

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرربة العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان



مفاهيم عامة حول الوضعيات القانونية

الاساسية للموظف العام

العرو الساس



من اعداد: رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

جمعيه 2020

يتم ادماج الموظف في سلكه الاصلي عند انقضاء مدة احواله على الاستيداع بقوة القانون لو كان زائدا على العدد.

ثامنا: وضعية الخدمة الوطنية.

1- تعريفها:

وهي الحالة التي يوضع فيها الموظف الذي يتم استدعائه لأداء واجب الخدمة الوطنية.

2- مدته:

تكرس وضعية الاحالة على الخدمة الوطنية بقرار اداري فردي من السلطة الادارية المؤهلة لمدة تساوي مدة التجنيد التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

3- تنظيم وضعية الخدمة الوطنية وإعادة الادماج:

يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد. ولا يمكنه طلب الاستفادة من اي راتب مع مراعاة الاحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.

يعاد ادماج الموظف في رتبته الاصلية عند انقضاء فترة احواله على الخدمة الوطنية بقوة القانون لو كان زائدا على العدد. وله الاولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده اذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.

تاسعا: احكام انتقالية.

حددت كل من احكام الفصل الاول والثاني والثالث والرابع المتعلقة على التوالي بوضعيات القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الاطار و الاستيداع القواعد الاساسية الخاصة بهذه الوضعيات وقد احوالت تطبيق احكام هذه الفصول على التنظيم وذلك فيما يخص التفاصيل الجزئية. حيث انه ونظرا لعدم صدور النص التنظيمي سالف الذكر، وطبقا لأحكام المادة 221 من الامر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، تبقى الاحكام الاساسية المعمول بها عند صدوره سارية المفعول الى حين صدور النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه.

كما أنه، وفي حالة ما اذا تعلق الامر بجزئيات اخرى فينبغي الرجوع في ذلك الى النصوص التي كانت سارية المفعول مع مراعاة عدم تعارضها مع الامر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، وعند الاقتضاء اخطار المصالح المركزية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية قصد ابداء الموقف المناسب حالة بحالة.

سابعا: وضعية الاحالة على الاستيداع.

1- تعريفها:

وهي الحالة التي يترتب عنها ايقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي الى توقيف الراتب وحقوق الموظف في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد. غير انه يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الاصلية عند تاريخ احواله على الاستيداع.

2- انواعها:

الاحالة على الاستيداع نوعان هما بقوة القانون و بناء على طلب الموظف، يمكن ان نعددها في الاتي:

1 / 2 - الاحالة على الاستيداع بقوة القانون، ينحصر في الحالات الاتية: حالة تعرض احد اصول الموظف أو زوجه أو احد الابناء المتكفل بهم لحادث أو اعاقا أو مرض خطير، للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات، للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته، لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

كذلك في حالة تعيين زوج الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون.

2 / 2 - الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية بناء على طلب الموظف، الذي يستفيد منه لاسيما للقيام بدراسات أو اعمال بحث بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية.

3- مدته:

تكرس وضعية الاحالة على الاستيداع بقرار اداري فردي من السلطة الادارية المؤهلة لمدة قدرها ستة (06) اشهر ومدة قصوى قدرها خمس (05) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف بالنسبة للإحالة على الاستيداع بقوة القانون. اما بالنسبة للحالة المقررة في المادة 147 فإنها تساوي مدة مهمة الزوج.

تمنح الاحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة (06) اشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال الحياة المهنية للموظف.

4- تنظيم وضعية الاستيداع وإعادة الادماج:

يمنع الموظف المحال على الاستيداع من ممارسة اي نشاط مربح مهما كانت طبيعته، ويمكن للإدارة المستخدمة القيام في اي وقت بتحقيق للتأكد من تطابق الاحالة على الاستيداع مع الاسباب التي احيل من اجلها الموظف على هذه الوضعية.

في إطار مرافقة مسيري الموارد البشرية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، هذا من جهة، وكذا إرساء ثقافة قانونية لدى الأشخاص المعنيين بهذا الموضوع، هذا من جهة أخرى، يشرفني أن أقدم هذه المطوية لتوضيح بعض المفاهيم العامة الخاصة بالوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن أن يتواجد فيها الموظف العام.

أولاً: ما هي الوضعيات القانونية الأساسية التي يمكن أن يتواجد بها الموظف العام وما هو عددها؟

قد يتواجد الموظف العام في خمس (05) وضعيات قانونية أساسية حددتها المادة 127 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهي: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الاحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية.

