموظف العمومي المنصوص عليها في المادة 149 من نفس الأمر.

كما توجد حالة أخرى تتمثل في تداخل فترة الإحالة على الاستيداع مع حالة الوضع، ومدى حق المرأة في عطلة أمومة، فهل يمكن أن توقف حالة الاستيداع، وتمكين الموظفة من عطلة أمومة في فترة الاستيداع؟. حيث فصلت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وأشارت إلى عدم إمكانية استفادة المرأة الموظفة من عطلة أمومة خلال فترة الاستيداع⁴، وذلك لأن هذه الأخيرة حالة توقف مؤقت للعلاقة الوظيفية،

¹ التعليمات رقم 20/م ع و/ع 1984، المؤرخة في 1984/06/26، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

² منشور رقم 18 ك خ/م ع و/ع 2005، المؤرخ في 09 فيفري 2005، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بوضعيات الإحالة على الاستيداع: يجب أن تكون مبررة بتقارير طبية قانونية، طلبات الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا تعرض على رأي المسبق للجنة المتساوية الأعضاء، التاريخ الفعلي للإحالة على الاستيداع لا يتوافق مع تاريخ موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء، تجديد الإحالة على الاستيداع غير مبني على وثائق تبرر طلب التمديد.

³ الإرسال رقم 17888/م ع و/ع 2015، المؤرخ في 14 سبتمبر 2015، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بالإحالة على الاستيداع.

⁴ البرقية رقم 467/م ع و/ع 2009، المؤرخة في 24 مارس 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، موجهة لرئيس مفتشية الوظيفة العامة لولاية سوق أهراس، المتعلقة بعطلة الأمومة خلال فترة الإحالة على الاستيداع.

واستندت في ذلك للمادة 32 من المرسوم 27-84 المحدد لكيفيات تطبيق القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹، والتي نصت: "يجب على المؤمنة لها لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضاً عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع."، وبالتالي فحالة الاستيداع تعتبر فترة عمل غير مؤداة لا تستوجب حصول الموظف على راتب، ولا تعويضات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: آثار إحالة الموظف على الاستيداع.

لإحالة الموظف على الاستيداع عدة آثار منها أنه تؤدي وضعية إحالة الموظف على الاستيداع حسب نص المادة 145 من الأمر 03-06 إلى توقيف راتبه، وحقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد، إلا أنه يحتفظ بحقوقه التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع، ويلزم الموظف الذي أحيل على الاستيداع أن يوفر كل وقته وجهده للسبب الذي أحيل من أجله على الاستيداع، وأن لا يمارس أي نشاط مربح يشغله عن الغرض الذي توقفت العلاقة الوظيفية بسببه، حيث نص المادة 150 من الأمر 03-06 على أنه: "يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته."، وتبعاً لذلك فقد نصت المادة 151 من نفس الأمر على أنه: "يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية."، وبانقضاء فترة إحالة الموظف على الاستيداع، يعاد إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائداً عن العدد، وإما أن يسرح أو أن يحال على التقاعد².

المطلب الخامس: وضعية الخدمة الوطنية.

نصت المادة الأولى من القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية³ على ما يلي: "الخدمة الوطنية هي مشاركة

المواطنين في الدفاع الوطني. تخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي"⁴. فالمشاركة في الدفاع الوطني معناها تأدية الجيش لمهامه الدستورية، والمتعلقة بالمحافظة على الاستقلال الوطني، والدفاع عن السيادة الوطنية، والمحافظة على وحدة البلاد

¹ المرسوم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984، الذي يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 07، المؤرخة في 14/02/1984.

² طبقاً للمادة 221 من الأمر 03-06، المرجع السابق، فإن وضعية الاستيداع تخضع لأحكام المنشور رقم 164/ي/خ/م ع وع/1999، المؤرخ في 01 جوان 1999، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع.

³ قانون 06-14 المؤرخ في 09/08/2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، المؤرخة في 10/08/2014.

⁴ حيث نصت المادة 30 من التعديل الدستوري بموجب المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخ في 30/12/2020، ج ر عدد 82، المؤرخة في 30/12/2020، على أنه: "تنتظم الطاقة الدفاعية للأمة، وتطويرها، حول الجيش الوطني الشعبي. تتمثل المهمة الدائمة للجيش الوطني الشعبي في المحافظة على الاستقلال الوطني، والدفاع عن السيادة الوطنية. كما يضطلع بالدفاع عن وحدة البلاد، وسلامتها الترابية، وحماية مجالها البري والجوي، والبحري. يتولى الجيش الوطني الشعبي الدفاع عن المصالح...".

وسلامته الترابية، ولهذا فالخدمة الوطنية تعتبر واجب وطني لا بد للموظف من تلبية الدعوة، وإلا أعتبر عاصيا طبقا للمادة 35 من القانون 06-14.

إن الخدمة الوطنية تعد إجبارية لكل مواطن جزائري، وهي حالة فرضها قانون الخدمة العسكرية 06-14،

والتي يلتزم فيها كل الشباب الجزائري الذي بلغ سن 19 سنة كاملة طبقا للمادة 03 والمادة 31 بخدمة سميت بالوطنية¹، وهي تركز على مبادئ المساواة، العدالة، المجانية، الوحدة، الإجمالية، الفعالية، التماسك، التكيف الدائم، المبادلة، والمشاركة المتبادلة²، كما أن الخدمة الوطنية هي امتزاج بن جميع طبقات المجتمع وعبر مختلف الإقليم الجغرافي للوطن، وتعمل على تقوية الشعور بالوحدة الوطنية، ولهذا فإن وضعية الخدمة الوطنية هي الحالة التي تضمنتها المادة 154 من الأمر 03-06، والتي نصت على أنه: "يوضع الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية". يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات وفي التقاعد. ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية."

وبالاستناد للمادة 155 من نفس الأمر، فإنه يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون، ولو كان زائد عن العدد، وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له، ولوضعية الخدمة الوطنية عدة آثار منها: توقيف العلاقة الوظيفية، وهذا حسب المادة 67 من القانون 06-14، وتوقيف راتب الموظف، وحصوله على منحة شهرية طبقا للمادة 62 من نفس القانون، حساب مدة الخدمة الوطنية في الترقية في الدرجات وفي التقاعد³ طبقا للمادة 70 من القانون 06-14، والمادة 154 من الأمر 03-06، وكذلك يعاد إدماج الموظف بعد استكمال مدة الخدمة العسكرية.

المبحث الثاني

الوضعية القانونية للموظف العمومي طبقا للمرسوم التنفيذي 373-20.

إن المرسوم التنفيذي 373-20 المتعلق بالوضعية القانونية الأساسية للموظف العمومي جاء تطبيقا للمواد: 132، 139، 144، 153 من الأمر 03-06، حيث يهدف هذا التنظيم إلى تحديد الشروط والكيفيات المتعلقة بالوضعية القانونية الأساسية للموظف، وبحسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 373-20 فإنه وتطبيقا للمادة 127 من الأمر 03-06، حيث يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعية التالية: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية.

¹ حيث نصت المادة 03 من القانون 06-14، المرجع السابق، على أنه: "إن الخدمة الوطنية إجبارية لكل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر تسع عشرة (19) سنة كاملة."

كما نصت المادة 31 من نفس القانون: "يكون النداء عند سن تسع عشرة (19) سنة كاملة."

² ميثاق الخدمة الوطنية لسنة 1974، ج ر عدد 99، المؤرخة في 1974/12/10.

³ مرسوم رئاسي رقم 17-109 مؤرخ في 14 مارس 2017، يحدد كيفيات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء وإعادة الاستدعاء بعنوان التوظيف والترقية والتقاعد، ج ر عدد 17، المؤرخة في 15 مارس 2017.

وتجدر الإشارة أن المرسوم التنفيذي 373-02 والأمر 03-06 نصا على التوالي في الفقرة 02 من المادة 02،

والفقرة 02 من المادة 127 أن القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع ستحدد نسب الموظفين الذين يستفيدون بناء على طلبهم من وضعيات الانتداب، خارج الإطار، الاستيداع، وعليه سأقوم بشرح وضعيات: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار- الاستيداع، الخدمة الوطنية طبقا للمرسوم التنفيذي 373-20 في المطالب التالية، حيث أبرز الحالات والشروط والكيفيات والإجراءات الجديدة والمتميزة عن الأمر 03-06.

المطلب الأول: القيام بالخدمة.

لقد عرف المنظم في المادة 03 من المرسوم التنفيذي 373-20 القيام بالخدمة بأنها: "القيام بالخدمة هي وضعية الموظف المنتمي إلى رتبة، الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام أو الوظائف المتصلة برتبة انتمائه أو بمهام منصب من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من الأمر 03-06. يعتبر أيضا في وضعية القيام بالخدمة، الموظف الذي يوجد في إحدى الوضعيات المذكورة في المواد 129 و130 و131 من الأمر المذكور أعلاه".

ونشير أن المرسوم التنفيذي 373-20 يتوافق مع الأمر 03-06 فيما يتعلق بأن الموظف العمومي الذي وضع في القيام بالخدمة يخضع لنفس حقوق وواجبات المرتبطة برتبته، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم التنفيذي 373-20، وبحسب هذا الأخير فإن القيام بالخدمة تنقسم إلى حالتين: الأولى وضعية القيام بالخدمة، والثانية وضعية تحت التصرف، والملاحظ على هذا التفصيل أنه فيه عدة ملاحظات:

- أن هناك خلط بين القيام بالخدمة التي هي في حد ذاتها وضعية منصوص عليها في المادة 03 و04، ووضعية القيام بالخدمة المنصوص عليها في المادة 05، والتي هي في نفس الوقت حالة من حالات وضعية القيام بالخدمة، وبالتالي فالمرسوم التنفيذي في هذه المسألة فيه غموض وعدم وضوح وعدم تناسق وتكامل وتكرار في المصطلحات التي ينبغي إما أن تكون موحدة في معانيه، أو مختلفة في اللفظ والمضمون، وسنقدم الحل لذلك في الاقتراحات.

- أن الحالة الثانية من القيام بالخدمة هي وضعية تحت التصرف في نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي توحى بأن هناك وضعية سادسة بعد القيام بالخدمة، الانتداب، الاستيداع، خارج الإطار، الخدمة الوطنية، هناك أيضا وضعية سادسة وهي وضعية تحت التصرف، وكان على المنظم في المرسوم التنفيذي أن يتجنب هذا الجدل بالنص في المادة 03 على وضعية القيام بالخدمة أو يسميها وضعية الخدمة الفعلية أو النشاط الفعلي لدى المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها، بينما في المادة 05، و08 النص على حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها، وحالة الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية، لأن هاتين هما حالتان لوضعية القيام بالخدمة أو النشاط الفعلي وليستا وضعيتان.

ولهذا سأعالج وضعية القيام بالخدمة بالتطرق في الفرع الأول لحالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها، وفي الفرع الثاني حالة الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية.

الفرع الأول: حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها.

نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي على جواز وجود الموظف العمومي الذي ينتمي لبعض الرتب والأسلاك في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها، وذلك بناء على قرار مشترك بين الوزراء المختصين والمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري يحدد تعداد الأسلاك المعنية لكل مؤسسة أو إدارة عمومية، أما عن تسيير المسار المهني للموظف العمومي الموجود في حالة القيام بالخدمة يكون من قبل المؤسسة أو الإدارة الموضوع لديها حسب الرتبة التي ينتمي إليها، وهذا حسب المادة 06 من المرسوم.

ويترتب عن وضع الموظف العمومي في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمي إليها عدة آثار، حيث يستفيد الموظف العمومي من الحق في الترقية والتكوين والأوسمة الشرفية والمكافآت حسب الرتبة التي ينتمي إليها، حيث يتم تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية والتكوين إما من طرف سلطة التعيين أو بالتنسيق مع المؤسسة أو الإدارة العمومية التي وضع الموظف لديها في حالة القيام بالخدمة، وهذا حسب المادة 07 من نفس المرسوم التنفيذي، وما ينبغي التنبيه إليه أنه لا يمكن تعيين الموظف في وضعية القيام بالخدمة طبقاً للمادة 57 من نفس المرسوم في منصب يجعله في علاقة تسلسلية سلمية مباشرة مع زوجه أو وصوله أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى والثانية.

الفرع الثاني: حالة الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية.

إن الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية هي حالة مستحدثة جاء بها المرسوم التنفيذي 20-373 ولم ينص عليها الأمر 06-03، حيث يجوز طبقاً للمادة 08 من نفس المرسوم وضع الموظف العمومي الموجود في حالة نشاط وخدمة تحت تصرف فقط جمعيات وطنية تهدف إلى تحقيق المصلحة أو المنفعة العمومية مع مراعاة القوانين الخاصة لكل قطاع، حيث يشترط في ذلك وجوب أن يكون الموظف العمومي يتمتع بمؤهلات تتوافق مع موضوع واختصاصات ومهام الجمعية الوطنية، على أن يوضع الموظف المعني لممارسة مهامه بالجمعية في نفس الرتبة التي كان فيها في سلكه الأصلي، وبالتالي فهو يكون تحت سلطة مسؤول الجمعية الوطنية المعنية.

ويكرس الوضع تحت التصرف بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية، وبعد موافقة الموظف المعني، وفق شروط معينة في اتفاقية الوضع تحت التصرف، وهذا حسب المادة 13 من نفس المرسوم التنفيذي، ويكون الوضع تحت التصرف بموجب اتفاقية يتم إبرامها بين المؤسسة أو الإدارة التي تملك سلطة التعيين والجمعية الوطنية، حيث يشار فيها إلى طبيعة نشاط الموظف العمومي الموضوع تحت التصرف، ومدته، وشروط الخدمة، وطرق الرقابة، وتقييم نشاطه، وهذا طبقاً للمادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي، وقبل التوقيع على الاتفاقية ترسل إلى الموظف المعني لإبداء موافقته على النشاطات التي أوكلت إليه، وكذا شروطه، وهذا ما أشارت إليه المادة 12 من نفس المرسوم التنفيذي.

أما عن مدة الوضع تحت التصرف فقد نصت المادة 10 من نفس المرسوم أن المدة القصوى للوضع تحت

التصرف مع مراعاة القوانين الأساسية الخاصة هي سنتان قابلة للتجديد مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف، ويترتب على قرار الوضع تحت التصرف عدة آثار منها: أن الموظف العمومي

الموضوع تحت التصرف يستمر في تقاضي راتبه الذي يقابل الرتبة التي ينتمي إليها من مؤسسته أو إدارته الأصلية، بالإضافة إلى إمكانية استفادته من تعويضات عن تكاليف لحقته نتيجة ممارسته نشاطه في الجمعية حسب المادة 09 من المرسوم .

ويتم تقييم الموظف الموضوع تحت التصرف حسب المادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي من مسؤول الجمعية، الذي بدوره يقوم بإرسال بطاقة التقييم إلى مؤسسته أو إدارته الأصلية، وإذا ارتكب الموظف العمومي الموضوع تحت التصرف خطأ جسيماً يحول دون بقائه في حالة نشاط بالجمعية طبقاً لنظامها الداخلي، فبحسب المادة 16 من نفس المرسوم يتعين عليها أن تقوم بإعلام إدارته الأصلية بنيتها في إنهاء الوضع تحت التصرف قبل مدته هذا من جهة، ومن جهة أخرى يجوز للمؤسسة أو الإدارة الأصلية أن تقوم بالاستناد للمادة 17 من نفس المرسوم بتوقيف الوضع تحت التصرف لضرورات المصلحة، أو لوجود متابعة قضائية ضد الموظف المعني، أو نتيجة لقطع أو توقيف أو حل الجمعية الوطنية، حيث تعلمها بعزمها على إعادة إدماج الموظف العمومي، وبالتالي يجب عليه بناء على طلبها الالتحاق بها في أجل لا يتعدى عن 05 أيام من تاريخ التبليغ، كما ينبغي على الموظف العمومي الموضوع تحت التصرف أن يلتحق فوراً بإدارته الأصلية عند انتهاء مدة الوضع تحت التصرف، أو بعد قطع أو توقيف أو حل الجمعية الوطنية، وهذا ما نصت عليه المادة 18 من نفس الأمر، وبحسب المادة 56 من نفس المرسوم فإن قرار الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية قابلاً للإلغاء بنفس طريقة إقراره.

