

الإطار التشريعي للوظائف والمناصب العليا للدولة

The Legislative Framework for High-Ranking Jobs and Positions in the State

سعيد عبد الحميد

جامعة ابن خلدون - تيارت، الجزائر

abdelhamid.saidi@univ-tiaret.dz

عميري أحمد*

جامعة ابن خلدون - تيارت، الجزائر

Ahmed.amiri@univ-tiaret.dz

- تاريخ الإرسال: 2024/12/18 - تاريخ القبول: 2024/12/26 - تاريخ النشر: 2024/12/28

الملخص: تعد الوظائف والمناصب العليا في أي دولة من أهم ركائز البناء الإداري والسياسي، لأن هذه المناصب القيادية أو التأطيرية تعهد إليها مسؤوليات كبيرة، تسعى لتحقيق الأهداف العامة للدولة، وتوجيه السياسات الوطنية نحو تحقيق التنمية المستدامة. تُعرف هذه المناصب بأنها تلك التي تُدار من قبل قيادات إدارية أو سياسية تتمتع بصلاحيات واسعة ومسؤوليات مباشرة في مجال صياغة القرارات الاستراتيجية والإشراف على تنفيذها، ومن أبرز صفاتها أنها ترتبط غالبا بنقطة سياسية أو كفاءة مهنية استثنائية، تسعى لإدارة الشؤون العامة التي تتطلب رؤية شاملة وخبرة عميقة. تعتبر هذه الوظائف والمناصب محط اهتمام الدراسات القانونية والإدارية نظرا لدورها الحاسم في ضمان فعالية واستقرار الجهاز الإداري للدولة وشفافيته، فهي الواجهة التنفيذية لسياسات الحكومة، تتضمن على سبيل المثال الوزراء، الوكلاء، المديرين العامين، الولاة...، إذ يعتبر دورها محوريا في رسم السياسات العامة وتطبيق القوانين، كما تخضع هذه الوظائف والمناصب لنظام قانوني خاص، يتضمن شروط التعيين، الترقية، دفع الرواتب، العزل، إنهاء المهام، بما يحقق التوازن بين متطلبات الكفاءة والمسؤولية من جهة، والشفافية والمساءلة من جهة أخرى، من هذا المنطلق، يُعد البحث في هذه المناصب والوظائف العليا أمرا بالغ الأهمية لفهم طبيعة العلاقة بين السلطة والمسؤولية، وكيفية تسيير الجهاز الإداري للدولة من أجل تحقيق أهدافها وسياساتها الكبرى.

الكلمات المفتاحية: المناصب العليا-الوظائف العليا-تعيين-إنهاء-انتداب-إعادة إدماج.

Abstract: Senior positions and jobs in any country are among the most important pillars of administrative and political construction, because these leadership or framing positions are entrusted with great responsibilities, seeking to achieve the general goals of the state, and directing national policies towards achieving sustainable development.

These positions are known as those managed by administrative or political leaders who enjoy broad powers and direct responsibilities in the field of formulating strategic decisions and supervising their implementation, and one of their most prominent characteristics is that they are often linked to political confidence or exceptional professional competence, seeking to manage public affairs that require a comprehensive vision and deep experience.

These jobs and positions are of interest to legal and administrative studies due to their crucial role in ensuring the effectiveness, stability and transparency of the state's administrative apparatus. They are the executive front of government policies, including, for example, ministers, undersecretaries, general managers, governors... Their role is pivotal in formulating public policies and implementing laws. These jobs and positions are also subject to a special legal system, which includes the conditions for appointment, promotion, payment of salaries, dismissal, and termination of duties, in a way that achieves a balance between the requirements of efficiency and responsibility on the one hand, and transparency and accountability on the other hand. From this standpoint, research into these senior positions and jobs is of utmost importance to understand the nature of the relationship between authority and responsibility, and how to manage the state's administrative apparatus in order to achieve its major goals and policies.

Keywords: Senior positions - Senior positions - Appointment - Termination - Délégation

- Réintégration.

