

قطاع الوظيف العمومي تطورہ - و مآله

السعيد مقدم (*)

تمر نظم الوظيف العمومي في العالم بمراحل نظرية قائمة على أسس متكاملة متجانسة، تتأثر في تطورہا بمختلف الافرازات التنموية على مستوى التطور الفكري والسلوك الاجتماعي لكل بلد، باعتبار الادارة العامة كائن اجتماعي يؤثر ويتأثر بالمحيط الذي يعيش فيه.

ولذلك ينفرد كل مجتمع بنظامه الخاص المرتبط بالمعتقدات الايديولوجية والاجتماعية التي تتلائم وتحقيق ما يصبو اليه. وان الدراسة المنسقة لكل حالة وطنية هي الوسيلة الوحيدة والمثلث التي تسمح برسم وتحديد وتوجيه النظام الأمثل للوظيف العمومي، حسب حاجيات تضبط، ومقتضيات تدرس، وامكانيات تحصر وفق أولويات تفرضها المسيرة التنموية للبلاد.

وقد عرف قطاع الوظيف العمومي في الجزائر مراحل عديدة منها: مرحلة ما قبل الاستقلال الممتدة من سنة 1830 الى 1962، التي اتصفت، بانعدام التوازن والاستقرار ضمن الاجهزة الادارية التي كانت بمثابة أداة للتعبير عن طموحات المعمرين وتحقيق مصالحهم، اذ كان حق الدخول للوظيفة العمومية قاصرا على المعمرين والفئات الأوروبية المتواجدة في الجزائر بحكم الاستعمار مما جعل الادارة الجزائرية بعد الاستقلال تعاني من مشاكل جمة منها:

أ - قلة التأطير البشري بسبب الفراغ المهول الذي خلفه ذهاب العديد من قدماء الموظفين، واستبدالهم بموظفين جزائريين تعوزهم الخبرة، وينقصهم التحضير لتولية مهام تسيير وتنظيم ادارة وهياكل حديثة.

(*) مدير التطبيق والمراقبة بالمديرية العامة للوظيف العمومي.

ب - انعدام التوازن بين مختلف الفئات العاملة : مما استوجب العمل على ضمان توازن مستمر و محكم بهذا الصدد ، بغية جعل الادارة العامة تسير بصفة مطردة عجلة التغيير التي تطرأ على الهياكل الاجتماعية و الاقتصادية الوطنية ، و ربط سياسة الوظيف العمومي بحركة التجديد التي تكفلت النهوض بالمؤسسات الوطنية ، وبناء جهاز اداري .

فالوظيف العمومي قطاع حيوي هام نظرا لازدياد تدخل الدولة في شتى المجالات و تحمل الادارة العامة تسيير مصالح النفع العام ، و قد عرف هذا القطاع اصلاحا هاما في مبادئه و طرق تنظيمه جسده القانون الأساسي للوظيف العمومي الصادر بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 الذي كان من أهم مبادئه .

(1) اضافة طابع الديمقراطية في مجال الدخول للوظيفة العمومية و هو ما أصطلح على تسميته ، بمبدأ المساواة في الدخول الى الوظيفة العمومية أمام المواطنين و ضمان ترقية و تكوينهم و هو بمثابة رد فعل وطني ، و ادانة للقواعد و العادات التي تثير عند الموظفين الشعور بحرمانهم من الحقوق ، و وسيلة لتطهير الادارة ، بتنمية الشعور القومي و الشعور المهني فيها (1) .

(2) التزام الوظيفة العمومية تجاه السلطة السياسية ، و هو ما قننته المادة 20 من قانون الوظيف العمومي التي ألقت على عاتق الموظف ضرورة القيام بواجباته الوطنية و احترام الدولة .

ان قانون 1966 ساهم في ايجاد حلول ناجعة في مجال تسيير الحياة المهنية لمختلف الأعوان الخاضعين له و في استقرار قطاعاته و التخفيف من قلة الاحتياجات بفضل سياسة التكوين و الالتحاق في المجال الاداري ، الذي حدد المرسوم الصادر بتاريخ 22 ماي 1969 اطارها القانوني و سمح بانشاء و فتح مؤسسات مختلفة لضمان اعداد المترشحين للوظائف العمومية ، و تحسين وضعيتهم و ترقيةهم .