ثانياً: ما هي الوضعيات التي يمكن اقرارها بناء على طلب الموظف.

نصت الفقرة الأخيرة من المادة 127 المشار إليها اعلاه بأنه تحدد عن طريق القوانين الأساسية الخاصة نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم بناء على طلبهم في وضعيات الانتداب، خارج الأطار والاحالة على الاستيداع.

ثالثاً: ما هي الوضعيات المقررة بقوة القانون.

وفقاً لمفهوم المخالفة لنص الفقرة الأخيرة من المادة 127 المشار إليها اعلاه فإن وضعيتي القيام بالخدمة والخدمة الوطنية يتم اقرارهما بقوة القانون بصفة أصلية. كما انه يمكن أن تكون وضعيات الانتداب، خارج الأطار والاحالة على الاستيداع، محل اقرار بقوة القانون في حالات سنتناولها لاحقاً.

رابعاً: وضعية القيام بالخدمة.

1- تعريفها:

وهي وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب العليا أو الوظائف العليا للدولة.

2- ما هي الحالات التي تعد بمثابة القيام بالخدمة:

وهي الحالات التي حددتها المواد 129 ، 130 و 131 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر، والتي يمكن ان نعددها في الحالات الآتية:

1- الموظف المتواجد في عطلة سنوية.

2- الموظف المتواجد في عطلة مرضية أو حادث مهني.

3- الموظفة المتواجدة في عطلة امومة.

4- الموظف المستفيد رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 الى 212 و 215 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5- الموظف الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط.

6- الموظف الذي استدعي في إطار الاحتياط.

7- الموظف الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

8- الموظفين المنتمين لبعض الرتب الموضوعين في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير تلك التي ينتمون إليها وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

9- الموظفين الموضوعين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (02) قابلة لتجديد مرة واحدة.

يجب ان يتمتع الموظفون الذين تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية، ويمارسون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها ويستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو ادارتهم الأصلية.

خامساً: وضعية الانتداب.

1- تعريفها:

وهو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و / أو ادارته 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 وهو قابل للإلغاء.

2- انواعه:

الانتداب نوعان هما الانتداب بقوة القانون والانتداب بناء على طلب الموظف، يمكن ان نعددها في الآتي:

1 / 2 - الانتداب بقوة القانون، ينحصر في الحالات التي يمارس فيها الموظف المهام الآتية: وظيفة عضو في الحكومة، عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية وظيفية عليا للدولة أو منصب عالي لدى مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها عهدة نقابية دائمة وفقاً لشروط التي يحددها التشريع المعمول به، متابعة تكوين منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص، تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية، متابعة تكوين أو دراسات اذا ما تم تعيين الموظف لذلك في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

2 / 2 - الانتداب بناء على طلب الموظف، ينحصر في الحالات التي تمكن الموظف من ممارسة المهام الآتية: نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و / أو في رتبة غير رتبته الأصلية، وظائف تاطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل راس مالها أو جزء منه، مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

3- مدته:

يكرس الانتداب بقرار اداري فردي من السلطة الادارية المؤهلة لمدة دنيا قدرها ستة (06) اشهر ومدة قصوى قدرها خمس (05) سنوات. غير ان فترات الانتداب بقوة القانون تساوي مدة شغل المهمة المنتدب من اجلها.

4- تنظيم وضعية الانتداب وإعادة الادماج:

يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب اليه، ويتم تقييمه ويتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي انتدب اليها. غير انه يمكن للموظف الذي انتدب للقيام بمهام التكوين أو الدراسات ان يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

يتم ادماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه بقوة القانون لو كان زائداً على العدد.

سادساً: وضعية خارج الأطار.

1- تعريفها:

وهي الوضعية التي يمكن ان يتواجد بها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار احكام المادة 135 في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- مدته:

تكرس وضعية خارج الأطار بقرار اداري فردي من السلطة الادارية المؤهلة، لمدة لا تتجاوز خمس (05) سنوات.

3- تنظيم وضعية خارج الأطار وإعادة الإدماج:

لا يمكن ان يوضع في وضعية خارج الأطار إلا الموظفون المنتمون الى الفوج (أ) من الشبكة الاستدلالية، بحيث لا يستفيدون من الترقية في الدرجات.

يتقاضى الموظف الذي يتواجد في وضعية خارج الأطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية. ويعاد ادماج الموظف المعني في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة وضعه خارج الأطار بقوة القانون لو كان زائداً على العدد.