* المؤلف المرسل: عميري أحمد

مقدمة:

المشرع الجزائري في أول تشريع ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر بعد الاستقلال، لم يتطرق إلى الوظائف العليا، واقتصر فقط على تكريس إنشاء المناصب العليا.

أما المرسوم رقم 166-140 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المنشور الجريدة الرسمية عدد 46 لسنة 1966 فقد تطرق إلى الوظائف العليا وحددها على سبيل الحصر، وهذه الوظائف لا تخضع إلى قواعد المسابقات التي رأيناها عند تطرقنا إلى التوظيف في الوظائف العادية، بل تتم وفق إجراءات .

وأول نص تشريعي تطرق إلى هاته الوظائف والمناصب هو الأمر 03-06 تحت عنوان "المناصب العليا والوظائف العليا للدولة، بالضبط في المواد من 15 إلى 18 منه، التي كانت بمثابة الإطار العام أو القانون الإطار لها، تاركة للتنظيم مسألة التفصيل والتفسير .

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على إدارة السياسات العامة في الدولة التي تخضع لقوانين صارمة تشمل شروط التعيين والترقية، هذا ما يجعلنا نطرح الإشكالية التالية: ماهي الضوابط القانونية التي تحكم الوظائف والمناصب العليا في الدولة؟ للإجابة عن هذه الإشكالية اعتمدنا المنهج التحليلي من خلال تفسير وتحليل النصوص التشريعية ذات الصلة، وعليه سنتناول دراسة هذا الموضوع في محورين متتاليين على النحو الآتي:

المحور الأول: الوظائف العليا للدولة

المحور الثاني: المناصب العليا للدولة

1- الوظائف العليا للدولة

هي تلك المناصب الإدارية أو التنفيذية العليا في الهيكل الحكومي أو الإداري للدولة، ذات طبيعة خاصة التي تتطلب من شاغليها مستوى عالي من الخبرة والكفاءة والقدرة على اتخاذ القرارات والمسؤوليات، وغالبًا ما تتعلق بالقيادات الإدارية أو الاستراتيجية. يتم تعيين شاغليها عادة بمرسوم أو بقرار خاص، وفقًا للمعايير والشروط المنصوص عليها.

¹ المرسوم التنفيذي 66-140 مؤرخ في 02 جوان 1966 يتعلق بالوظائف العليا ج.ر. رقم 46. مؤرخة في 08 جوان 1966.

1-1 تحديد الوظائف العليا للدولة

أكدت المادة 15 فقرة 02 من الأمر 03/06 أن الوظائف العليا ليست مجرد مواقع تنفيذية بل هي أدوات قيادية تشارك مباشرة في توجيه السياسات العامة للدولة. وبالتالي، يشغل هذه المناصب أشخاص لديهم القدرة على المساهمة بشكل مباشر وفعل في صياغة مستقبل الدولة وخدمة مصالحها العليا.

أما المرسوم التنفيذي رقم 90-226² المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990 المعدل والمتمم، وفي الفصل الأول منه أحكام عامة - فقد أشارت المادة الثانية منه والمذكورة أعلاه إلى أن القائم بالوظيفة العمومية العليا باعتباره همزة وصل بين الهياكل المختلفة في الدولة، فهو يساعد السلطة العليا للدولة في تصور القرارات المختلفة وإعدادها وتحضيرها والسهر على تنفيذها.

كما يتولى تنشيط عمل الهيكل الذي يشرف على تسير سماله باقتدار وانتظام خدمة لهذا الهيكل وللمتعاملين معه متحليا في كل أعماله بالنزاهة والموضوعية، متقيدا بكل صرامة بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.

1-2 شروط تعيين شاغلي الوظائف العليا للدولة

حسب نص المادة 16 من الأمر 03-06 المرجع السابق فإن أمر التعيين فيها من اختصاص السلطة التقديرية للسلطة السلمية³، تمارس من قبل المسؤولين على رؤوسهم بشكل هرمي، حيث يتم اتخاذ القرارات وتوجيه التعليمات ضمن خطوط واضحة للتسلسل الإداري.

أما قائمة هذه الوظائف وشروط الالتحاق بها فإنه طبقا لأحكام المواد من 21 إلى 26 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، المعدل والمتمم. يكون حسب نص المادة 21 من المرسوم التي أكدت كشرط إلزامي من توافر عنصرين النزاهة والكفاءة تحت طائلة عدم القبول، لضمان تحقيق الأداء المطلوب وتحقيق الأهداف العامة للسياسات العمومية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال: فرض الجهات المختصة بالتعيين التحقق من توفر الشرطين (الكفاءة والنزاهة) عبر:

² مرسوم تنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25/07/1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المعدل والمتمم.

³ المادة 16 من الأمر 03.06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وحاليا فإن السلطة المؤهلة هي رئاسة الجمهورية ممثلة في رئيس الجمهورية بناء على اقتراح من المسؤول الأول على المرفق العام - الوزير مثلا، ولرئيس الجمهورية السلطة في تعيينه أو رفض تعيينه.

• التدقيق في المؤهلات العلمية والخبرات المهنية.

• مراجعة سجل الشخص المهني والقانوني.

• إجراء مقابلات واختبارات لضمان ملاءمة الشخص للوظيفة.

ويجب أن يتوفر فيه على الخصوص ما يأتي:

- استيفاء الشروط العامة لشغل الوظائف العامة المعمول بها في التشريع والتنظيم.

- المستوى العلمي أو مستوى القدرة والكفاءة العلمية والتكوينية.

- مدة خدمة فعلية لا تقل عن خمس سنوات في الوظائف أو الإدارات العامة أو في الهيئات والمؤسسات العامة.

"شروط خاصة لبعض درجات التعيين تحدد بأمر عند الاقتضاء."

وتجسيدا لأحكام هذه المادة فإن المقترح لتولي وظيفة عليا في الدولة لابد أن تتوفر فيه أولا الشروط العامة المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 06-03 المذكور أعلاه، وثانيا أن يتمتع بتكوين عال (مستوى جامعي على الأقل)، وأن يكون ثالثا قد اشتغل لمدة لا تقل عن خمس "5 سنوات بصفة موظف.

أما طريقة التعيين في هذه الوظائف وفقا لما جاء به للمرسوم الرئاسي رقم 20-122 مؤرخ في 16 مايو سنة 2020، المتمم لبعض أحكام المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 2 فبراير سنة 2020 يكون بمرسوم رئاسي، وهذه الوظائف السامية أو العليا عددها وحددها المرسوم المذكور أعلاه.

1-3 إنهاء مهام شاغلي الوظائف العليا

المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226⁴ المعدل والمتمم، في الفصل الرابع منه تحت عنوان "انتهاء المهام" المادة 27 منه تنص على الطرق التي من خلالها تُنهي مهام شاغلي هذه الوظائف وهي كالاتي :

- السلطة صاحبة التعيين عملا بقاعدة توازي الأشكال، فمن يملك التعيين يملك الإنهاء.

- صاحب الوظيفة المشغولة بطلب مكتوب ومسبب وموقع، وبإرادة سليمة.

⁴ مرسوم رئاسي رقم 20-122 مؤرخ في 16 مايو سنة 2020، يتم بعض أحكام المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المؤرخ في 2 فبراير سنة 2020 والمتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة.

يتضح من خلال استقراء المادة أعلاه أن إنهاء مهام موظف يشغل وظيفة عليا في الدولة تختلف جذريا عن إنهاء مهام أي موظف عمومي عادي، حيث لا تتم إنهاء مهامه الا بالوسيلة التي عين بها وهي المرسوم التنفيذي أو الرئاسي، وتكون طبقا لحالتين اثنتين فقط.