و ككافة القطاعات الحيوية الأخرى في البلاد التي عرفت نموا سريعا كان الوقوف على وضعية ادارتنا و تقييم مدى مساهمتها لمتطلبات التطور و مستجداته ضروريا . ففي مجال الأجور و المرتبات ، انشأت لجنة وطنية ، لدراسة و اقتراح العناصر الكفيلة لوضع سياسة بين عمال القطاع الاقتصادي و الوظيف العمومي و ذلك بمقتضى المرسوم رقم 10/74 المؤرخ في 30 جانفي 1974 .

(1) يراجع بيان الأسباب المرفق بقانون الوظيف العمومي .

وقد حصرت هذه اللجنة مختلف النقائص المسجلة في القطاع العام و خاصة في الادارات و الجماعات المحلية فيما يلي (2).

أ - ندرة و سوء توزيع الاطارات في القطاع العام و ذلك يرجع الى عدم الانسجام في الأجور و المرتبات اذ قدرت الاحتياجات في سنة 1975 بـ 30,000 اطار .

ب - كما لوحظ ترجيح لصالح الشركات الوطنية و المؤسسات العامة في مجال المنافسة، للحصول على احسن الاطارات المكونة من قبل الدولة على حساب الوظيف العمومي الذي ظل يعاني من عدم التحكم في الابقاء على الاطارات المكونة تكوينا اداريا عاليا أو متوسطا، بسبب الحوافز المادية و المعنوية المقترحة في شكل اغراءات من قبل القطاع « الشبه العام » من جهة، و لقصور أحكام القانون الأساسي للوظيف العمومي في هذا المجال من جهة أخرى .

و أمام بروز ظاهرة المزايدة أو المضاربة في توزيع الأجور و المرتبات التي تفتقد الى سياسة عقلانية محكمه بالمقارنة بالانتاجية و المردودية، و جملة أخرى من الأسباب التي تتحكم فيها الندرة، راح البعض من المهتمين بسياسة الانسجام و التنسيق الى المناداة باعتماد الفكرة الاقتصادية لأجر المستخدمين في مختلف القطاعات التي مؤداها ربط الأجر بمراجع استدلالية منها، أداء الخدمة (la rémunération d'un service) الانتاجية، الدخل، لنخلص الى المعادلة الاقتصادية التالية: كل أجر يتناسب مع انتاج حقيقي، هو مبرر من الناحية الاقتصادية، بالنسبة للمؤسسة أو المجموعة .

كما أن النداء الموجه للقطاع الخاص قصد المساهمة في التنمية الوطنية الاقتصادية أدى الى تحويل الاطارات على حساب القطاع العام، و كان من الصعب اخماد هذه المنافسة وحث الاطارات على البقاء في خدمة القطاع العام .

و من المؤسف تسجيل هجرة العديد من اطارات القطاع العام الى مختلف القطاعات الأخرى، بواعز تحسين ظروفهم الاجتماعية و تحت تأثير العروض و الوسائل التشجيعية، من حوافر مادية و معنوية، و قد اتخذت ظاهرة الهجرة هذه سبلا متنوعة منها القانونية، كالانتداب (Détachement) المفتوح في اتجاه واحد، أي من قطاع الوظيف العمومي الى القطاع الاقتصادي و العكس غير مسموح به، أو غير القانونية كالتخلي عن المنصب (Abandon de poste) و قد أثر ذلك كثيرا على الكيان الاجتماعي و البنيوي للادارة، و ساعد ذلك على افراز ظواهر مختلفة أهمها :

(2) تراجع التقارير المقدمة في الدورة الثانية المنعقدة في سنة 1975 .

أ - التدهور و التقلص الملحوظ في مستوى كفاءات الأعوان العاملين بقطاع
الوظائف العمومي، في غياب التنظيم المحكم للاتقان و تجديد المعلومات .
(Perfectionnement et recyclage) .

ب - تذبذب اطار الحياة المهنية للموظفين ، نتيجة عدم الاستقرار مما أثر سلبا على
نظام السلطة الرئاسية أو ما يعرف بالهرمية .