المطلب الثاني: وضعية الانتداب.

أبقى المنظم في المرسوم التنفيذي 20-373 على القواعد العامة للانتداب المنصوص عليها في الأمر 06-03 كمفهوم الانتداب، ومدته، وحالاته، وكيفية إقراره، وكذا بعض آثاره، إلا أنه نص على بعض التفاصيل المستحدثة المتعلقة بإمكانية متابعة الموظف المنتدب بعد إعادة الإدماج عن أخطاء ارتكبها خلال فترة الانتداب، فصل المنظم في مسألة تقييم الموظف المنتدب ففيه حالات يتم تقييمه من الجهة المنتدب لديها، وفيه من إدارته الأصلية، حالات ترقية المنتدب في المدة الدنيا والمتوسطة، وضع شروط محددة في حالة الانتداب المنصوص عليها في الفقرة 02، 03 من المادة 135 من الأمر 06-03، وإحالة الموظف المنتدب في حالات منصوص عليها في المادة 134 و135 من الأمر 06-03 على التقاعد عند انتهاء مدة انتدابه، وسيتم أسفله التفصيل في المسائل التي أبقى عليها المرسوم التنفيذي 20-373 والموجودة في الأمر 06-03، والمسائل المستحدثة المفصل فيها.

الفرع الأول: حالات التطابق بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية الانتداب.

لقد أبقى التنظيم في المادة 19 على نفس تعريف الانتداب الذي جاء في المادة 133 من الأمر 06-03، حيث نصت: "الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في سلكه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي التقاعد".

كما نص المنظم على نفس مدة الانتداب المنصوص عليها في التشريع، حيث نصت المادة 20 من المرسوم التنفيذي على أنه: "يكون الانتداب لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر ومدة

قصوى قدرها خمسة(05) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف. غير أن مدة الانتداب تكون في الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 06-03 مساوية لمدة ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات التي انتدب من أجلها".

كذلك جاء المرسوم التنفيذي متوافقا مع الأمر في ما يتعلق براتب الموظف المنتدب الذي يتقاضاه من قبل

المؤسسة أو الإدارة المستقبلية أي المنتدب لديها، وفي حالة الانتداب بطلب لمتابعة تكوين أو دراسات يمكن أن يتقاضاه من الإدارة الأصلية، وهذا ما نصت عليه المادة 137 من الأمر، والمادتان 28، 29 من المرسوم التنفيذي.

كما تطابق النص التنظيمي مع التشريعي في حالة انتهاء مدة الانتداب فإن الموظف يعاد إدماجه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، ويتم تعيينه في منصب يتوافق مع رتبته، كما أن له الأولوية في تقلد المنصب الذي كان ينشط فيه قبل انتدابه بقوة القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 21 من نفس المرسوم التنفيذي.

الفرع الثاني: المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية الانتداب.

المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في مدة الانتداب المنصوص عليها في المادة 20 منه أنه ربطها في حدود السن القانوني للتقاعد الذي لا يمكن لمدة الانتداب أن تتجاوزه، وبالتالي يجب مراعاة سن التقاعد عند الانتداب، وقد نصت المادة 21 من نفس المرسوم التنفيذي على إمكانية متابعة الموظف المنتدب بعد إعادة الإدماج عن أخطاء ارتكبها خلال فترة الانتداب.

وفصل المنظم في مسألة تقييم الموظف المنتدب فبعدما كان التقييم طبقا للمادة 137 فقرة 02 من الأمر من قبل الإدارة المستقبلية، أصبح في حالات يتم تقييمه من الجهة المنتدب لديها، وفيه من إدارته الأصلية، حيث نصت المادة 22 من المرسوم التنفيذي على أنه فقط النقطتان 03 و06 من المادة 134 وهما: الانتداب في وظيفة عليا للدولة أو منصب عال، وتمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية، والمادة 135 من الأمر تخضع لتقييم من الجهة المستقبلية ترسله للإدارة الأصلية، وبمفهوم المخالفة فإن الحالات الأخرى في النقاط: 01، 02، 04، 05، 07 من المادة 134 من نفس الأمر فيكون التقييم من الإدارة الأصلية.

كذلك الشيء الجديد أن المرسوم في المادة 24 نص على حق الموظف المنتدب في الترقية في الرتبة في إطار الانتداب بقوة القانون المنصوص عليه في المادة 134 من الأمر، عكس المادة 133 من الأمر التي نصت فقط على حقه في الترقية في الدرجات في حالات المادة 134، و135، وبالتالي الموظف المنتدب بمقتضى المادة 134 يستفيد من الترقية في الدرجات والرتبة، بينما المنتدب بطلب بناء على المادة 135 يستفيد فقط من الترقية في الدرجات.

وفصلت المادة 23 من المرسوم التنفيذي بين الترقية في المدة الدنيا للموظف المنتدب في رتبته الأصلية في النقاط 01، 02، 03 من المادة 134 من نفس الأمر المتعلقة بالانتداب في وظيفة عضو الحكومة، عهدة انتخابية دائمة، وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي، والنقطة 02 من المادة 135 المتعلقة وظائف تأطير لدى مؤسسات أو هيئات تملك الدولة كل أو جزء من رأسمالها، وبين ترقية الموظف المنتدب في رتبته الأصلية في المدة المتوسطة طبقا للنقاط 04، 05، 06، 07 من المادة 134، والنقطة 01، 03 من المادة 135.

كما وضع المنظم شروط محددة في حالة الانتداب المنصوص عليها في الفقرة 02، 03 من المادة 135 من الأمر 03-06، حيث يشترط طبقا للمادة 26 من المرسوم التنفيذي لإمكانية وضع في حالة انتداب في الحالات المنصوص عليها أعلاه فقط الموظف المنتمي لرتبة في المجموعة "أ" المنصوص عليها في المادة 08 من الأمر، والذي يثبت على الأقل خمس سنوات من الخدمة الفعلية في رتبته الأصلية، ويجوز طبقا للفقرة 02 من المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي للموظف المنتدب أن يطلب بعد مرور سنتين من الخدمة الفعلية الإدماج النهائي في رتبة الاستقبال، وذلك بعد موافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية واخذ الرأي المطابق من اللجنة المتساوية الأعضاء.

الشيء كذلك الذي تم التفصيل فيه طبقا للمادة 30 من المرسوم أنه في حالة ما إذا وضع الموظف المنتدب في رتبة غير رتبته الأصلية فإنه يتقاضى راتبه والنظام التعويض الذي يتوافق مع رتبة الاستقبال وليس رتبته الأصلية، كذلك إحالة الموظف المنتدب طبقا للمادة 32 من المرسوم التنفيذي على التقاعد مباشرة إذا استوفى شروطه عند انتهاء مدة انتدابه في حالات منصوص عليها في المادة 134 في النقاط: 02، 04، 05، 07، والنقطتين: 01، 02 في المادة 135 من الأمر 06-03، ونشير أنه وبحسب المادة 56 من نفس المرسوم التنفيذي فإن قرار الانتداب المنصوص عليها في النقاط 05، 06، 07 من المادة 134 والمادة 135 من نفس الأمر، قابلا للإلغاء، كما لا يمكن تعيين الموظف في وضعية الانتداب طبقا للمادة 57 من نفس المرسوم في منصب يجعله في علاقة تسلسلية سلمية مباشرة مع زوجه أو وصوله أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى والثانية.

المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار.

لقد أبقى المنظم في المرسوم التنفيذي 20-373 على القواعد العامة لوضعية خارج الإطار المنصوص عليها في الأمر 03-06 كمفهوم وضعية خارج الإطار، ومدتها في حدها الأقصى، وشروطها، وراتب الموظف وتقييمه وعدم استفادته في هذه الوضعية من الترقية في الدرجات والرتب، وكذا بعض آثارها خاصة إعادة الإدماج بعد انتهاء المدة، إلا أنه نص على بعض التفاصيل المستحدثة المتعلقة بالنص على المدة الدنيا لوضعية خارج الإطار، وعند انتهاء هذه الوضعية يطلب إعادة الإدماج في رتبته الأصلية، أو طلب تجديد هذه الوضعية في مواعيد محددة، أو التجديد أو الإنهاء بناء على رغبة الإدارة المستقبلية في آجال معينة، كذلك إمكانية قيام الإدارة الأصلية بإعادة الإدماج لضرورة الخدمة قبل انتهاء مدة الوضع بعد استشارة الإدارة المستقبلية في أجل معين، ومتابعة الموظف الموضوع خارج الإطار بعد إعادة إدماجه عن الأخطاء الجسيمة التي ارتكبها خلال فترة الوضع، وإمكانية إحالة الموظف الموجود خارج الإطار على التقاعد عند انتهاء مدة وضعه، وسيتم أسفله التفصيل في المسائل التي أبقى عليها المرسوم التنفيذي 20-373 والموجودة في الأمر 03-06، والمسائل المستحدثة المفصل فيها.

الفرع الأول: حالات التطابق بين الأمر 03-06 والمرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية خارج الإطار.

لقد أبقى التنظيم في المادة 33 على نفس تعريف وضعية خارج الإطار الذي جاء في المادة 140 من الأمر، حيث نصت: "هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب، بناء

على طلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف إدارة لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه ...".

كما نص المنظم في المادة 34 على نفس مدة وضعية خارج الإطار في حدها الأقصى المنصوص عليها في التشريع وهي 05 سنوات، كذلك جاء المرسوم التنفيذي متوافقا مع الأمر في ما يتعلق بشروط وضعية خارج الإطار، حيث نصت المادة 33 فقرة 02 على إمكانية فقط الموظفين العموميين المنتمين إلى المجموعة "أ" من المادة 08 من الأمر 06-03 أن يوضعوا في وضعية خارج الإطار، أيضا جاء المرسوم التنفيذي متوافقا مع الأمر في ما يتعلق بتقييم الموظف خارج الإطار وراتبه الذي يتقاضاه من قبل المؤسسة أو الإدارة المستقبلية، ولا يستفيد في هذه الوضعية من الترقية في الدرجات والرتب، وهذا ما نصت عليه المادة 36 من المرسوم التنفيذي، كما تطابق النص التنظيمي مع التشريعي في حالة انتهاء مدة وضعية خارج الإطار فإن الموظف يعاد إدماجه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، ويتم تعيينه في منصب يتوافق مع رتبته، وهذا ما نصت عليه المادة 41 من المرسوم.

الفرع الثاني: المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية خارج الإطار.

المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في مدة وضعية خارج الإطار المنصوص عليها في المادة 34 منه أنه نص على الحد الأدنى لها وهو 06 أشهر، عكس التشريع الذي لم ينص على ذلك، كما ربط المدة في حدود السن القانوني للتقاعد الذي لا يمكن لمدة خارج الإطار أن تتجاوزها، وبالتالي يجب مراعاة سن التقاعد عند إقرارها.

كذلك الشيء الجديد أن المرسوم التنفيذي في المادة 37 منه نص على إمكانية أن يطلب الموظف الموجود في وضعي خارج الإطار إما إعادة إدماجه في رتبته الأصلية أو تجديد وضعيته وذلك قبل شهر على الأقل قبل انقضاء أو قطع مدة الوضع، كما يجب من جهة أخرى على الإدارة أو المؤسسة المستقبلية طبقا للمادة 38 من نفس المرسوم أن تعلم الموظف وإدارته الأصلية بنيتها في تجديد أو إنهاء هذه الوضعية قبل شهرين على الأقل من انتهاء مدة الوضع خارج الإطار، كما نصت المادة 40 من نفس المرسوم على إمكانية الإدارة الأصلية أن تقوم بإعادة إدماج الموظف قبل انقضاء المدة وذلك لضرورات الخدمة، بعد أخذ رأي المؤسسة أو الإدارة المستقبلية، وإبلاغها بذلك قبل شهر من التاريخ المحدد لإعادة الإدماج، وقد نصت المادة 39 من نفس المرسوم على إمكانية متابعة الموظف خارج الإطار عن الأخطاء الجسيمة التي ارتكبها خلال فترة الوضع، وذلك بعد إعادة إدماجه فوراً في رتبته، وفصل المنظم في مسألة إمكانية إحالة الإدارة أو المؤسسة المستقبلية الموظف خارج الإطار على التقاعد

مباشرة إذا استوفى شروطه القانونية، وعليها تبليغ الإدارة الأصلية بذلك طبقا للمادة 42 من المرسوم.

ونشير أنه وبحسب المادة 56 من نفس المرسوم التنفيذي فإن قرار الوضع خارج الإطار المنصوص قابلا للإلغاء، كما لا يمكن تعيين الموظف في وضعية خارج الإطار طبقا للمادة 57 من نفس المرسوم في منصب يجعله

في علاقة تسلسلية سلمية مباشرة مع زوجه أو وصوله أو فروعه أو حواشيه من الدرجة الأولى والثانية.

المطلب الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع.

لقد أبقى المنظم في المرسوم التنفيذي 20-373 على القواعد العامة للاستيداع المنصوص عليها في الأمر 06-03 كمفهوم الاستيداع، وحالاته، ومدته، وكيفية إقراره، وكذا بعض آثاره خاصة عدم ممارسة الموظف نشاط مربح خلال فترته، وإعادة الإدماج بعد انتهاء مدته، إلا أنه نص على بعض التفاصيل المستحدثة المتعلقة بعدم تكريس الإحالة على الاستيداع إلا بعد مراعاة مصلحة الإدارة، والأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وربط مدة الإحالة على الاستيداع في حدود سن التقاعد، وإمكانية الجمع بين مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وكذلك بطلب، وخضوع الموظف للمتابعة التأديبية بعد إعادة الإدماج الفوري إذا لم يلتزم بعدم ممارسة نشاط مربح خلال الاستيداع، وفي حالة رفضه إعادة الإدماج يتم عزله، وأيضاً وجوب طلب الموظف إعادة الإدماج أو تجديد هذه الوضعية في مواعيد محددة وإذا لم يقوم بذلك يعذر بالالتحاق بانتهاء المدة، وفي حالة رفضه يعزل، كما يمكن للموظف بعد انتهاء نصف مدة الاستيداع أو زوال أسبابه أن يطلب إعادة الإدماج وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولهذا سيتم عرض المسائل التي أبقى عليها المرسوم التنفيذي 20-373 والموجودة في الأمر 06-03 والمسائل المستحدثة المفصل فيها في الفرعين التاليين.

الفرع الأول: حالات التطابق بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373 في الإحالة على الاستيداع.

لقد أبقى التنظيم في المادة 43 على نفس تعريف الإحالة على الاستيداع الذي جاء في المادة 145 من الأمر 06-03، حيث نصت على أنه: "تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل.

وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد. غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع."

كما نص المنظم في المواد 44، 45، 46 على نفس حالات الإحالة على الاستيداع المنصوص عليها في التشريع في المواد 146، 147، 148 سواء كان الاستيداع بقوة القانون أو بناء على طلب، وقد نص المنظم في المادة 47 على نفس مدة الإحالة على الاستيداع في مدتها الدنيا 06 أشهر وحدها الأقصى 05 سنوات المنصوص عليها في التشريع.

كذلك جاء المرسوم التنفيذي في المادة 48 متوافقاً مع الأمر في ما يتعلق بمنع الموظف المحال على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مربح، مع إمكانية قيام الإدارة بتحقيق في مدى تطابق الاستيداع مع أسبابه.

كما تطابق النص التنظيمي مع التشريعي في حالة انتهاء مدة وضعية الإحالة على الاستيداع فإن الموظف يعاد إدماجه بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد، وهذا ما نصت عليه المادة 49 من المرسوم التنفيذي.

الفرع الثاني: المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في الإحالة على الاستيداع.

المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 أنه نص في المادة 46 فقرة 02 و 03 منه على بعض التفاصيل المتعلقة بعدم إقرار الإحالة على الاستيداع بناء على طلب لأغراض شخصية إلا بعد الأخذ في الاعتبار مصلحة الإدارة والأسباب المقدمة، كما لا تكرر إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

كما ربط المنظم في المادة 47 فقرة 01 مدة الإحالة على الاستيداع في حدود السن القانوني للتقاعد الذي لا يمكن لمدة الاستيداع أن تتجاوز، وبالتالي يجب مراعاة سن التقاعد عند إقراره، كذلك يمكن الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون وكذلك بطلب في مدة أقصاها 07 سنوات خلال المسار المهني.