كما أن المرسوم الفردي المتضمن إنهاء مهام شاغل الوظيفة العليا في الدولة لا بد أن يتضمن البيانات الآتية حسب نص المادة 29⁵ من نفس المرسوم 90-226 السالف الذكر وهي:

- في حال كلف الشخص المعني بشغل وظيفة أخرى.
 - في حال تمت إحالة الموظف صاحب الوظيفة على التقاعد.
 - في حال كان الموظف يعاد إدراجه في رتبته التي يشغلها قبل.
 - في حال كان إنهاء المهام جاء من الموظف المعني من خلال طلب قدمه.
 - في حال كان إنهاء المهام بناء على موت الموظف المعني.
 - في حال كان إنهاء المهام يدخل ضمن إطار أحكام المادة 32⁶ أدناه.
- وفي حالة صدور مرسوم إنهاء المهام لا يتضمن الإشارة إلى إحدى البيانات الستة "6" المذكورة أعلاه، فإن المعني يوضع في وضعية عطلة استثنائية يتقاضى بمقتضاها آخر أجرة مدة شهرين "2" عن كل سنة عداها في ذلك المنصب، شريطة عدم تتجاوزها سنة واحدة. وقد ارتأينا أنه من الأهمية بمكان توضيح بعضا من هذه البيانات على النحو الآتي:

- بالنسبة للمدعو لشغل وظيفة أخرى: فإنه يستمر في تقاضي مرتبه كاملا إلى حين تعيينه مرة أخرى في وظيفة عليا.

- أما المحال على التقاعد فحسب المادة 30 من المرسوم 90-226 فإنه إذا توافرت فيها الشروط القانونية لتقاعد الإطارات السامية للدولة فإنه يوضع حالا في وضعية التقاعد، وتتولى آخر مؤسسة أو إدارة عمومية عمل لديها تكوين ملف تقاعده في مدة لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ

⁵ المادة 29 من المرسوم 90-226 المرجع السابق

⁶ المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 إذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها الجد العمال أو الغي الهيكل الذي كان يعمل فيه، فإنه يحتفظ بمرتبه مدة سنة، ثم يوضع بعدها في حالة عطلة خاصة كما تنص عليه المادة 10 أعلاه.

إنهاء المهام مع الصندوق الخاص بتقاعد الإطار السامية للأمة الذي يتولى تصفية المعاش بالتسوية المحاسبية النهائية.

وخلال عملية تصفية المعاش يتولى صندوق التقاعد المعني منح تسبقاً شهرياً للمتقاعد من معاشه يقدر بـ 50% من آخر مرتب تقاضاه.

- حالة إعادة الإدماج في الرتبة الأصلية، هذه الحالة تعني تسليط عقوبة إدارية على شاغل الوظيفة العليا للدولة بسبب خطأ أو أخطاء ارتكبها أثناء أداء عمل وظيفته أو بسببها، وهو ما قضت به أحكام المادة 31 من المرسوم المذكور سابقاً بأن يتم إرجاع الموظف إلى رتبته الوظيفية الأصلية التي كان يشغلها قبل تعيينه في الوظيفة العليا، هذا الإجراء يُعتبر حقاً قانونياً، حيث لا يُفقد الموظف وظيفته بالكامل بسبب الخطأ المرتكب في إطار الوظيفة العليا، حتى إذا كان عدد الموظفين في الرتبة الأصلية زائداً على العدد المطلوب، فإن الموظف يُعاد إدماجه، ما يعني أن الحق في الاحتفاظ بالرتبة الأصلية مضمون بغض النظر عن هيكل التوظيف الحالي.

وتطبيقاً لنص هذه المادة، فإن الموظف الشاغل لوظيفة عليا للدولة المسطرة عليه عقوبة إنهاء مهامه الوظيفية، فإنه اعتباراً من تاريخ صدور مرسوم إنهاء مهامه يعاد إدماجه في رتبته الأصلية التي كان عليها قبل شغله وظيفة عليا، كما تتوقف استعادته من مرتبه كإطار سام ويتقاضى مرتب الوظيفة الأصلية، ولا يمكنه الاستفادة من العطلة الخاصة، كما يمكن متابعته جزائياً عن الخطأ أو الأخطاء المرتكبة طبقاً للتشريع المعمول به.

