* **حصة الأعمال الموجهة الأولى: :ماهية الوظيفة العامة**
* تعريف الوظيفة العامة
* مصادر الوظيفة العامة

تم انجاز بحث حول تعريف الوظيفة العامة ومصادرها

 **يقسم البحث إلى مبحثين: حيث يتناول المبحث الأول تعريف الوظيفة العامة وفق المعيار العضوي**على أنها مجموعة من العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة التي تنظم أوضاعهم الوظيفية أحكام القانون العام .

**وتعريف الوظيفة العامة وفق المعيار الموضوعي**

على أنها مجموعة من المهام و الاختصاصات يناط( يعهد )  بها لشخص معين إذا توفرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة .

ليكون **التعريف المرجح للوظيفة العامة على أنها:**

      هي عبارة عن مركز قانوني أو لائحي ( منصب أو رتبة ، درجة ، سلك يحكمها القانون أو اللوائح ) يشغله الموظف العام يهدف من خلاله إلى تأدية نشاطات المرفق العام التابعة له .

هذا التعريف يجمع بين المعيارين  و يبين الطبيعة القانونية للوظيفة

**أما المبحث الثاني فيتناول مصادر قانون الوظيفة العامة**

 تم تقسيمه إلى مطلبين:

**المطلب الأول : المصادر الأصلية لقانون الوظيفة العامة**

تتمثل المصادر الأصلية للقانون الإداري فيما يلي :

**الفرع الأول : التشريع**

**أولا : التشريع الأساسي ( الدستور )**

**ثانيا :** **المعاهدات والاتفاقيات الدولية**

**ثانيا : التشريع العادي ( القوانين و الأوامر )**

يقصد بالتشريع االعادي كمصدر من مصادر الوظيفة العامة ، مجموعة من النصو ال صادرة عن السلطة التشريعية تتعلق بالوظيفة العامة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة **س : ما معني هذا ؟**  مثل :

-الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

- القانون 81-08 يتعلق بالعطل السنوية

- القانون 83-11 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية

- القانون رقم 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

**ثالثا : التشريع الفرعي ( التنظيمات )**

هي عبارة عن مجموعة من التشريعات ( التنظيمات ) تصدرها السلطة التنفيذية على اختلاف مستوياتها تحكم الوظيفة العامة . فالنصوص القانونية لا يمك لها أن تحكم كل متطلبات الحياة الوظيفية و على هذا الأساس فعادة ما يكتفي القانون بوضع الخطوط العامة ( غير مفصلة ) تاركا للسلطة التنفيذية مهمة إصدار قواعد تفصيلية تكفل و تبين كيفية تطبيق هذه القوانين بناء ما ينص عليه الدستور بموجب المادة 141 الفقرة 2 : ( يندرج تطبيق القواني في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول أو لرئيس الحكومة حسب الحالة ) .

من الأمثلة على ذلك :

* المرسوم التنفيذي رقم 20-373 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف
* المرسوم التنفيذي رقم 20 -199 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، لجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارت العمومية .
* المرسوم التنفيذي رقم 17-321 يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
* المرسوم الرئاسي رقم 07-305 يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين و الأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة
* المرسوم الرئاسي رقم 07-304 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع راتبهم
* مرسوم تنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 03 مارس 1996 يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم معدّل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-16

**الفرع الثاني : العرف**

    **المطلب الثاني : المصادر الاحتياطية للوظيفة العامة**

**الفرع الأول : القضاء**

     انطلاقا من أن القاضي الإداري قاضي إنشاء و القاضي المدني قاضي تنفيذ ، فمن المبادئ و الأحكام التي استنبطها القضاء الإداري :فمنها ما تتعلق بالوظيفة العامة و أخرى بالنشاط الإداري و الامتيازات التي تتمتع بها الإدارة باعتبارها سلطة عامة قائمة على خدمة و تسيير المرفق العام نجد : قواعد المسؤولية الإدارية ، العقد الإداري ...إلخ .

**الفرع الثاني : الفقه**

     يقصد  بالفقه كمصدر احتياطي للوظيفة العامة ، مختلف الآراء و التعليقات و شرح النصوص و الأحكام القضائية المتعلقة بالوظيفة العامة بغرض تفسيرها و استنباط القواعد و المبادئ والنظريات القانونية المتعلقة بالوظيفة و رد الفروع  إلى أصول و مبادئ عامة منطقية من أجل نقدها أحيانا في حالة ما إذا كانت تتعارض مع نظم الدولة الأساسية أو مع مقتضيات العدالة . و بالتالي تعد شروحات الفقهاء مصدرا تفسيريا مهما للوظيفة العامة .