حصة أعمال الموجهة الثانية: أنظمة الوظيفة العامة

س: ما هي أنظمة الوظيفة العامة في العالم؟

ج- تنقسم أنظمة الوظيفة العامة في العالم إلى نظام وظيفة عامة مفتوح أو مغلق أو بالأخذ بأحد النظامين ومزجه مع احدى مظاهر النظام الآخر

س: ما ذا نقصد بنظام الوظيفة العامة المفتوح وما هي أهم خصائصه؟

ج: يعتبر نظام الوظيفة العامة مهنة كسائر المهن ، حيث يتم تشغيل الموظف في وظيفة محددة بالذات و لا تتغير وضعيته المهنية مع مرور الوقت كما هو عليه الحال في الحياة الوظيفية ( لا تتم ترقيته إلى مناصب أعلى في الإدارة ) .

تخضع الإدارة العمومية في هذا النظام إلى قانون مشترك ينظم الإدارة العمومية و الإدارة الخاصة على حد سواء ، كما لا يوجد قانون أو نظام عمل خاص بالوظيفة العامة يختلف عن نظام عمل الأعمال الخاصة في القطاع الخاص. بالإضافة إلى ذلك لا يتمتع موظفوا الإدارات العمومية بأي امتياز خاص عن غيرهم بل يتساوون في كل شيء بالعمال الأجراء في المؤسسات الخاصة .

س: ما هي النتائج المترتبة على نظام الوظيفة العامة المفتوح؟

**ج:** يترتب عن اعتماد هذا النظام مجموعة من النتائج تتلخص أهمها فيما يلي :

-الموظف الذي يتم تشغيله في وظيفة محددة لا يمكن تغيير وظيفته إلا إذا تم إعادة تشغيله من جديد وفق الشروط التي تقتضيها الوظيفة الجديدة .

- الإدارة غير ملزمة بترقية الموظف

- يقتصر دور الإدارة في هذا النظام على تحديد الوظائف اللازمة لها و بعدها يتم تحديد طرق اختيار أفضل المترشحين ، ثم تتم عملية اختيار و تعيين كل منهم في الوظيفة المناسبة بموجب إبرام عقد محدد المدة بينها و بينهم .

- تعتبر الوظيفة العامة في هذا النظام بمثابة عمل مؤقت أو عارض لا يتمتع بصفة الدوام و الاستقرار فبقاء الموظف في منصبه بالإدارة مرتبط بالمدة المحددة في العقد .

- وضعية الموظف المهنية لا تتغير مع مرور الزمن طيلة ممارسته لوظيفته التي أسندت  إليه

-لا يمكن أن تسند إلى الموظف مهام أكثر أهمية إلا بموجب عقد جديد

- يحق للموظف الاستقالة من وظيفته لأي سبب كان و في أي وقت دون أن يكون للإدارة الحق في رفض هذه الاستقالة ، بشرط تقديمها وفقا للشروط التي يحددها القانون عادة و بالمقابل يكون للإدارة الحق في تسريح الموظف في أي وقت لأي سبب تراه مشروعا .

س: ما هي أهم سلبيات هذا النظام؟

**ج:** يتميز هذا النظام بصعوبة تطبيقه ، فهو يقوم على أساس التخصص الدقيق الذي يتطلب وجود أشخاص يتمتعون بمؤهلات علمية متخصصة في شتى المجالات العلوم و الإدارة ، مما يدفع بالدول التي تعتمد هذا النظام إلى تعيين الموظفين ثم تدريبهم و تكوينهم و إكسابهم الخبرة و الكفاءة اللازمتين .

* يتميز هذا النظام بأنه نظام مادي استغلالي يقوم على الصراع الدائم و المنافسة المستمرة بين القطاعين العام و الخاص على اعتبار أنهما يخضعان إلى نظام قانوني واحد ، بالإضافة إلى عدم استقرار الموظفين ( حرية الاستقالة من طرف الموظف و الإقالة من طرف الإداة في أي وقت
* تقوم العلاقة بين الإدارة و الموظفين في هذا النظام على أساس المصلحة الشخصية دون سواها ، أي دون تحقيق المصلحة العامة التي تسعى إليها الإدارة العامة في نظام وظيفي آخر .

**س: ما هو نظام الوظيفة العامة المغلق:**

**ج:**     هو نظام يعتبر الدخول إلى الوظيفة العمومية التحاقا بمهنة تمارس لفائدة المصلحة العامة، لذلك فإن التحاق الموظف بالإدارة في ظل هذا النظام لا يرمي إلى شغله منصب عمل معين بصفة مؤقتة، بل بصفة دائمة من خلال بناء مسار مهني يمتد طوال حياته النشطة.

يقوم نظام الوظيفة العمومية المغلق بهذا المعنى على عنصريين أساسيين هما:

- خضوع الموظفين العموميين إلى قانون أساسي خاص بهم يحتوي على قواعد استثنائية وغير مألوفة ضمن قواعد القانون الخاص الحاكمة لفئة الأجراء، مما يترتب عنه من ناحية ثانية وجودهم في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء الإدارة التي يعملون بها.