- إنهاء المهام بناء على طلب المعني: قد يطلب الموظف الشاغل لوظيفة عليا إعفاه من ممارسة مهامه الأسباب خاصة، وليس الأسباب المذكورة أعلاه، فتقبل السلطة المختصة بالتعيين طلبه وتقرر مرسوماً بذلك، فهذا المعني يعاد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائداً عن العدد المطلوب وفي رتبة أعلى من الرتبة التي كان يشغلها قبل تعيينه كإطار سام في الدولة في الحدود التي تتماشى والتنظيم المعمول به، ولا يحق له الاستفادة من العطلة الخاصة.

- انتهاء المهام بسبب الوفاة: إذا أنهيت مهام الموظف الشاغل لوظيفة عليا بسبب وفاته، فإن المادة 33 من المرسوم السابق ذكره تعطي لذوي حقوقه الحق في الاستفادة من الامتيازات المرتبطة بحالة العطلة الخاصة، كما يتقاضى ذوو حقوقه أجرته الأخير مدة شهرين عن كل عام أفناه في المنصب على ألا تتجاوز هذه المدة سنة.⁷

⁷ المادة 30 من المرسوم 90 - 226 المرجع السابق.

- انتهاء المهام بسبب إلغاء الوظيفة أو الهيكل: عالجته المادة 32 من المرسوم 90-226 الوضعية التي تترتب عن إلغاء وظيفة عليا أو الهيكل التنظيمي الذي يعمل فيه الموظف، وتحدد حقوق الموظف وإجراءات التعامل مع حالته، فهي تسعى إلى تحقيق توازن بين مصالح الإدارة العمومية وحقوق الموظف. فهي توفر الحماية المالية لمدة سنة بعد إلغاء الوظيفة، ثم تضع الموظف في حالة عطلة خاصة كإجراء انتقالي، مما يضمن عدم فقدانه لحقوقه الوظيفية بشكل تعسفي.

ويفهم من أحكام هذه المادة أن إنهاء مهام الموظف العمومي شاغل لوظيفة عليا لا يعود إلى خطأ ارتكبه ولا إلى وفاة أو إحالة على التقاعد، وإنما يعود إلى قرار السلطات العليا القاضي بإلغاء الهيكل وبالتالي تلغى الوظيفة تلقائياً، كما حصل في بداية التسعينيات عندما التي هيكل جبهة التحرير الوطني من قبل السلطات العليا للدولة، أو قد تلغى وظيفة كانت متواجدة في الهيكل التنظيمي لمرفق ما وتم الاستغناء عنها، في حالتي إلغاء الهيكل التنظيمي أو الوظيفة العليا المرتبطة به، تُنتهى مهام شاغلها وفقاً للإجراءات المعتمدة. ويُمنح الموظف الإطار الحق في الاحتفاظ براتبه الكامل لمدة سنة واحدة. بعد انقضاء هذه المدة، يتم وضعه في حالة عطلة خاصة، حيث يتقاضى خلالها راتبه الأخير لمدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا، على ألا تتجاوز هذه التعويضات إجمالي مدة سنة واحدة.

وحلي بالذكر أن شاغلها يستمر في الانتساب إلى رتبته الأصلية وفي الاحتفاظ بجميع حقوقه فيها كحقه في الترقب حسب المدة الأحسن له، كما يحق له الاحتفاظ بالمرتب المرتبط برتبته الأصلية إذا كان أحسن له، كما يحق له أخيراً الاحتفاظ بالمرتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها قبل شغله وظيفة عليا لحين صدور التعيين الجديد لمدة لا تتعدى سنة واحدة.