ج - الاكثار المبالغ في الهياكل الادارية ، وما واكبه من انتشار ظاهرة البيروقراطية ،
وانفصال هياكل الوظيفة العمومية نتيجة التحديد الصارم في تطبيق القانون
الأساسي للوظائف العمومي ، الذي لم يستطع أن يشمل كما كان مرتقبا منه
المجال الهام لتدخل الدولة في القطاع الذي يعرف بشبه العام
(Secteur para public) ، وساعد على تعميق الهوة بين قطاعين تابعين للدولة .

من هنا فإن نطاق تطبيق القانون الأساسي للوظائف العمومي عرف هو الآخر تقلصا
معتبرا مع مرور الوقت .

كان طبيعيا أن يتأثر أسلوب التسيير الإداري و يتعقد مما كاد أن يقضي على دور
الإدارة نهائيا في مجتمع في حاجة إليها كمجتمعنا .

ان الاستعانة بإدارة كفاءة منظمة و مستقرة تعمل في ظروف حسنة ، من شأنه تحقيق
تطلعاتنا الى تعزيز مختلف جوانب استقلالنا و الارتقاء الى ما نطمح اليه من تقدم
و ازدهار ، منها عالم الشغل الذي جاء القانون الأساسي العام للعمال الصادر بالقانون رقم
12/78 المؤرخ في 1978/8/5 لتطويره و الاستجابة لتحولات المجتمع و مقتضيات
تنميته التي تتطلب سبلا أكثر ديناميكية في التسيير و الإدارة .

فاعتبرت المؤسسات و الإدارات العمومية طبقا لمواده 2 و 3 قطاعا مستقلا بذاته ،
نظرا للمكانة التي تتبوأها الإدارة في الدولة المعاصرة ، يخضع التابعين لها لأنظمة
و قواعد قانونية خاصة تنظم حياتهم المهنية عبر أطوارها المختلفة .

و خص هذا القطاع بقانون أساسي نموذجي صدر بالمرسوم 95/85 المؤرخ في 23
مارس 1985 كبديل للقانون الأساسي للوظائف العمومي يشمل كافة المؤسسات
و الإدارات العمومية التي تتكون من المصالح التابعة للدولة و الجماعات المحلية
و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، و مصالح المجلس الشعبي الوطني
و المجلس الأعلى للمحاسبة و كذا الهيئات العمومية لقواعد المحاسبة العمومية ، كما
تسري أحكام هذا المرسوم أيضا على :

- الموظفين الاداريين و التقنيين العاملين في المؤسسات و الأجهزة و المنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني (باستثناء المنتخبين منه).
- رجال القضاء مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة المتعلقة بتعيينهم و حركات تنقلهم و انضباطهم و مسار حياتهم المهنية.

و أول ملاحظة يمكن تسجيلها بهذا الصدد ، اتساع نطاق قطاع الوظيفة العمومي ليشمل كافة المؤسسات و الإدارات العمومية المذكورة أعلاه ، خلافا لنطاقه التقليدي الضيق الذي عرف تقلصا معتبرا خاصة في أعقاب السبعينات .

كما أن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية احتفظ بالمبادئ الأساسية للوظيفة العمومي ، و عرف تغييرا و تعديلا نسبيا في صالح العمال كمحاولة لتفادي عيوب قانون الوظيفة العمومي ، كما أدخلت عليه مصطلحات جديدة منها :

أن تسمية الموظف (Fonctionnaire) لم تعد تطلق على العامل في هذا القطاع إلا بعد تثبيته في منصب عمله (La confirmation dans le poste) أي بعد ترسيمه (titularisation) وفقا للمصطلح القديم ، بعد قضاء الفترة التجريبية

(Période d'essai) و هو مصطلح دخیل أيضا على قاموس الوظيفة العمومي ، حل محل عبارة : نهاية التربص (Fin de stage) بالإضافة الى أن القانون الأساسي النموذجي جاء متأثرا في صياغته بالعديد من المصطلحات المتداولة في القطاع الاقتصادي .

كما أن المادة 5 فقرة 2 من القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية ، ربطت أضاء العلاقة القانونية و التنظيمية على العامل ازاء الجهة المستخدمة ، بقاعدة التثبيت في المنصب .

و غني عن البيان أن المدة المقررة قانونيا للترسيم في ظل أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومي كانت سنة كاملة على الأقل في حين جعلها القانون الأساسي العام للعامل لا تتجاوز 9 أشهر بالنسبة لمناصب المسؤولية ، و 6 أشهر لباقي المناصب الأخرى (4) و قد تصل أحيانا الى شهر واحد لمناصب التنفيذ .

(4) مرسوم رقم 302/82 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بعلاقات العمل الفردية .

الترسيم أو التثبيت في هذه الحالة لا يعني الترقية انما يعني صلاحية العامل لتوليه وظيفة عامة واكتسابه صفة الموظف . (5) اذ لا تتم ترقية الموظف من درجة الى أخرى الا وفقا لوتائر الترقية تبعا للجدول المرجعي المنصوص عليه في القانون الأساسي النموذجي لعمال الادارات و المؤسسات العمومية أو طبقا لما تحدده القوانين الأساسية الخاصة عند صدورها .

فعلى سبيل المثال ، الترقية الى الدرجة الأولى في ظل القانون الأساسي النموذجي لعمال الادارات و المؤسسات العمومية تخضع في مددها الثلاثة الى ثلاثة سنوات من يوم الالتحاق بالمنصب مروراً بالتثبيت ، خلافا للنظام القديم الذي كانت الدرجة الأولى تكتب في ظله تلقائيا بعد الترسيم مباشرة أي بعد قضاء سنة على الأقل في الخدمة . في حين نسجل مرونة في الترقية في مناصب العمل التي تترجم ، اما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك ، وذلك باقرار نظام الترقية الاستثنائية (6) المشروطة بالتأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين (المعروفة قديما باللجنة المتساوية الأعضاء) و كذا باقرار نظام التخفيض من الاقدمية المقررة للالتحاق بسلك أعلى ، وذلك بالكيفيتين التاليتين :

ففي مجال الامتحان المهني ، أو الترقية الداخلية يخفض بعد التسجيل في قائمة التأهيل بسنة على كل سنة تكوين عام أو متخصص له علاقة بالفرع المهني أو بسنة عن كل سداسي في الدراسات الجامعية التي تأتي بعد البكالوريا ، مع العلم أن العبرة بشروط قانون سلك الاستقبال (Statut du corps d'accueil) .

كما يستفيد من امتياز التخفيض من الأقدمية العاملين في بعض مناطق التراب الوطني .

و كذا أعضاء جيش التحرير الوطني و المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وأرامل الشهداء « وحبذا لو شمل ذلك ابناء الشهداء » . لفترة محددة على الأقل .

(5) تراجع شروط التثبيت في المواد 48 و 49 من ق.ن.ع.م.ع .

(6) و إلغاء فكرة الترقية المغلقة في الأسلاك التقنية وبذلك تعززت امكانية الترقية على أساس تقدير و تقييم القيمة الفردية للموظف في مجال أداء عمله و هذا من شأنه تقوية السلطة التقديرية و عناصر تقييم الموظفين .

(7) انظر المواد من 54 الى 60 ق.ن.أ.م.ع .

فالالتحاق بالوظائف العمومية و كذا الترقيات تخضع أذن لعدة مقاييس منها ،
الكفاءة و المقدرة أو ما يسمى بالتأهيل و الشهادات و نوعية منصب العمل و محتوياته
الخ ، التي على ضوءها تصنف مناصب العمل في احدى الأصناف المحددة بعشرين و التي
تضم عدة أقسام (8) بالمرسوم رقم 03/85 المؤرخ في 5 جانفي 1985 المتضمن السلم
الوطني الاستدلالي الخاص بالاجور .

و ينبغي الإشارة الى أن عدد الاصناف بلغت 20 صنفا تشتمل على عدة أقسام حددت
كما يلي :

من 1 الى 9 = 3 أقسام
من 10 الى 13 = 4 أقسام
من 14 الى 20 = 5 أقسام

و يشمل كل قسم على رقم استدلالي وسطي و على
10 درجات استدلالية تطابق الترقية بالأقدمية .

مع الملاحظة أن هذا القانون أدخل في نظام الوظيف العمومي نظام تعويض الخبرة
المكتسبة حتى خارج قطاع الوظيف العمومي و هو مقترن بالسنوات المقضية خلال
مدة معينة في الرتبة كمكافأة عن الأقدمية ، توزع نسبتها القصوى في كل صنف و قسم
على عشرة درجات عن مدة أقدمية تتراوح بين 25 و 35 سنة تتولى القوانين الأساسية
الخاصة تحديد وتأثر الترقية حسب مدتين من الثلاثة المقترحة في الجدول المرجعي
المبين في القانون الأساسي النموذجي لعمال الادارات و المؤسسات العامة .

كما يلاحظ اعتماد لامركزية التسيير على أعلى مستوى لتسيير الحياة المهنية
للموظفين في النظام الإداري ، و فتح مجال أوسع للموظفين في المساهمة في تسيير
حياتهم المهنية و الدفاع على حقوقهم المقررة قانونا (9) .

(8) علما ان النظام القديم « الوظيف العمومي » كان يعمل بنظام السلايم المحددة بـ 14 سلما خالية من
الأقسام ، يراجع الأمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 .

(9) وهو ما أقرته التشريعات الصادرة بالمرسومين 10/84 و 11/84 المؤرخين في 14/1/1984 ،
المتعلقين بتحديد : صلاحيات و تشكيل و تسيير اللجان المتساوية الأعضاء ، الموضحين بالتعليمات
الوزارية رقم 20 و ع المؤرخة في 26/6/1984 المتبوعة بالمشور التطبيقية رقم 01 المؤرخ في 27
فيفري 1986 .

كما أن هذا القانون يهدف في المقابل تعزيز و تحفيز مبادرات المسؤولين داخل الاطار المنظم و المطر من قبل القانون الأساسي العام للعمال و قوانينه النموذجية و جعل الإدارة تدير وفق نموذج تنظيمي و تسييري ناجع يتجيب و حاجياتها كتوحيد نمط علاقات العمل بين عمال مختلف القطاعات مع مراعاة طبيعة و نشاط كل قطاع و ما تقتضيه من نوعيات خاصة به .

ان القانون الأساسي العام للعامل بالرغم من تأخر الشروع في تطبيقه جاء ليكيف الإدارة بمقتضيات التطور الاقتصادي و الاجتماعي باعتباره يهدف الانجاء و التنسيق في مختلف الجوانب و مختلف القطاعات غير ان اعداد قوانينه النموذجية الخاصة ، تطبيقاً له و للقانون الأساسي النموذجي- لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية عرف تأخر في تطبيقه (10) مما أربك عالم الشغل .

و في خضم الإصلاحات المترتبة عن تطبيق دستور 1989/02/23 أضطر المشرع الى إلغاء القانون الأساسي العام للعامل بالقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ، اين تم الفصل بين قطاع الوظيف العمومي و باقي قطاعات النشاط الأخرى ، « انظر المادة 3 منه » ، التي تنص على اخضاع الموظفين و الأعوان المتعاقدين في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و البلديات و متخذي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لاحكام تشريعية و تنظيمية خاصة . و هذا ما دفع بالسلطة التنفيذية ، مواكبة لحركة اصلاح و تكييف تشريعات العمل الى اقتراح مشروع قانون أساسي جديد للوظيف العمومي و ذلك في اطار اصلاح شامل و جذري لمنظومة الوظيفة العمومية يأمل المصادقة عليه لاحقاً .

(10) يراجع صدور مرسوم جديد رقم 46/86 م.ر.م في 1986/3/11 أمد العمل بالاحكام السارية المفعول قبل 1985/1/1 في انتظار الانتهاء من عملية اعداد جميع القوانين الأساسية النموذجية الخاصة بكل قطاع .

الأهداف المرجوة في ظل الإصلاحات الجارية

- أ - اعطاء مفهوم جديد للدولة ولدورها بما يتفق واحكام دستور 1989/2/23 بغية رد الاعتبار للوظيفة العمومية ومن خلالها الموظف .
- ب - اعادة النظر في مهام الادارة وصلحياتها والنشاطات التي ينبغي عليها القيام بها .
- ج - تكييف الهيكلة الحالية لاعداد الموظفين بما يتماشى والطرق والأنظمة الجديدة لتسيير الموارد البشرية .
- د - تحديث و عصرنه الادارة .

المفهوم الجديد للدولة، يقوم على أسس جوهريّة، منها وحدوية ادارات ومرافق الدولة ولا مركزيتها لا سيما على مستوى الجماعات المحلية، وكذا الديمقراطية والتعددية القائمتين على أساس الحفاظ على الحقوق الاساسية والحريات العامة المعترف بها للاعوان العموميين، وهذا يقتضي حصول الدولة على جهاز قادر على التكفل بكافة العمليات التي تسعى الى انجازها لتكريس مظهرها التعددي، في اطار أولوية المصلحة العامة واستمرارية المرافق العامة اعتمادا على الشفافية في التنظيم والتسيير والاحترام الصارم لدولة القانون .

لذلك فان مفهوم الوظيفة العمومية مهما كان عصريا لا يمكن ان يشكل في غياب مفهوم دقيق للموظف و خال من كل تأويل يجعله مرتبط فقط بخدمة الدولة وبمهامها الاساسية، الاطار الملائم للتسيير، بالنسبة للموظفين، الا اذا تكيّفت الادارة مع المهام الجديدة بطرق عصرية وفعالة قابلة للتحويل الدائم والمتمم .

فالوظيفة العمومية المقصودة في ظل الإصلاح، هي الاداء الافضل التي يمكن للدولة ان تجتهد من خلالها :

- دورها كسلطة عمومية .
- سلطتها وديمومتها .
- قدرتها على القيام بمهامها وبمسؤوليتها .

هذه الأهداف التي يسعى مشروع مراجعة القانون الأساسي للوظيف العمومي الى تحقيقها - بناء على مبادئ كبرى لها وقعها المعترف على الحياة المهنية و ضرورة انسجام الإصلاح القانوني، منها :

- ديمقراطية الوظيفة العمومية.
- استمرارية واستقرار الوظائف.
- المساواة في الحقوق وفي الواجبات.

وهي المبادئ التي نص عليها الدستور ، فالمادة 28 منه تنص على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ، وقد كرست المادة 48 أيضا ذلك بقولها : يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة ، دون أية شروط أخرى غير التي حددها القانون .

وقد رسم مشروع اصلاح منظومة الوظيفة العمومية ثلاثة مفاهيم متلازمة ، للعلاقة التي تربط الموظف بالادارة .

(1) المفهوم القانوني أو نظام الحياة المهنية .

(2) المفهوم التعاقدى

(3) نظام الاتفاقيات الجماعية .

(1) **نظام الحياة المهنية :** ويستجيب للحاجيات الخاصة لمستخدمي التعليم ، الامن ، وللمستخدمين الدبلوماسيين ، والقنصلين ، ويستثنى هذا المبدأ القضاة ، مستخدمي المجلس الشعبي الوطني والمجلس الدستوري ، وذلك حفاظا على استقلالية السلطات .

كما يستثنى قطاعات الدفاع الوطني ، والشؤون الدينية ، ومستخدمي البحث العلمي ، وذلك لتمكينها من حرية اختيار الاحكام الاكثر ملاءمة التي ستحكم مستخدميها .

و العلاقة التي تربط هؤلاء الموظفين في اطار مفهوم الحياة المهنية هي الوضعية القانونية والتنظيمية .

(2) **النظام التعاقدى** : هو نظام مساعد يهدف الى تكييف طرق توظيف الادارة مع طبيعة حاجياتها .

- كالاستجابة لحاجيات عارضة او خاصة ، كالالتجاء الى خبراء أو مستشارين .

- انشاء وظائف دائمة تشغل لوقت كامل من قبل اعوان متعاقدين كلما بررت ذلك صيغة الوظائف أو حاجيات المصلحة .

- و مما يلاحظ أن النظام التعاقدى في التوظيف هو استثناء لا يمكن تصوره الاللتصدي لبعض النقائص المؤقتة لهذا النظام .

(3) **نظام الاتفاقات الجماعية** : وهو نظام يطبق على الاعوان الذين لا يشاركون مباشرة في ممارسة وظيفة عمومية .