وفصل المنظم في المادة 48 فقرة 03 و 04 في مسألة خضوع الموظف للمتابعة التأديبية بعد إعادة الإدماج الفوري إذا لم يلتزم بعدم ممارسة نشاط مريح خلال مدة الاستيداع، وفي حالة رفضه إعادة الإدماج يتم عزله.

كذلك الشيء الجديد أن المرسوم التنفيذي في المادة 50 منه نص على وجوب طلب الموظف إعادة الإدماج أو تجديد مدة الاستيداع قبل شهرين من انتهائها، وإذا لم يقدّم بذلك يعذر بالالتحاق بانتهاء المدة، وفي حالة رفضه يعزل، كما نصت المادة 51 من نفس المرسوم التنفيذي على إمكانية الموظف بعد انتهاء نصف مدة الاستيداع أو زوال أسبابه أن يطلب إعادة الإدماج، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ونشير أنه وبحسب المادة 56 من نفس المرسوم التنفيذي فإن قرار الإحالة على الاستيداع بطلب أو لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 من الأمر قابلا للإلغاء.

المطلب الخامس: وضعية الخدمة الوطنية.

لقد أبقى المنظم في المرسوم التنفيذي على القواعد العامة لوضعية الخدمة الوطنية المنصوص عليها في الأمر 06-03 كمفهوم وضعية الخدمة الوطنية، وآثارها خاصة احتفاظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، وإعادة إدماجه بعد انتهاء مدتها، إلا أنه نص على بعض التفاصيل المستحدثة المتعلقة بكيفية إثبات التجديد، وإعادة الإدماج، وحقه في الترقية في الرتبة، وفي تثمين الخبرة المهنية، والتعيين في المنصب العالي.

الفرع الأول: حالات التطابق بين الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية الخدمة الوطنية.

لقد أبقى التنظيم في المادة 52 على نفس مفهوم وضعية الخدمة الوطنية الذي جاء في المادة 154 من الأمر، حيث نصت على أنه: "يوضع الموظف الذي استدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية".

كذلك جاء المرسوم التنفيذي في المادة 53 متوافقا مع الأمر في استفادة الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد أثناء فترة أداء الخدمة الوطنية، كما تطابق النص التنظيمي مع التشريعي في حالة انتهاء مدة

الخدمة الوطنية فإن الموظف يعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته الأصلية ولو كان زائدا عن العدد، وله الأولوية في التعيين في منصبه إذا كان شاغرا أو في منصب معادل له، وهذا ما نصت عليه المادة 54 من المرسوم.

الفرع الثاني: المستحدث في المرسوم التنفيذي 20-373 في وضعية الخدمة الوطنية.

إن الأمر المستحدث في المرسوم التنفيذي أنه نص في المادة 52 فقرة 02 و 03 منه على بعض التفاصيل المتعلقة بكيفية إثبات الخدمة الوطنية بتقديم وثيقة رسمية تثبت تجنيده، وقرار إعادة الإدماج بتقديم وثيقة رسمية تحرره من التزام الخدمة الوطنية، كذلك الجديد أن المرسوم التنفيذي في المادة 53 منه نص على استفادة الموظف أثناء الخدمة الوطنية من الترقية في الرتبة، وفي تئمين الخبرة المهنية، وفي التعيين في المنصب العالي.

خاتمة:

لقد نص التشريع والتنظيم في الجزائر على وضعيات متنوعة يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي، ومع ذلك يبقى في حالة نشاط ولا تنقطع العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة أو المؤسسة العمومية التابع لها، وهذه الوضعيات كما أشرنا هي: وضعية القيام بالخدمة، وضعية الانتداب، وضعية خارج الإطار، وضعية الإحالة على الاستيداع، ووضعية الخدمة الوطنية، وعليه فإن الموظفين العموميين لا يوضعون في وضعية واحدة مع أنهم كلهم صفة الموظفين غير أن مركزهم القانوني مختلف، فهم لا يتمتعون بنفس الحقوق والواجبات.

وقد توصلنا إلى جملة من النتائج أهمها ما يلي:

- النتيجة العامة أن التنظيم في المرسوم التنفيذي 20-373 جاء فيه حالات ومسائل متطابقة مع الأمر 06-03، وحالات وتفاصيل مستجدة ومستحدثة.
- أول تشريع للوظيفة العمومية الأمر 66-133 نص على ثلاث حالات لوضعيات الموظفين هي: حالة الخدمة العادية، الانتداب، والاستيداع، وأضاف المرسوم 85-59 وضعية رابعة هي الخدمة الوطنية، كما استحدث الأمر 06-03 وضعية خامسة هي خارج الإطار، وكان المرسوم التنفيذي 20-373 متطابق مع الأخير في هذا الإطار العام.
- أن المرسوم التنفيذي 20-373 والأمر 06-03 نصا أن القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع ستحدد نسب الموظفين الذين يستفيدون بناء على طلبهم من وضعيات الانتداب، خارج الإطار، الاستيداع.
- أن المنظم في المرسوم التنفيذي أراد وضع تفاصيل لوضعية القيام بالخدمة فوق في التكرار، حيث أعاد مصطلح القيام بالخدمة في العنوان وفي الفرع الذي هو وضعية القيام بالخدمة.
- الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية هي حالة مستحدثة جاء بها المرسوم التنفيذي ولم ينص عليها الأمر.

و على ضوء ذلك يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- نقترح لتجنب الغموض والتكرار وعدم تضارب المصطلحات تعديل المادة 127 من الأمر 06-03، والمادة 02 و 03

من المرسوم التنفيذي، لتصبح الوضعية الأولى اسمها وضعية النشاط أو الخدمة الفعلية، بدل من القيام بالخدمة، لعدم تعارضها مع الحالة الأولى المنصوص عليها في المادة 05 وهي وضعية القيام بالخدمة.

- نقترح تعديل عنوان المادة 05 من المرسوم التنفيذي 20-373 ليصبح حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، بدل وضعية القيام بالخدمة.

- نقترح تعديل عنوان المادة 08 من المرسوم التنفيذي لتصبح حالة الوضع تحت تصرف الجمعيات الوطنية، بدل وضعية تحت التصرف، وذلك لتجنب اختلاط المفاهيم مع المادة 03 من نفس المرسوم، وعدم الإيحاء بوجود وضعية سادسة هي وضعية تحت التصرف، والتي لم ينص عليها لا الأمر 03-06، ولا المرسوم التنفيذي.

- تصحيح الخطأ اللغوي الموجود في المادة 22 فقرة أخيرة من المرسوم التنفيذي لتصبح: "ترسل المؤسسة أو

الهيئة المنتدب إليها، بطاقة تقييم حول كيفية خدمة المعني لإدارته الأصلية" بدل من "في إدارته الأصلية".

قائمة المصادر والمراجع

أولا- الكتب:

01)- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية، د. م. ج.، الجزائر، 2013.

ثانيا- مذكرات الماجستير:

01)- الطاهر بوشيبة، أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2016-2017.

ثالثا- النصوص القانونية:

- التعديل الدستوري بموجب المرسوم الرئاسي 20-442، المؤرخ في 2020/12/30، ج ر عدد 82، المؤرخة في 2020/12/30.

- الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 08 يونيو 1966.

- الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، المؤرخة في 2006/07/16.

- قانون 06-14 المؤرخ في 2014/08/09، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر عدد 48، المؤرخة في 2014/08/10.

- المرسوم 66-145 المؤرخ في 1966/06/02، المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج ر عدد 46، المؤرخة في

08/06/1966، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 1995/04/29، ج ر عدد 26، المؤرخة في 09/05/1995، والمرسوم التنفيذي 97-32 المؤرخ في 1997/01/11،

ج ر عدد 03، المؤرخة في 1997/01/12.

قروف جمال

- المرسوم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984، الذي يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 07، المؤرخة في 14/02/1984.

- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

- مرسوم رئاسي 17-109 مؤرخ في 14/03/2017، يحدد كفيات تنفيذ الأحكام التشريعية في مجال تثبيت فترات الخدمة الوطنية والاستبقاء وإعادة الاستدعاء بعنوان التوظيف والترقية والتقاعد، ج ر عدد 17، المؤرخة في 15/03/2017.

- المرسوم التنفيذي 90-230، المؤرخ في 25/06/1990، الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، ج ر عدد 31، المؤرخة في 28/06/1990.

- المرسوم التنفيذي 13-91، المؤرخ في 25/01/2013، الذي يحدد شروطا انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، ج ر عدد 12، المؤرخة في 27/02/2013.

- المرسوم التنفيذي 17-322، المؤرخ في 02/11/2017 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66، المؤرخة في 12/11/2017.

- المرسوم التنفيذي 20-373 المؤرخ في 12/12/2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر عدد 77، المؤرخة في 20/12/2020.

رابعاً- اللوائح التنظيمية:

- التعليم رقم 20/م ع وع/1984، المؤرخة في 26/06/1984، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن.

- المنشور رقم 164/ي خ/م ع وع/1999، المؤرخ في 01 جوان 1999، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع.

- منشور رقم 18 ك خ/م ع وع/2005، المؤرخ في 09 فيفري 2005، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بوضعيات الإحالة على الاستيداع.

- مراسلة رقم 2789/م ع وع/2005، المؤرخ في 01/06/2005، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، إعادة طلب الإحالة على الاستيداع من أجل تربية صغير يقل عمره عن 5 سنوات كلما توفر الشرط.

- البرقية 467/م ع وع/2009، المؤرخة في 24/03/2009، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، موجهة لرئيس مفتشية الوظيفة العامة لولاية سوق أهراس، المتعلقة بعطلة الأمومة خلال فترة الإحالة على الاستيداع.

- مراسلة رقم 4843/م ع وع/2010، المؤرخة في 31/05/2010، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، بخصوص تطبيق أحكام الأمر رقم 06-03 الخاصة بالإحالة على الاستيداع.

- الإرسال رقم 331/م ع وع/م ف ت ق/2012، المؤرخ في 30/04/2012، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلقة بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

- الإرسال رقم 17888/م ع وع/2015، المؤرخ في 14 سبأأمر 2015، صادر عن المأأأأأ العامة للوظأأأ العامة، والأأأأ بالإأأأ على الأسأأأأ.
- مراسلة رقم 17737/م ع وع/2015، المؤرخة في 13/12/2015، صادرة عن المأأأأأ العامة للوظأأأ العامة، أأأأ أن الإأأأ على الأسأأأأ بأأأ القانون لأسأ معأأ بالنسبة المأأأأ المذكورة في القوانأأ الأساسية.