ملاحظات:

- فيما يتعلق بتسيير المسار المهني في السلك الأصلي لشاغل الوظيفة العليا للدولة في الرتبة التي ينتمي إليها، فإنه عملاً بأحكام المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226. يبقى من اختصاص إدارتهم الأصلية، وهذا ما أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في منشورها رقم 02/2006 المؤرخ في 25 فيفري 2006 المتعلق بتسيير المسار المهني في السلك الأصلي للإطارات الشاغلين الوظائف العليا للدولة.

- الانتداب في الوظائف العليا للدولة يكون بقوة القانون طبقاً الأحكام المادة 94-01 من المرسوم 85/59، وبموجب منشور للمديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 02/2006 المذكور أعلاه، تتولى الإدارة الأصلية الشاغل للوظيفة العليا إعداد قرار الانتداب وتبلغه إلى المصالح المركزية للوظيفة العمومية.

2- المناصب العليا للدولة

المرجعية التشريعية لهذا النوع من التوظيف الاستثنائي نجدها في المرسوم رقم 141 المؤرخ في 2 جوان 1966 المحدد للقواعد المطبقة على المناصب النوعية الذي نص على إمكانية إنشائها بصفة استثنائية، كذلك في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ثم الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وسنعرض بشيء من الإيجاز دراسة هذا الموضوع في مبحثين متتاليين، متناولين في الأول منه، كفاءات وشروط إنشاء هذه المناصب وفي المبحث الثاني، كفاءات دفع رواتب شاغلي المناصب العليا.

2-1 كفاءات وشروط إنشاء المناصب العليا للدولة

اشترط المرسوم 66-141 المرجع المذكور أعلاه مستويات تأهيلية وأقدمية في المترشح لهذه الوظائف، أما المرسوم 85/59 السابق ذكره، فقد أكدت المادة التاسعة "9" منه على إمكانية إضافة مناصب عليا إلى المناصب والوظائف والأسلاك المحددة في المادة 7 أعلاه، وذلك في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذلك في المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى التابعة لها.

أما بالنسبة للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نص في المادة العاشرة 10 منه على ضرورة إنشاء مناصب عليا إضافة إلى الوظائف المتوافقة مع رتب الموظفين، وذلك لتلبية احتياجات المؤسسات والإدارات العمومية وتطوير الهيكل التنظيمي لها.

المناصب العليا ليست مجرد وظائف عادية، بل هي مناصب قيادية تهدف إلى التنظيم والإشراف على الأنشطة الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية. تعمل هذه المناصب على توجيه وتنسيق العمل بين الجهات المختلفة لتحقيق أهداف استراتيجية مهنية.

الهدف من استحداث هذه المناصب الوظيفية هو إضفاء نوع من المرونة على المستويات القيادية في المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق التوفيق بين رغبات الموظف العمومي وبين اهتمامات المرفق العام وتحسين مضمون خدماته الوظيفية.

وعن كفاءات إنشاء هذه المناصب العليا، فقد أشارت المادة الحادي عشر 11 من الأمر 06-03 إلى أن ذلك يتم:

- إما من خلال القوانين الأساسية الخاصة التي تنظم أسلاك الموظفين، والتي تتعلق بالمناصب ذات الصبغة الوظيفية.

- أو من خلال النصوص التنظيمية التي تخص إنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، والمتعلقة بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

أما بالنسبة للتعيين في هذه المناصب والشروط المتعلقة بها، فيتم ذلك عن طريق التنظيم حسب ما تقضي به المادة 12 من نفس الأمر المذكور أعلاه.

وكقاعدة عامة فإن التعيين في المناصب العليا يقتصر فقط على الموظفين، إلا أن الفقرة الثانية من المادة 13⁸ من الأمر 03-06 جاءت باستثناء، ويتعلق بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع، أجازت بموجبه السماح بتعيين إطارات مؤهلة لا تتمتع بصفة الموظف العمومي.

وفيما يتعلق بتسيير المسار المهني لهذه الفئة من الموظفين، فقد أكد المنشور رقم 26 ك خ الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 26 نوفمبر 2006 على أنه وطبقا لأحكام المادة 106 من المرسوم 59-85، فإن تسيير المسار المهني يبقى من اختصاص إدارتهم الأصلية وإن وضعوا في حالة انتداب لدى إدارة أخرى مع العلم أن مدة الانتداب تكون مساوية لمدة شغل المنصب العالي الذي تم الانتداب إليه.

2-2 كفيات دفع رواتب شاعلى المناصب العلى للدولة

المادة 14 من الأمر -06-03 أكدت على استفادة المناصب العليا في الدولة من راتب أساسي مرتبط برتبتهم، إضافة إلى نقاط استدلالية إضافية التي تزيد من قيمة الراتب أو تمنحهم امتيازات أخرى. آلية احتساب هذه النقاط، وتحديدتها يتم من خلال النصوص التنظيمية أو اللوائح التنفيذية التي تصدرها الجهات المعنية وفق شروط ومعايير تتم بشكل دقيق.

تفسيرا لما جاء في الفقرة أعلاه، فإن الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا في الدولة يتقاضون رواتبهم طبقا لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-307، وأيضا التعليمات رقم 09 الصادرة عن السيد رئيس الحكومة بتاريخ 14 جانفي 2008 المتضمنة تطبيق النظام الجديد لدفع مرتبات المناصب العليا لا سيما النقطة 4، الفقرة الأخيرة.

والزيادة الاستدلالية المرتبطة بهذه المناصب تحسب بناء على⁹:

⁸ المادة 13 من الأمر 06-03 المرجع السابق.

⁹ المادة من المرسوم 07-307 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات منح الزيادة الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية

-مستوى التأهيل المطلوب لشغل المنصب العالي، الذي يتطلب مؤهلات علمية وخبرات مهنية متخصصة.

- أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي، حيث تكون هذه المناصب مسؤولة عن اتخاذ قرارات استراتيجية تؤثر في سير العمل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية.

-طبيعة النشاطات المتعلقة بالمنصب العالي، التي تشمل مهام إدارية وتنظيمية معقدة تتطلب مهارات عالية في التخطيط والتنفيذ والتنسيق.

إن الزيادة الاستدلالية تنظم وفقاً لمجموعة من الأنظمة القانونية الخاصة التي تنظم أسلاك الموظفين في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، وكذلك النصوص التنظيمية المتعلقة بتأسيس وتنظيم المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة، المتعلقة بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

2-3 إنهاء مهام شاغلي المناصب العليا.

إنهاء المهام هو انقطاع علاقة العمل بين الموظف والمستخدم، السلطة التي لها صلاحية التعيين، وصاحب المنصب العالي الموكلة له المهمة، بصفة نهائية لا يطمح من ورائها إعادة التعيين في ذلك المنصب، ويكون ذلك في الحالات الآتي ذكرها:

- الإحالة على التقاعد:

نظم المرسوم التنفيذي رقم 90 - 226¹⁰، الإحالة على المعاش (التقاعد) من خلال المادة 30، حيث ألزم المشرع الجزائري بموجب الفقرة الرابعة منها آخر مؤسسة أو إدارة عمومية شغل فيها الموظف منصباً عالياً، أن تتولى إعداد ملف التقاعد الخاص به والتكفل بكافة الإجراءات الإدارية اللازمة لدى الجهات المعنية (الصندوق الوطني للتقاعد). كما ألزم هذه الجهة بإتمام جميع الإجراءات في أجل أقصاه ستة (6) أشهر، تبدأ هذه الآجال من تاريخ إنهاء المهام، وذلك لضمان تسوية حقوقه التقاعدية بشكل سريع ومنظم، بما يتماشى مع أحكام القانون ويصون حقوق المعني.

¹⁰ الجريدة الرسمية رقم 31 مؤرخة في 28/07/1990 صفحة 1027.

- ارتكاب أخطاء جسيمة أثناء ممارسة المهام:

الخطاء الجسيم المرتكب أثناء أو بمناسبة ممارسة المنصب العالي يكون سببا ينجر عنه إنهاء المهام فوراً¹¹، و هو ما نصت عنه أيضا المادة 31 من المرسوم المذكور أعلاه،

النظام التأديبي للموظف طبقا لقانون الوظيفة العمومية، لا يميز بين نظامين من التأديب، نظام يختص بشاغلي الوظائف والمناصب العليا، وآخر موجه للموظفين العاديين، على أن يخضع الجميع لهذه الأنظمة، مع ترك مجال لاستثناءات تنظمها قوانين أو لوائح خاصة حسب طبيعة الحالات أو الأشخاص المستثنين. يخضع للأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 للوظيفة العمومية، وهذا ما جاء في المادة 160.

- الإنهاء بسبب الوفاة:

المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 225 المذكور أعلاه أكدت على أحقية ذوي حقوق الموظف المتوفى الذي كان يشغل منصبا عاليا الاستفادة من الامتيازات المتعلقة بالعطلة الخاصة المنصوص عليها في المادة 30 فقرة 4، والتي تخول لهم تقاضي الراتب الشهري الأخير للموظف المتوفى، وذلك بحساب شهرين عن كل سنة من العمل الفعلي في المنصب العالي، على ألا تتجاوز هذه المدة سنة واحدة. وتعتبر هذه الفترة كافية لتسوية كافة الإجراءات الإدارية والمالية المتعلقة بملف منحة المعاش، التي يتولى صرفها الصندوق المختص لصالح ذوي حقوق المتوفى، ضمانا لاستمرار الدعم المالي لهم وتقاديا لأي انقطاع مالي أو إداري يضر باستقرارهم.

- التوقيف التحفظي:

مآل إجراء التوقيف التحفظي هو التجميد المؤقت لمهام صاحب المنصب العالي للأسباب التالية:

- إذا كان الموظف مدعوا لشغل منصب عال آخر، ذاك ما تضمنته المادة 01/129 من المرسوم التنفيذي 90 - 226 المؤرخ في 25 جويلية 1990؛ ففي هذه الحالة وضحت المادة 01/30 ذلك بمنح الشخص المدعو لشغل منصب عال الحق في الاستفادة من الراتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها سابقا، وذلك إلى حين صدور قرار تعيينه الجديد. ولا يجوز أن تتجاوز هذه الفترة مدة سنة واحدة كحد أقصى، بهدف حماية الوضع المالي للموظف خلال الفترة الانتقالية التي تسبق تعيينه، مع وضع سقف زمني محدد لضمان تسوية الوضع الإداري بشكل نهائي.

¹¹ المادة 161 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

- إذا تم إلغاء المنصب العالي الذي كان يشغله المعني أو ألغي الهيكل نفسه.

يتم منح عطلة الخاصة للمعني كتعويض مؤقت بعد إنهاء مهامه، بحيث يظل يتقاضى راتبه الأخير خلال فترة العطلة، بناءً على شهرين من العمل عن كل سنة فعلية قضاها في المنصب العالي، على ألا تتجاوز مدة الاستفادة من الراتب سنة واحدة، حتى لو تجاوزت سنوات الخدمة في المنصب العالي هذه المدة.

الخاتمة:

الوظائف والمناصب العليا في الدولة يعتبران الدعائم الأساسية لضمان استقرارها وتقدمها، إذ أنها تجسد السلطة والمسؤولية في إدارة شؤون البلاد وتنفيذ السياسات العامة، إذ يقاس نجاح أي دولة في تحقيق أهدافها التنموية والسياسية بكفاءة ونزاهة من يشغلون هذه المراتب القيادية، بالإضافة إلى مدى خضوعهم للمساءلة والرقابة لتحقيق الشفافية والعدالة.

يمكن القول أن هذه المراتب تناط بها مسؤوليات صنع القرارات الحاسمة في مختلف المجالات، لذا وجب إعادة النظر في عملية التعيين، ووضع معايير قانونية وإدارية دقيقة لضمان تحقيق المصلحة العامة وسير سير المؤسسات بكفاءة وشفافية.