- فكرة الحياة المهنية، بمعنى أن الموظف لا يلتحق بالإدارة ليشغل منصبا معينا بصفة مؤقتة، وإنما ليبني حياة مهنية مستمرة يشغل فيها مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة.

**س: كيف تقدر نظام الوظيفة العامة المغلق؟**

**ج: تتجلى إيجابيات وسلبيا نظام الوظيفة العامة المغلق فيما يلي:**

**إيجابيات نظام الوظيفة العامة المغلق**

-يحقق هذا النظام الاستقرار للموظفين ، و يضمن لهم عدم الاستغناء عن خدماتهم في أي وقت ، الأمر الذي يشكل لهم حافزا كبيرا يجعلهم يقدمون على العمل بكل ثقة و راحة فكرية و اطمئنان نفسي كبيرين .

- يكون مردود الموظفين في أدائهم لوظائفهم أفضل في هذا النظام مقارنة بالنظام المفتوح نظرا لعدم اطئنان هؤلاء عن مناصب عملهم و وجودهم في وضعية غير مستقرة اثناء ممارستهم لمهامهم تسمح للإدارة بالتخلي على خدماتهم في أي لحظة تريدها .

**سلبيات  نظام الوظيفة العامة المغلق**

-مما يسجل على هذا النظام ، انعدام روح المبادرة لدى الموظفين ، و انتشار الروتين الإداري و البيروقراطية نظرا لاطمئنان الموظفين على استمرارية وظائفهم و بقائهم في العمل حتى خروجهم إلى التقاعد .

- يقدم هذا النظام رواتيب لا تلبي الحاجات المعيشية للموظفين  و التي دائما تكون أقل مما هي عليه في القطاع الخاص

- استقالة الموظف للالتحاق بمنصب عمل أكثر دخلالا مما يشغله تكون مشروطة بالموافقة المسبقة للإدارة و التي عادة ما تواجه بالرفض بداعي ضرورات المصلحة و التي يجب على الموظف الالتزام بهذا الرد تحت طائلة العقوبات التأديبية .

- ممارسة الموظفين حق الإضراب للمطالبة بحقوقهم و في مقدمتها الزيادة في الراتب تكون في بعض القطاعات محضورا و حتى إذا سمح به في قطاعات أخرى يكون في حدود ضيقة و بشروط تعسفية .

**س: ما هو موقف المشرع الجزائري من نظام الوظيفة العامة؟**

ج:  تبنى المشرع الجزائري نظام الوظيفة العمومية ذو البنية المغلقة، ومن مظاهر الأخذ بالنظام المغلق كذلك ما يلي:

-وجود فكرة الحياة المهنية: حيث نظم الأمر رقم 06-03المسار المهني في الباب الرابع

تناول فيه: التوظيف و التربص و التسيير الإداري للمسار المهني و التقييم و التكوين و

الترقية بمختلف أنواعها، و الأوسمة و المكافآت.

 -الوظيفة العمومية مهنة منظمة تقتضي التفرغ وهو ما أكدته المادة 43 من الأمر 06-03

على وجوب تخصيص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ، ولا يمكنهم

ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه، ويرخص لهم فقط بممارسة مهام

التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي.

-توافر خاصية دوام و استقرار الوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 04 من الأمر 06-03

على ما يلي: يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم

الإداري".

-توافر خاصية التدرج الوظيفي من خلال الاعتراف بمبدأ فصل الرتبة عن منصب الشغل في المادة 05 من الأمر 06-03 ، و للموظف الحق في الترقیة بمختلف أنواعها.

      غير أنه وإن كان المشرع قد تبنى النظام المغلق، فإن هذا الأخير لا ينطبق على فئة الأعوان العموميين من غير الموظفين، كالأعوان المتعاقدين الذين يرتبطون بالإدارة برابطة عقدية  وليست تنظيمية، مما يجعل وضعيتهم تندرج في إطار النظام المفتوح للوظيفة العمومية.

و   تتلخص أهم المظاهر التي تبين اعتماد النظام المفتوح للوظيفة العمومية في الجزائر مايلي :

تكريس نظام التعاقد في التوظيف الى جانب التوظيف الدائم، حيث خصص له الأمر

03/06  الفصل الرابع من الباب الأول تحت عنوان: (الأنظمة القانونية الأخرى للعمل)، و

يكون التعاقد في المجالات التالیة :

-مناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات التي كانت في السابق تخضع لمجال التوظيف الدائم.

-مناصب الشغل المخصصة للموظفين بصفة استثنائية في انتظار مسابقة توظيف أو في

حالة إنشاء سلك جديد ، ولتعويض شغور مؤقت لمنصب الشغل.

-الأعمال أو النشاطات التي تكتسي طابعا مؤقتا.

-الأعمال الظرفية للخبرة أو الد ا رسة أو الاستشارة.

یخضع التوظيف في المجالات المذكورة لنظام قانوني خاص حددت قواعده بالمرسوم الرئاسي رقم 07/308 ، و ليس للأعوان الذين يوظفون في المجالات المذكورة الحق في اكتساب صفة الموظف أو الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية .