

إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر
الانتقال من القيم الإيديولوجية نحو المبادئ التنظيمية

الباحث: جمال رميني ، جامعة الجزائر2

الأستاذ الدكتور: الهاشمي مقراني، جامعة الجزائر2

الملخص:

تقوم دراستنا هذه على تحليل محتوى الأحكام المتضمنة في الأمر رقم 66-133، مع الأحكام المتضمنة في الأمر رقم 06-03 المؤرخين، على التوالي، في 2 جوان 1966 و15 جويلية 2006، المتضمنين القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية، لمعرفة محاولة معرفة وتحديد الاتجاه العام لمحتوى القوانين والنصوص المتعلقة بالوظيفة العمومية، هل تهدف إلى إصلاح وتطوير المرفق العام أم أنها تستهدف تمديد استعمال الأفكار والقيم الإيديولوجية والسياسية (مبادئ حزبية وثورية)، من خلال توظيفها في مجال آخر (ميدان الوظيفة العمومية).

Abstract:

Our study will analyze the content of the provisions contained in Order 66-133, together with the provisions contained in Order No. 06-03 of the Historians, respectively, on June 2, 1966 and July 15, 2006, including the general basic laws of the civil service, Are they aimed at reforming and developing the public utility, or are they intended to extend the use of ideological and political ideas and values (party and revolutionary principles) by employing them in another field (the field of public service) Principles and values of political dimension and direction, as well as the principles of the FLN, represented by the interests of the country, the principles of the revolution, the sense of the interests of the revolution, moral value, duty of obedience and struggle. Etc., as rules, directives, instructions and values that reflect and reflect the reality of social representations.

مقدمة:

تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر مكانة مرموقة ضمن المجموعة الوطنية باعتبارها أداة و مظهرا من مظاهر سلطة الدولة فإلى جانب الاضطلاع بدورها السياسي والإداري في النظام المؤسساتي فهي مطالبة لاسيما في الدول النامية بالتكيف مع مقتضيات العصرية من خلال إدخال تغييرات جذرية في طريقة تسييرها وتحكمها في مواردها البشرية وفي تسخيرها وتعبئتها في خدمة التنمية المستدامة.

وجدت الإدارة الجزائرية، غداة الاستقلال، نفسها تعاني من وطأة الآثار السلبية الموروثة سواء تلك المتعلقة بصلاحيات الهياكل الإدارية وعدم توازنها، أو تلك المتعلقة بمحتوى هذه الهياكل من الناحيتين القانونية والبشرية، وهذا ما أدى إلى بروز ظاهرتين متناقضتين هما⁽¹⁾:

- كثرة النصوص التشريعية والتنظيمية الموروثة منها والجديدة والتي غالبا ما يتعذر على المسيرين التحكم فيها لتقص تأهيلهم.
- المعاناة من ندرة في مجال التأطير، وانعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الكبير الذي خلفه المستعمر، لاسيما بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قدماء الموظفين الفرنسيين، وصعوبة استخلافهم بموظفين جزائريين جاهزين يتمتعون بمؤهلات كافية تمكنهم من تولية الوظائف المتخصصة، الأمر الذي كاد أن يؤدي إلى انحلال الكثير من المرافق العامة وأمام هذا الوضع المعقد، لم يبق للسلطات العمومية، في هذه الفترة، إلا خيار واحد تمثل في تمديد العمل بالقوانين والنظام الفرنسي للوظيفة العمومية، والذي مكّنها من مجابهة المشاكل الراهنة بدون أن تهمل ضرورة إعادة النظر في مستقبل الوظيفة العمومية ودورها ضمن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة الأخرى.

عرفت الجزائر منذ استقلالها ثلاثة أنظمة للوظيفة العمومية، هذه القوانين والنصوص التي تم وضعها بغرض تنظيم قطاع الخدمة العمومية كانت نتاج سياق وأوضاع اجتماعية خاصة تمثلت في تدني المستوى التعليمي للجزائريين وانعدام الكفاءات، إلى جانب تأثير السلطات آنذاك بمبادئ الثورة والإيديولوجية الاشتراكية مما شجّع على تبني نظام وظيفة عمومية قائم على هذه القيم والاتجاهات.

يمثل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع الأساسي المنظم للحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين المنتمين للقطاع العام، وهو كذلك السند القانوني المحدد لشروط وكيفية التوظيف للالتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومية، ومن خلاله أيضا تنبثق جميع القوانين الأساسية الخاصة بالهيئات والمؤسسات العمومية لاسيما في مجال حقوق وواجبات الموظفين، طرق توظيفهم وترقيتهم وفق خصوصيات كل قطاع.

وقصد ضمان التنفيذ السليم للإجراءات القانونية، أنشأت في الجزائر، على غرار كل دول العالم، أجهزة مراقبة تهتم بالسهر على احترام المبادئ الأساسية التي يقوم عليها قانون الوظيفة العمومية والمتمثلة في تطبيق مبدأ المساواة والشفافية على إجراءات التوظيف والترقية بين جميع أفراد المجتمع.

وعلى هذا الأساس تم إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية في 18 سبتمبر 1962، ومنحها صلاحيات واسعة تسمح لها بممارسة مهامها بكل استقلالية وموضوعية، وتساهم بدورها في إصلاح وتنمية المنظومة الإدارية في الجزائر.

أولا: مدخل للوظيفة العمومية

إن التطرق إلى موضوع إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر لا يمكن دراسته دراسة تحليلية موضوعية، إذا لم يتم تحليل محتوى مختلف القوانين الأساسية العامة التي تمثل الإطار التنظيمي لهذا القطاع من جهة، ومن جهة أخرى تقييم النشاطات والأعمال التي قامت بها المديرية العامة للوظيفة العمومية، باعتبارها الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، مكلفة باقتراح عناصر السياسة

الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها؛ كما أنها هيئة رقابية تتكفل بمراقبة جميع العمليات التي تقوم بها المؤسسات والإدارات العمومية في مجال الوظيفة العمومية، للنظر في مدى مطابقته للتنظيم المعمول به.

وفي هذا الإطار، تتمتع مصالح الوظيفة العمومية بصلاحيات واسعة تسمح لها بممارسة مهامها بكل استقلالية، بحيث تُعد همزة وصل بين السلطات العليا والمؤسسات والإدارية العمومية، من خلال تفسير القوانين ذات الصلة بالوظيفة العمومية وترجمة التوجيهات إلى تدابير عملية، وتسهر على تطبيقها.

1. الوظيفة العمومية من منظور عام:

بداية يجب التنويه الى أنه لا يوجد تعريف جامع لمصطلح الوظيفة العمومية باعتبارها نتاج فلسفة وإستراتيجية الدولة في مجال نظرتها والقرارات التي اتخذتها لاختيار النظام الواجب اعتماده لتسيير الوظيفة العمومية، نطاق ومجال تدخلها ومواصفات القائمين عليها.

مصطلح "الوظيفة العمومية" من المصطلحات الحديثة الاستعمال في أخلاقيات الإدارة العمومية، ولقد اختلفت الدول في تعريفه، إذ يُمثل هذا المفهوم باللغة الفرنسية اصطلاح "Fonction Publique" وبالإنجليزية اصطلاح الخدمة المدنية Civil Service، غير أن اصطلاح الوظيفة العمومية تبنته معظم دول العالم بما فيها الجزائر.

بالنظر إلى الاختلاف الموجود بين الدول لتحديد مفهوم الوظيفة العمومية، فإنه تعددت التعاريف الخاصة بهذا الميدان ويمكن ذكر أهمها فيما يلي:

التعريف الأول: "تشتمل الوظيفة العمومية على مدلولان أحدهما شكلي والآخر موضوعي، المعنى الشكلي: تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة، وهؤلاء الموظفين يعملون لصالح الإدارة وباسمها.

المعنى الموضوعي: تعني به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين، والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام واختصاصات (2)

التعريف الثاني: " الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، و بهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية، أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون (3) .

من خلال ما سبق تقديمه من تعاريف يلاحظ أن هناك من اكتفى في تعريفه بذكر أحد المعنيين الشكلي أو الموضوعي، في حين أن هناك من جمع بين المفهومين في تعريفه للوظيفة العمومية، والأصح من وجهة نظرنا أن لا نهمل لا المعنى الشكلي ولا المعنى الموضوعي لأنهما مرتبطان ببعضهما البعض، وعليه يمكن تعريف الوظيفة العمومية بأنها مجموعة من التنظيمات التي تتعلق بالموظفين العموميين، هذه التنظيمات قد تتعلق بناحية قانونية تظهر في كيفية قيام الموظف العمومي بعمله، وقد تتعلق بناحية فنية تتمثل في علاقة الموظف بالإدارة العمومية والاهتمام بمشاكله وحياته المهنية.

وتطبيقا لذلك فإن دراسة الوظيفة العمومية يجب أن تشتمل دائما على جانبين، جانب قانوني وآخر فني، فالوظيفة العمومية هي خدمة عامة يؤديها الموظف العمومي للأفراد أو للدولة أو أحد فروعها ومصالحها في نطاق نظام قانوني معين يحدد علاقته بمن يؤدي إليهم هذه الخدمة وعلاقتهم به منطما لحقوق وواجبات الوظيفة.

الأمر الآخر الذي يجدر الإشارة إليه يكمن في أن الوظيفة العمومية تتسم بالديمومة عند أداء نشاطاتها، ولا تقتصر في أداء خدمات آنية أو موسمية فقط بل

تقوم بنفس النشاط بصفة دائمة ومستمرة دون انقطاع، مما يساهم في استقرار المؤسسات والدولة ككل.

2. الوظيفة العمومية من منظور التشريع الجزائري:

إذا ما تفحصنا مضمون القانون الجزائري لمعرفة وجهة نظره حول مفهوم الوظيفة العمومية، لا بُد من الرجوع إلى أحكام الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، باعتباره المرجع القانوني الأوّل الذي تم اعتماده مباشرة بعد الاستقلال لتنظيم الوظيفة العمومية وفق الإصلاحات التي تم وضعها لتصحيح الوضع الذي خلفه التنظيم الاستعماري لاسيما في مجال الفوارق والتباين بين الفرنسيين والجزائريين في مجال الالتحاق بالمرفق العام.

من بين الأهداف التي تم تسطيرها من قبل الأمر رقم 66-133، المذكور أنفا، تبني فكرة اللّجوء إلى اختيار نظام الوظيفة العمومية المبنية على أساس المهنة *fonction publique de carrière* هذه القاعدة إذ تقدم للموظفين ضمانات استقرار تجعلهم بعيدين عن الرشوة، تشكل عاملا صالحا لفرض نظام صارم داخل الإدارة ولإنشاء ظروف ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤوليات الفردية والجماعية التي لا توجد في موظفين الشبان الذين يواجهون أعمالا جديدة، لم يكونوا مهيين لها⁽⁴⁾.

حسب مضمون الأمر رقم 66-133، فإن الوظيفة العمومية التي تركز على أساس المهنة تتطلب اختصاصا قويا جدا في المهام⁽⁵⁾.

مما يساهم في استقرار الموظفين في مؤسساتهم وبالتالي ضمان استمرار الخدمة العمومية، ووضع حدّ لتقلباتهم المتكررة بين الإدارات بفعل النظام الفرنسي المبني على التعاقد الذي لم يمنح للموظفين مهنة حقيقية وجعل حق ترقيةهم صعب التجسيد.

من خلال ما سبق ذكره، نلاحظ أن الإصلاح الذي جاء به التنظيم الجزائري في مجال الوظيفة العمومية، كان من بين نقاطه الأساسية إحداث قطيعة مع إرث القانون الفرنسي المنظم للوظيفة العمومية (خلال السنوات الأولى من الاستقلال وبالنظر إلى الفراغ القانوني تقرر تمديد العمل بالقوانين الفرنسية)، وذلك بالتخلي عن مبدأ التوظيف عن طريق التعاقد وتعويضه بالتوظيف الذي يقوم على الاستقرار المهني في سلك الوظيفة العمومية.

ولقد اتخذت الجزائر خيار وضع موظفي الدولة في ظل منظومة تشريعية خاصة، ومنحهم قانون أساسي يُحدد حقوقهم وواجباتهم في إطار وظيفة عمومية قائمة على أساس المهنة لضمان الولاء والنزاهة والكفاءة من قبل مستخدمي الدولة.

يظل اختيار الوظيفة العمومية القائمة على النظام القانوني اختياراً صائباً، غير أن اللجوء المتكرر إلى الرخصات التي تمنحها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، تبقى غير منطقية ولا يُمكن تبريرها إلا إذا كانت تستهدف خدمة المصلحة العامة. كما أنها تمس بمصدقية واستقلالية هذه الهيئة، باعتبار أن الرخصة هي بمثابة منح الشرعية لعملية تمت في إطار غير قانوني.

3. مفهوم الموظف العمومي من منظور التشريع الجزائري:

إذا أردنا معرفة مفهوم الموظف العمومي من منظور التشريع الجزائري، وجب علينا الرجوع إلى محتوى القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته وكذا الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، باعتبارهما المصدرين التشريعيين اللذان تطرقا لتحديد مفهوم الموظف العمومي بطريقة مفصلة وشاملة بحسب مجال نشاطهما ونطاق تدخلهما.

فمن خلال تطرقنا إلى مضمون النصين، سنسجل الاختلاف والتباين الموجود بينهما لاسيما فيما يتعلق بطبيعة المنصب أو العمل الذي يمارسه أو الهيئة التي ينتمي إليها.

1.3 مفهوم الموظف العمومي في إطار قانون الوقاية من الفساد ومكافحته (قانون 06-01):

أ. موظف عمومي هو (6) :

✓ "كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معيناً أو منتخباً، دائماً أو مؤقتاً، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته".

✓ "كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتاً، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية".

✓ "كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما".
ب. "موظف عمومي أجنبي"⁽⁷⁾

كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا لدى بلد أجنبي، سواء كان معيناً أو منتخباً، وكل شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي، بما في ذلك لصالح هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية".

ج. "موظف منظمة دولية عمومية"

"كل مستخدم دولي أو كل شخص تآذن له مؤسسة من هذا القبيل بأن يتصرف نيابة عنها".

2.3 مفهوم الموظف العمومي في إطار الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في سنة 2006، "يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري⁽⁸⁾، ويقصد بالترسيم، الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

من خلال التعريفين السابقين يتبين جلياً وجود اختلاف واضح بين المفهوم القانوني والتشريعي الذي تبناه القانون المتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته، مع ذلك المفهوم الذي أتخذه الأمر المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث أعطى الأول للموظف العمومي مفهوماً واسعاً شمل حتى الموظف الأجنبي والموظف في منظمة دولية عمومية. كما أنه اعتبر أعواناً عموميين الأشخاص الذين يمارسون مهامهم في هيئة أو مؤسسة عمومية ولو بصفة مؤقتة دون الحصول على أجر.

في حين أن الأمر المتعلق بالوظيفة العمومية، يعتبر موظف عمومي العون الذي تم تعيينه ورسم في رتبة في السلم الإداري ويمارس نشاطه في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية⁽⁹⁾ يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي⁽¹⁰⁾.

مستثنياً بذلك القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان من أحكام هذا القانون، كونهم يخضعون لقوانين خاصة بهم.

إن هذا التباين الموجود في تحديد مفهوم الموظف العمومي يمكن تفسيره من خلال الرجوع إلى طبيعة مجال اختصاص كل قطاع، فقد تم توسيع مفهوم الموظف ضمن القانون رقم 06-01، باعتباره يُعالج موضوع الفساد وعليه تم توسيعه على جميع الأعوان الذين يمارسون نشاطا ذات طابع عمومي يهدف إلى خدمة المواطن، حتى وإن كان يتخذ الطابع الاقتصادي (في شكل مؤسسة سونلغاز مثلا، هي مؤسسة اقتصادية ولكن تُقدم خدمة عمومية)، سواء على مستوى القطاع الاقتصادي أو العمومي، يشغلون وظائفهم بصفة دائمة أو مؤقتة، وبالتالي فإن المشرع قام بإخضاعهم لأحكام هذا النص، لتقييدهم ببعض الواجبات، لاسيما في مجال واجب التصريح بالامتلاكات بالنسبة للمتخيين والموظفين شاغلي وظائف ومناصب عليا وإلزامهم بالأحكام المتعلقة بالعقوبات المترتبة في حالة القيام بالجرائم ذات الصلة بالفساد.

من جهة أخرى، فإن القانون المتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته، جاء بغرض تجسيد انضمام الجزائر لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في سنة 2004، وعليه أخذ المشرع الجزائري بنفس التعاريف التي تضمنتها الاتفاقية حول الموظف العمومي.

أما التعريف الذي جاء به الأمر المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، فيمكن اعتباره بالمفهوم الصحيح والدقيق للموظف، كونه يتضمن حقوقه وواجباته وينظم مساره المهني وإجراءات الالتحاق بالمرق العمومي.

من جهة أخرى نجد أن مجال تطبيق هذا النص لا يمكن تطبيقه على المتخيين الذين ينتمون إلى قانون خاص بهم ولا يتمتعون بصفة الموظف، بالإضافة إلى الأجانب الذين لا يستوفون شرط الجنسية للالتحاق بالقطاع العام.

ثانيا: نظام الوظيفة العمومية المطبق في الجزائر:

لقد ساهم التواجد الفرنسي في الجزائر الذي دام أكثر من 132 سنة، في خلق موروث تاريخي فرض على السلطات العمومية للبلاد مباشرة بعد الاستقلال

ضرورة العمل بالنظام الفرنسي المغلق للوظيفة العمومية، نتيجة لحتمية استدعت ضمان الاستقرار واستمرارية المرفق العام من خلال الاعتماد على مبدأ تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، لسدّ الفراغ وتأطير المرافق العمومية بعد ذهاب الكفاءات الفرنسية نتيجة الاستقلال.

إن تبني النظام الفرنسي المغلق للوظيفة العمومية من قبل السلطات العمومية الجزائرية، لم يكن نتيجة للتأثر بالموروث التاريخي نتيجة الاستعمار الفرنسي، بل هو خيار سياسي مرتبط بالتوجهات السياسية المعتمدة خلال السنوات الأولى من الاستقلال، على اعتبار أن خصوصيات هذا النظام يتلاءم ويتماشى مع مبادئ النظام والحكم المنبثق عن قيم ومبادئ الثورة التحريرية والميثاق الوطني لسنة 1964، بحيث قررت السلطات العمومية آنذاك ضرورة تطبيق النظام الاشتراكي، باعتباره منفذ لا بديل عنه، وذلك عملاً بما جاء به دستور الجزائر سنة 1976، في مادته العاشرة، التي نصّت على أن الاشتراكية اختيار الشعب الذي لا رجعة فيه، كما عبر عن ذلك بكامل السيادة في الميثاق الوطني. وهي السبيل الوحيد الكفيل باستكمال الاستقلال الوطني⁽¹¹⁾.

وبالتالي فإن اختيار النظام المغلق للوظيفة العمومية، ساهم بشكل كبير في تبني النظام المركزي القائم على مبدأ التدخل السياسي في كل ما يتعلق بالقرارات ذات الاختصاص التقني، لاسيما فيما يخص بقطاع يقوم بتسيير شؤون تتعلق بمسار المهنيين وكيفية إجراء المسابقات وعمليات التوظيف للالتحاق بالقطاع العام، وهي حقيقة الأمر إجراءات وتدابير قانونية معقدة، تتطلب كفاءات متخصصة في مجال تفسير محتوى القوانين ذات الصلة بالوظيفة العمومية.

ثالثاً: تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر

مرت الوظيفة العمومية في الجزائر بعدة مراحل تاريخية، تميزت بمؤثرات ومؤشرات اقتصادية وسياسية استوجبت تطبيق إطار تنظيمي وقانوني يتماشى وخصوصيات كل مرحلة، بالنظر إلى الانتقالات المتسارعة التي عرفتها البلاد منذ

السنوات الأولى من الاستقلال إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.

1. مرحلة ما قبل الاستقلال: 1946 - 1962

خلال هذه الفترة عرفت الوظيفة العامة، احتكار الفرنسيين للوظائف على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، من خلال تطبيق القانون المتعلق بالوظيفة العامة الصادر في 19 أكتوبر سنة 1946 ولقد تميزت هذه الفترة بتطبيق سياسة تعتمد على إقصاء الجزائريين من التوظيف والالتحاق بمناصب العمل على مستوى المؤسسات والإدارات الفرنسية.

بعد الاستقلال، وبالنظر إلى الانسداد الذي شهدته المؤسسات والإدارات الجزائرية بفعل المغادرة الجماعية للكفاءات والإطارات الفرنسية، حاولت السلطات الجزائرية معالجة الوضع من خلال إصلاح المنظومة الإدارية بهدف سدّ الفراغ، فقامت بتطبيق عدة إجراءات تتمثل في إدماج فئة قليلة من الكفاءات الجزائرية تتميز بمداثة خبرتها وذلك كإجراء استعجالي تطلبه السياق الوطني. أشارت مصادر فرنسية سنة 1962، على أن عدد الإطارات الجزائرية لا يتعدى 600⁽¹²⁾.

إطار، وهي نخبة غير كافية لتأطير جميع المؤسسات والهيكل العمومية لتلبية متطلبات المواطنين في مجال الخدمات. قصد تجسيد عملية الإصلاح بطريقة استعجالية تقرر تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلى غاية الشروع في سنّ وتطبيق تشريعات صادرة عن كفاءات جزائرية تعالج حقيقة احتياجات وتطلعات الجزائريين.

ما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد، هو أن تطبيق النظام الفرنسي لتسيير شؤون البلاد خلال هذه المرحلة أظهر محدوديته وعدم تجانسه مع تطلعات المواطنين، كونه ساهم في تفشي ظاهرة البيروقراطية على مستوى الوظيفة

العمومية، كما تبين جليا احتكار الدولة وبسط سيطرتها وتدخلها في كل ما يخص هذا القطاع، خاصة بعد تبنيها النظام الاشتراكي.

2. الوظيفة العمومية القائمة على الإرث الاستعماري: 1962-1966

غداة استقلال البلاد، واجهت الإدارة الجزائرية العديد من الأزمات، تتعلق في مجملها في انعدام وغياب إطار تشريعي وتنظيمي يتماشى مع السياق الاجتماعي الجزائري، إلى جانب ذلك كان من الضروري تسوية الأزمة التنظيمية الناتجة عن ندرة الإطارات والكفاءات المحلية التي بإمكانها تأطير وتسيير جميع المرافق العمومية بفعل الهجرة المكثفة للإطارات الفرنسية.

خلال هذه الفترة لم يكن للسلطات العمومية خيار آخر سوى مواصلة العمل بالقوانين الموروثة عن المستعمر، تتمثل أغلبها في نصوص تشريعية وتنظيمية تم سنّها وتكييفها وفق معايير وخصوصيات تنطبق مع الكفاءات والمؤهلات المهنية العليا التي يتمتع بها الفرنسيين، وبالتالي كان من الصعب على الجزائريين التحكم فيها والعمل بها بالنظر إلى نقص خبرتهم وتأهيلهم.

وقصد التصدي لهذا الوضع، تقرّر تمديد العمل بالقوانين الفرنسية بصفة استثنائية لتسيير هذه المرحلة الانتقالية الصعبة، من خلال تكييفها وفق المهارات والكفاءات المتواضعة التي يتمتع بها الجزائريين، بحيث تقرّر تخفيض مستوى التعليم المشترط للالتحاق بالمناصب من خلال إصدار المرسوم رقم 62 - 503 المؤرخ في 19 يوليو سنة 1962 المحددة بموجبه التدابير المخصصة لتسيير الدخول إلى الوظيفة العمومية (هذا المرسوم يُعدّ أوّل تنظيم يسرّ إجراءات التوظيف للالتحاق بالقطاع العام).

بالإضافة إلى ذلك، قامت السلطات العمومية باتخاذ إجراءات أخرى تمثلت في إعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين تم عزلهم من مناصبهم بسبب انضمامهم إلى حرب التحرير وإعادة إدماج الموظفين الذين كانوا ينتمون إلى الإطارات

الفرنسية والمغربية والتونسية ليصبحوا إطارات جزائرية، من خلال إصدار الأمر 62-06 المؤرخ في 6 يوليو 1962 والمرسوم 62-62 - 28 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962.

3. الوظيفة العمومية القائمة على المبادئ الإيديولوجية (القيم الحزبية والمبادئ الاشتراكية): 1967-1978

تميزت هذه المرحلة بصدور أول نص قانوني يتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية للجزائر المستقلة، من خلال الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966⁽¹³⁾. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في مرحلة اتسمت بفراغ قانوني وضعف في تأطير المؤسسات الخدمائية والاقتصادية والإنتاجية.

رغبة منها في تحقيق التنسيق والانسجام بين جميع الهياكل، وقصد تكييف نظام الوظيفة العمومية مع متطلبات المواطنين، باشرت الدولة الجزائرية في إصدار القانون الأساسي سالف الذكر في شهر جوان من سنة 1966، بعد ان تم الموافقة عليه من طرف مجلس الوزراء ومناقشته من قبل مجلس الثورة، وقد تميز هذا القانون بوضعه لمبادئ وقواعد أساسية تساهم في إصلاح منظومة الوظيفة العمومية على مستوى مختلف المؤسسات.

كما تم الاهتمام بضرورة انسجام شبكة الأجور والمرتبات بين جميع العمال، بحيث شرعت السلطات العمومية في سنة 1974 بتشكيل لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة واقتراح سياسة وطنية تهدف إلى خلق نظام منسجم للأجور على مستوى الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي.

رغم أن الغاية المرجوة من خلال إصدار القانون سالف الذكر كان يهدف إلى إصلاح الإدارة الجزائرية من خلال إحداث قطيعة مع النظام الفرنسي وتجسيد السيادة والاستقلال السياسي، إلا أن تركيزه المفرط على الجانب الإيديولوجي من جهة وتأثره المفرط بالروح الوطنية ومبادئ الثورة التحريرية وحزب جبهة التحرير الوطني والتي اتخذها كمرجعية تاريخية ساهمت بشكل واضح في توجيه القواعد الأساسية للنص المنظم للوظيفة العمومية من خلال تشجيع المبادئ الثورية

والعمل على ضرورة ضمان المساواة بين جميع الجزائريين دون استثناء، مع إغفاله لعناصر ذات أهمية بالغة تتمثل في تشجيع المنافسة العادلة المبنية على الكفاءة والمبادرة الفردية.

لقد ساهمت المبادئ الثورية والأحادية الحزبية في بلورة نظام وظيفة عمومية قائمة على مبادئ واتجاهات مبنية على خلفية اشتراكية، من خلال إصدار الأمر رقم 71/74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وساهم هذا التوجه في عدم بلوغ النتائج المرجوة.

ومهما يكن من أمر وبالرغم من صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وما جاء به من توجيهات وتعليمات استهدفت إصلاح منظومة الوظيفة العمومية، غير أنه أظهر محدوديته وعدم امكانية إشرافه على القطاع نتيجة للتوجه الذي اعتمده، مما تطلب التفكير إلى ضرورة إيجاد بديل آخر.

4. الوظيفة العمومية القائمة على مرحلة الأزمات: 1978-1990

بداية هذه المرحلة بدأت سنة 1978 بمناسبة صدور القانون الأساسي العام للعامل، وهو يمثل الإطار القانوني الثاني للوظيفة العمومية في الجزائر، وقد تم اعتماد هذا القانون لإلغاء محتوى الأمر رقم 66-133، وتقليص الفوارق في مجال الحقوق والأجور بين الفئات المهنية بمختلف نشاطاتهم وقطاعاتهم (الاقتصادية والخدماتية).

خلال سنة 1985 تم إصدار المرسوم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية باعتباره منهج لتوضيح وتطبيق الإجراءات المتضمنة في القانون الأساسي العام للعامل، إلى جانب إضفاء تغييرات وإصلاحات على الوضع الذي كان سائدا من قبل.

يمكن تقسيم هذه المرحلة إلى فترتين مختلفتين ومتناقضتين تجلّى من حيث النمط المعيشي للأفراد نتيجة للتغير الذي طرأ على الاقتصاد الوطني، سببرز أهم هذه التحولات من خلال فترتين وهما:

أ. الفترة الممتدة ما بين 1979 إلى 1986: خلال هذه الفترة، عرف الاقتصاد الوطني تطور محسوس نتيجة ارتفاع أسعار البترول مما ساهم في زيادة المدخيل بالعملة الصعبة، هذه الوضعية شجعت الدولة في الاستثمار وإعطاء الأولوية للقطاعات ذات البعد الاجتماعي، من خلال تشجيع التنمية الفلاحية والري والصحة والسكن والتكوين المهني، كقطاعات استراتيجية.

من جهة أخرى، ساهمت هذه الوضعية في ظهور أنماط استهلاكية جديدة لدى المواطنين من خلال التوجه نحو المواد الغذائية الصناعية والكمالية، وذلك من خلال تطبيق برنامج الدولة المتمثل في المخطط الخماسي الأول الممتد من سنة 1980 إلى 1984، والذي حمل شعار "من أجل حياة أفضل".

ب. الفترة الممتدة ما بين 1986 إلى 1990: على عكس الفترة السابقة، شهدت الجزائر خلال هذه الفترة انهيار أسعار البترول من 36 دولار للبرميل الواحد إلى 08 دولار،⁽¹⁴⁾ مما أحدث أزمة اقتصادية خطيرة استدعت الدولة إلى تبني سياسة التقشف والإسراع في تطبيق المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 تحت شعار "العمل والصرامة لضمان المستقبل"، وقد ترتب عن هذه الوضعية أزمات اجتماعية واقتصادية تمثلت في نقص المواد الغذائية الأساسية وارتفاع الأسعار، ازدياد البطالة، مما تسبب في وقوع اضطرابات وأزمات اجتماعية ومظاهرات شعبية تعبيراً عن الأوضاع الاجتماعية وتدني القدرة الشرائية والبيروقراطية، فكانت أحداث 5 أكتوبر 1988 من النتائج التي أفرزتها الأوضاع الاقتصادية إلى جانب سوء التسيير المسجل من قبل قطاع الخدمة العمومية.

لقد سمح دستور 1989 بالانفتاح السياسي وتبني نظام الديمقراطية الذي فتح المجال للتعددية الحزبية، وهي تعتبر تجربة أولى بالنسبة لبلد خرج من الاستعمار منذ 27 سنة، طبق خلالها النظام الاشتراكي وتبني أفكار وإيديولوجية مبنية على الأحادية الحزبية، وقد سجلت هذه المرحلة كذلك عدم الاستقرار الاجتماعي نتيجة للوضعية الأمنية المتدهورة، حيث عرف المجتمع الجزائري خلال هذه الفترة منعطفاً خطيراً تمثل في دخول البلاد في أزمة أمنية سميت بالعيشية السوداء.

مما سبق نلاحظ أن الخطاب السياسي الذي تبنته الدولة في مجال تسيير شؤون البلاد، كان قائما على مبدأ التسيير الآني دون التفكير في وضع استراتيجية مبنية على التسيير وفق دراسات استشرافية تقوم على تنبؤ المستقبل، وتكهن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المستقبلية للاستعداد لكل المفاجآت.

في الأخير يجدر التذكير أن ما جاء به مضمون القانون المتضمن القانون الأساسي العام للعامل لم ينجح، وهذا نتيجة لما أحدثه هذا النص من فوارق في أجور العمال، حيث كانت أجور منخفضة لدى العمال في الإدارة العامة مقارنة بتلك التي كان يتقاضاها العمال في القطاع الاقتصادي مما أدى بالأغلبية إلى ترك قطاع الإدارة واللجوء إلى الأعمال الحرة أو العمل في القطاع الاقتصادي مما أحدث فراغ كبير في تأطير وتسيير القطاع الإداري؛ مما أدى بالسلطات إلى التخلي عن هذا النظام لأنه كان غير متساوي بين القطاعين الاقتصادي والإداري.

كما أن مضمون هذا النص لم يأتي بإجراءات تنظيمية قائمة على مبادئ تشجع الاستثمار في المورد البشري باعتباره مصدر الثروة وأساس تطوير المؤسسات والإدارات العمومية لجعلها فعالة ومنتجة للخيرات، على اعتبار أن نظام الوظيفة العمومية الذي اقترحه القانون العام للعامل إلى جانب المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يتم وضعهم لتجسيد هذه الأهداف وإنما بقي معتمدا على الربيع البترولي.

5. الوظيفة العمومية القائمة على الغموض والارتباك *Incertitude et Confusions*:

2010-1990

هذه المرحلة شهدت كذلك بمناسبة صدور دستور 1989، تراجع المشرّع عن الخيار الاشتراكي والانتقال نحو النمط الليبرالي كخيار استراتيجي لإخراج البلاد من الأزمات الاجتماعية والسياسية التي عاشتها، ولكن هذا الاتجاه الليبرالي القائم على مبادئ الديمقراطية، كان مجرد خطاب صوري وشكلي فقط ولا يعكس

حقيقة الواقع بحيث تم في سنة 1990 إصدار قانون ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية في العمل بين الأجراء والمستخدمين⁽¹⁵⁾.

يُعتبر القانون المتضمن تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين من الإجراءات التنظيمية التي استحدثتها دستور 1989، في إطار برنامج الإصلاحات التي تضمنتها، وبالرغم من أنه جاء بنموذج تنظيمي حديث يقترب إلى متطلبات وخصوصيات السياق الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات والإدارات، غير أن محتواه بقي محافظاً على القيم والمبادئ ذات البعد الاشتراكي، وذلك يظهر جلياً من خلال تمسكه بمبدأ أحادية العمل، في إطار الجمع بين جميع القطاعات بمختلف أنشطتها وخصوصيتها.

بعد سُقُوط المعسكر الاشتراكي وتيقن المشرع الجزائي بضرورة التخلي عن النمط القائم على التسيير الاشتراكي ووجوب تبني النظام الليبرالي الذي أثبت فعاليته ونجاعته، دخلت الجزائر مرحلة جديدة تمثلت في إظهار نية صريحة من قبل الدولة لضرورة الإسراع لتطبيق هذا النظام الجديد/ القديم، حيث برز بشكل واضح من خلال القرارات التي تم اتخاذها تمحورت في:

- ✓ التحوّل التدريجي من النظام الاشتراكي والأخذ بنظام اقتصاد السوق؛
- ✓ التخلي عن القطاع المسير ذاتياً والثورة الزراعية واستبداله بنظام جديد سُمي بقانون المستثمرات الفلاحية؛
- ✓ إعطاء أهمية أكبر للقطاع الخاص وجعله قطاعاً منتجاً مع تشجيع الاستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية.

6. الوظيفة العمومية القائمة على مبدأ إضفاء المرونة على إجراءات التوظيف: 2010-

2014

تميزت الوظيفة العمومية خلال هذه الفترة بتطبيق إجراءات وتدابير استعجالية استهدفت إحداث تعديلات جذرية على منظومة الوظيفة العمومية في

مجال تنظيم إجراءات التوظيف وتعديل شبكة الأجور وإعادة ترتيب الموظفين، من خلال إصدار تعليمات ومناشير ذات الصلة، دون اللجوء إلى تعديل القانون الإطار المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهذا يعتبر بمثابة استثناء عن القاعدة القانونية التي تقتضي التقييد بمبدأ توازي الأشكال، على اعتبار أن التعليمات يصدرها الوزير، في حين أن الأمر يُصدره رئيس الجمهورية.

ففي سنة 2010 تم الشروع بصفة استعجالية في تنفيذ التدابير الانتقالية المتضمنة تحديد الشبكة الاستدلالية الجديدة لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وذلك في انتظار صدور القوانين الأساسية الخاصة.

بالرغم من غياب أغلب القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين (باستثناء القانونين الأساسيين الخاصين بموظفي قطاع التربية الوطنية والموظفين المتتمين لقطاع الأسلاك المشتركة، اللذين تم إصدارهما في سنة 2010، بفعل الضغوطات والإضرابات التي باشرتها مختلف نقابات القطاع ونُحصرُ بالذكر الإضرابات المسجلة من قبل قطاع التربية الوطنية)، إلا أن جميع الموظفين بمختلف قطاعاتهم، استفادوا من التطبيقات الجديدة في مجال الزيادة في أجور الموظفين، علما أن تعدادات مستخدمي قطاع الوظيفة العمومية بلغت إلى غاية 31 ديسمبر 2014 ما يقارب 2.020.172 موظف وعون عمومي⁽¹⁶⁾.

كما شهدت سنة 2011 صدور تعليمات وقرارات سياسية استهدفت تنظيم شؤون الوظيفة العمومية (تسوية الاضطرابات الاجتماعية)، ففي شهر أبريل من نفس السنة، تم إصدار العديد من القرارات بموجب تعليمات وزارية تُلزم مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بالإسراع في تطبيق العديد من التدابير لتسوية منازعات ومعالجة مطالب نقابية تمحورت في تحسين الظروف المهنية لمستخدمي قطاع التربية الوطنية من جهة، ومن قبل منظمات غير عمالية تمثلت في الأساتذة المتقاعدون الذين وبفعل لجوئهم إلى الاحتجاجات والإضرابات مطالبين بضرورة إدماجهم في القطاع كأساتذة دون إلزامهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جهة أخرى.

وقصد المحافظة على الاستقرار والأمن الاجتماعيين، لاسيما وأن المطالب تخصص قطاع استراتيجي حساس يُمثل لوحده ما يُعادل نسبة 29.34 % من إجمالي تعدادات الوظيفة العمومية (590.831 عون عمومي) ⁽¹⁷⁾.

فقد تقرر إدماج هذه الفئة في إطار تعليمية وزارية ⁽¹⁸⁾ وتوظيفهم مباشرة مخالفين بذلك الإجراءات التنظيمية المعمول بها لاسيما أحكام المادة 74 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية" ⁽²⁹⁾ دون مراعاة القوانين والنصوص التنظيمية التي تمنع تعيين أشخاص في القطاع العمومي إذا لم يشارك في مسابقة التوظيف.

يجدر التذكير في هذا الصدد، أن العالم العربي شهد خلال أواخر سنة 2010 ومطلع 2011 احتجاجات شعبية في بعض البلدان العربية، سميت آنذاك بالثورات العربية أو الربيع العربي، بدايتها كانت في تونس التي اندلعت جراء احراق مواطنون تونسي نفسه، ⁽¹⁹⁾ تسبب في اندلاع مظاهرات شعبية سلمية أدت إلى سقوط نظام الرئيس الحبيب بن علي، ثم سقوط النظام المصري (حسني مبارك) في 25 يناير 2011 وأخيرا سقوط نظام معمر القذافي بليبيا في 17 فبراير من نفس السنة. ما يميز هذه الأحداث التاريخية هو بروز وظهور احتجاجات شعبية اتسمت بطابع سلمية وعدواني أدت كليهما إلى تغيير النظام القائم، بحجة سوء التسيير وتدهور القدرة الشرائية للمواطن.

من جهتها شهدت الجزائر خلال هذه الفترة تسجيل بعض الاحتجاجات الشعبية، بسبب ندرة بعض المواد الغذائية الضرورية وكذا المطالبة بتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمواطن، وفي هذا الإطار يمكن استخلاص والتأكيد أن منظومة الوظيفة العمومية خلال هذه الفترة بالذات تم تغيير مسارها بشكل جوهري، وقد تجلّى ذلك بصدور تعليمية من قبل الوزير الأول أعطى من خلالها التوجيهات الجديدة لمنظومة الوظيفة العمومية القائمة على مبدأ إضفاء المرونة على إجراءات التوظيف من خلال عزل وإبعاد مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية خلال مراحل تنظيم الإدارة والمؤسسة العمومية لإجراءات

التوظيف، ومنحها المسؤولية الكاملة في تسيير العملية، في حين أن تدخل مصالح الوظيفة العمومية يكون بشكل بعدي بمجرد تبليغ المؤسسة المنظمة لنتائج المسابقة.

من خلال ما سبق ذكره أردنا أن نبين أن مصادر القانون المتعلق بمنظومة الوظيفة العمومية، لا ترتبط بالضرورة باستراتيجية تم إعدادها لأغراض تنظيمية، بل تتحكم فيها ظروف تتعلق بالسياق الاجتماعي والاقتصادي يُساهمان في إنتاج قواعد ونصوص يُمكن إدراجها في نفس المضمون، وبالتالي فإن طبيعة الوظيفة العمومية مرتبطة ومتعلقة بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبلاد.

7. الوظيفة العمومية القائمة على مبدأ تطبيق سياسة التقشف على إجراءات التوظيف

في سنة 2015 شهدت البلاد أزمة اقتصادية حادة نتيجة لتدهور أسعار النفط على المستوى العالمي، مما انعكس سلبا على سيورة التوظيف في الجزائر بحيث تقرر تجميد عمليات التوظيف على جميع الهيئات والمؤسسات العمومية باستثناء القطاعات ذات الطابع الاستراتيجي على غرار الصحة والأمن والتعليم العالي والتربية الوطنية والتكوين المهني باعتبارهم قطاعات حيوية لا يمكن زعزعة أو إيقاف نشاطاتهم، بالنظر إلى الدور الاستراتيجي الذي تؤديه في المجتمع (التعليم والتكوين والصحة والأمن). بعدما كان التوظيف عملية متيسرة ومتاحة خلال سنوات 2010 حتى 2013 بفعل البجوحة المالية⁽²⁰⁾.

والتي شهدت أكبر نسبة توظيف من خلال فتح مناصب مالية على مستوى جميع القطاعات بمختلف أنشطتها، كما تم منح رخصة من قبل مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، تسمح بإمكانية إدماج جميع المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار عقود ما قبل التشغيل. انتقلت الوظيفة العمومية إلى مرحلة أخرى تمثلت في تطبيق سياسة التقشف، بموجب تعليمة وزارية⁽²¹⁾.

تم إصدارها سنة 2015، تهدف إلى تحديد كفاءات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد. مما يؤكد أن منظومة الوظيفة العمومية

لا تقوم على قواعد ثابتة ومستقرة، بل مرهونة بعناصر وعوامل خارجية تتعلق بالظروف الاقتصادية والسياسية للبلاد.

ثالثا: المديرية العامة للوظيفة العمومية: من المرافقة إلى المراقبة

تشكلت الوظيفة العمومية الجزائرية عبر مراحل تاريخية متعددة عكست في مجملها تطبيق قيم وإيديولوجيات تم اكتسابها إما بطريقة غير إرادية بفعل موروثها التاريخي (الاستعماري)، وإما نتيجة لتأثرها بالتطورات والتحوّلات الاقتصادية والسياسية على الصعيد العالمي، امتزجت من خلالها الممارسات المحلية مع عناصر تنظيمية غريبة عن ثقافتنا، وبفعل تراكم وامتداد هذه الممارسات تم تبني قواعد ساهمت في تصميم مختلف القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية، بدءا بالقانون الصادر في سنة 1966، والذي تم من خلاله تبني بعض الأفكار الإدارية الكلاسيكية، وحتى المنطلقات الإيديولوجية للنمطين الاقتصاديين اللذين تم تبنيهما منذ الاستقلال. يعتبر ميشال كروزيي Michel Crozier على أن " كل نظام لا يتم إصلاحه سيكون مآله الانحلال والتدهور" (22).

والقصد بالإصلاح في نظر كروزيي لا يقتصر بإعادة النظر في الهيكل التنظيمي للمؤسسات والإدارات العمومية، أو إعادة إلحاقها بهيئات مركزية أخرى، مثلما تم العمل به في الجزائر مع المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، من خلال إلحاقاتها المتعددة والمختلفة لدى هيئات ومصالح مركزية، أثرت سلبا على استقلاليتها وقيامها بمهامها بشكل فعّال، كون أن قراراتها في مجال الوظيفة العمومية أصبحت لديها مدلولا سياسيا أكثر منه تنظيميا، بحكم أنها تُمثل سلطة عمومية وليس هيئة عمومية تهتم بمرافقة المؤسسات والإدارات ومدّها بالتوجيهات في مجال الوظيفة العمومية (بعد أن كانت تحت وصاية مصالح الأمانة العامة للحكومة، تم إلحاقها في 2013 بالوزارة الأولى).

ولكن الإصلاحات الحقيقية يجب أن تتضمن إصلاح وتحيين القوانين الخاصة بمنظومة الوظيفة العمومية، من خلال تحديثها وتكييفها وفق التحوّلات

والتغيرات التي تطرأ على النظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي الداخلي والخارجي، باعتبارها مؤثرات مباشرة على النسق ككل، والعمل على تطبيق وتنفيذ محتوى الأحكام والنصوص بطريقة سليمة.

ففي مجال المهام التي أوكلت إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، باعتبارها الهيكل المركزي للوظيفة العمومية وإدارة دائمة للدولة⁽²³⁾.

تكلف على وجه الخصوص بما يأتي:

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها؛
 - السهر، بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه؛
 - ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين؛
 - تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وضمان ضبط التعدادات؛
 - تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم؛
 - تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة، عند الاقتضاء، أمام الجهات القضائية.
- وبالتالي فإن مهام هذه الهيئة لا يقتصر في مراقبة مدى مطابقة الإجراءات للتنظيم المعمول به فحسب، وإنما يتمثل دورها الأساسي في اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها، حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأخير الصادر سنة 2006، غير أن الواقع أظهر أن مجال تدخل مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، أصبح يتمثل في التأشير على القرارات المتضمنة تنظيم المسابقات، ومنح رخصات « Dérogations » تهدف إلى إضفاء الشرعية على عمليات تتعلق بالتوظيف أو بتسيير المسار المهني للموظفين، تم ابداء تحفظات بشأنها.

يجب التذكير أنه ابتداء من تطبيق مبدأ إضفاء المرونة على إجراءات التوظيف، بمناسبة صدور تعليمة الوزير الأول في سنة 2011، تم منح مسؤولية أكبر وصلاحيات للمؤسسات والإدارات العمومية في مجال تنظيم مسابقات التوظيف، وجعل تدخل مصالح الوظيفة العمومية يقتصر في الرقابة البعدية، مما تسبب في بروز مخالفات عديدة من قبل هذه الإدارات لعدو تحكّمها في إجراءات تنظيم المسابقات، وتعدّد القواعد والإجراءات التنظيمية، مما استدعى اللجوء إلى طلب رخصات من مصالح الوظيفة العمومية تجنباً لحدوث احتجاجات من قبل المترشحين.

رابعا: الوظيفة العمومية القائمة على المبادئ الإيديولوجية في إطار الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 2 جوان 1966

علّل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في سنة 1966 في بيان الأسباب العديد من الدوافع والحقائق، التي فرضت اللجوء إلى وضع إطار قانوني يعكس حقيقة الواقع الاجتماعي للجزائريين، ويساهم في تلبية حاجياتهم وتطلعاتهم، غير أن تحليل مضمون هذا القانون، لاسيما الجانب المتعلق ببيان الأسباب يبين أن التوجه الذي تبناه المشرّع الجزائري عند إعداد نصّ هذا القانون يؤكد تأثيره المزدوج من النظام الفرنسي للوظيفة العمومية، فمن جهة قام بتوظيف جميع الوسائل والتدابير لتغيير الأوضاع الصعبة التي خلفتها المنظومة الفرنسية، لاسيما في مجال الفوارق الاجتماعية بين السكان الأصليين (الجزائريين) والفرنسيين، من خلال فتح مجال التوظيف لجميع الجزائريين الوطنيين، بعدما كان حكرا على الفرنسيين فقط.

ومن جهة ثانية، يتبين من خلال قراءة مضمون نص القانون المتعلق بالوظيفة العمومية المعدّ في سنة 1966، على أنه مستنسخ من الطبعة الفرنسية، وتم تحيينه وفق السياق الوطني والواقع الاجتماعي والاقتصادي للبلاد، وهذا ما ساهم في بروز قيم إيديولوجية ضمن أحكامه والتي يمكن وصفها من خلال المحاور التالية:

1. تطبيق مبدأ المساواة لتنمية الشعور القومي:

لقد استهل نص القانون، في بيان أسبابه، بفرض إجراء يتضمن ضرورة تطبيق مبدأ المساواة بين جميع الجزائريين، قصد إعطاء الدولة قواعد ثابتة، ووظيفة عمومية قائمة على مبدأ المساواة بين جميع الجزائريين للالتحاق بالقطاع العام، "باستثناء بطبيعة الحال الذين كان سلوكهم أثناء حرب التحرير الوطني مناهضا لمصالح الوطن"، وبالتالي نلاحظ أن مبدأ مساواة الجزائريين للالتحاق بالوظيفة العمومية، استثنى الفئة التي كان موقفها أثناء الثورة التحريرية معارضا للقضية الوطنية، وهذا يُعتبر معيارا أساسيا، حسب نص القانون، لاختيار العناصر التي من شأنها خدمة الدولة والمصلحة العامة.

كما تمثل المساواة أداة لتعزيز انتماء الجزائريين لوطنهم، وإدانة للقواعد والعادات التي تثير عند الموظفين الشعور بجرمانهم من الحقوق ووسيلة لتطهير الإدارة بتنمية الشعور القومي، أي أن إضفاء المساواة بين المواطنين الذي تضمنته منظومة الوظيفة العمومية، جاء لتغيير الممارسات المتميزة بالإقصاء التي كانت قائمة، ووضع قواعد جديدة تساهم على تنمية الشعور القومي والوطني عند الجزائريين من خلال تعزيز الرابطة بين الفرد ووطنه، علاقة قائمة على خدمة الدولة للمواطن مقابل الولاء والنزاهة.

غير أن قاعدة المساواة هذه ليس لها مدى مطلق، بحيث تستهدف المخلفات الأولى إلى تسهيل إدماج قدماء المجاهدين في السلم الإداري وذلك بتمكينهم بعد أن ساهموا بنشاط في كفاح التحرير الوطني، من أن يواصلوا نفس هذا الكفاح لأجل بناء دولة جديدة.

يتبين جليا أن القانون الأساسي العام الأول للوظيفة العمومية، أدرج ضمن أحكامه إجراءات وتدابير مرنة تسمح بتوظيف قدماء المجاهدين، علما أن هذا الاهتمام لا يستند على الكفاءات والمهارات التي يتمتعون بها، وإنما لاعتبارات أخرى ترتبط بمدى ولاءهم ووطنيتهم، اعتبرت معايير كافية لتولي مهام أخرى تمثل في خدمة المرفق العام واعتبرت بمثابة كفاح، مما يعني أن الوظيفة

العمومية خلال تلك المرحلة، كانت بحاجة إلى مناضلين يؤمنون بالقضية الوطنية، لذلك نصّت الفقرة الثانية من المادة 25 على أنه لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية، إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق.

2. تدخل السلطات السياسية في عملية التوظيف:

قصد المساهمة في اختيار أفضل الكفاءات لخدمة الوظيفة العمومية بفعالية، باعتبار أنها تمثل إحدى أهم مؤسسات الدولة، تضمنت إحدى أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بإمكانية تدخل السلطات السياسية قصد تعيين بطريقة تقديرية في بعض الوظائف العليا، مرشحين يختارون إما لتقنياتهم وإما لاعتبارات راجعة إلى قيمتهم الأخلاقية أو لشعورهم بمصالح الثورة

يُعتبر نص الوظيفة العمومية من النصوص الأولى الذي جسّد مبدأ الدولة الراعية، أو بما سُمي تدخل الدولة في جميع الشؤون التنظيمية، وذلك تجلّى بشكل صريح عندما تم منح السلطات السياسية (قدماء المجاهدين ومناضلي حزب جبهة التحرير الوطني) صلاحية التعيين على مستوى قطاع الوظيفة العمومية، وبالرغم من أن الجهة التي أسندت لها مهمة التعيين غير مختصة وغير مؤهلة لذلك، إلا أنها كلّفت بتعيين المترشحين بطريقة تقديرية لا تستند إلى معايير موضوعية، غير أنه يمكن الاكتفاء بمعايير تتعلق بتوجهات إيديولوجية، تهدف لاستقطاب الولاء عوض الكفاءة وهذا ما يتماشى مع أحكام المادة التي نصّت على أنه يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة وأن يعمل على احترامها، وأن يمتنع عن كل عمل يكون منافياً لكرامة الوظيفة العمومية.

يحذر التذكير بهذا الصدد أن مصالح الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية لم يتم إشراكها في عملية اختيار وتعيين المترشحين، رغم أنها تُعد هيئة مختصة ومؤهلة في هذا المجال.

3. شرط الجنسية كأولوية في التوظيف:

إن إجراءات التوظيف تستجيب لمعايير وشروط تم تحديدها من طرف القانون المتضمن الوظيفة العمومية، ومن بين الشروط الواجب توفرها لدى المترشح، التمتع بالجنسية الجزائرية، غير أنه ولدواعي استثنائية مرتبطة بقيم إيديولوجية تتعلق بالثورة التحريرية، تم منح الجنسية الجزائرية للأشخاص الذين ساهموا إلى جانب قضية التحرير الوطني، قصد السماح لهم بالتوظيف لاسيما وأن أحكام قانون الوظيفة العمومية نصّ على أنه لا يُمكن لأي شخص أن يُعين في وظيفة عمومية، إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل، باستثناء الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني.

4. التحلي بالإخلاص والوفاء لخدمة الدولة:

تضمن عرض بيان الأسباب الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بضرورة إبرام تعهد يُلزم الموظفين الذين استفادوا من تكوين تخصصي لممارسة وظيفة عمومية، بالبقاء في خدمة الدولة أو الهيئة التي ساهمت في تكوينهم، لمدة معينة نظير ما أنفقت عليهم، "بالنسبة للموظفين الذين تابعوا تكويننا متخصصا، يجب عليهم ان يتعهدوا بالبقاء في خدمة الدولة أو الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية لمدة معينة".

5. حق التعويض عن الأضرار:

يقترح نص القانون تدابير تقضي بتعويض الموظفين من جميع الأضرار التي لحقت بالموظف نتيجة مشاركته في أفعال لدوافع وطنية، تطبيقا لأحكام المادة التي نصّت على: إن الموظفين الذين تعرضوا لضرر في مهنتهم بمناسبة قيامهم بأفعال لدوافع وطنية أثناء كفاح التحرير الوطني، يمكن لهم الحصول على تعويض عن الضرر الذي لحق بهم.

هذا يعني أن مضمون القانون الخاص بالوظيفة العمومية لم يتم إعداده لأجل تنظيم القطاع، من خلال وضع قواعد تهتم بالبحث عن الآليات التي من

شأنها تنمية القطاع فحسب، بل أوكلت لها مهام أخرى تتعلق بإيجاد تدابير لتعويض الموظفين الذين لحقهم ضرر بمناسبة مشاركتهم في حرب التحرير. إن مثل هذه المهام والواجبات لا تدخل ضمن اهتماماتها واختصاصاتها لاسيما عندما يتعلق الأمر بوضع قواعد تهتم وتحرص على إعادة بناء وتنظيم وإصلاح منظومة الوظيفة العمومية، باعتبارها قطاع استراتيجي معني بتطوير وتنمية القدرات البشرية والمؤسسية.

6. الالتحاق بالوظيفة العمومية وفق المعايير الإيديولوجية:

نصّت المادة 24 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في سنة 1966، على: "لا يقبل في الوظيفة العمومية أي شخص كان موقفه أثناء حرب التحرير مناهضا لمصالح الوطن"، نلاحظ تناقض في مضمون النص، ففي بيان الأسباب تم الإشارة إلى أن الوظيفة العمومية مفتوحة لجميع الجزائريين، "باستثناء بطبيعة الحال الذين كان سلوكهم أثناء حرب التحرير الوطني مناهضا لمصالح الوطن"، في حين أن المادة 24 من الأمر وسعت الاستثناء (منع الالتحاق بالوظيفة العمومية) على "الذين كان موقفهم أثناء حرب التحرير الوطني مناهضا لمصالح الوطن".

وهذا ما يؤدي بنا القول أن المشرّع استعمل هذا المفهوم "موقفهم" لإعطاء الحرية المطلقة للمسير لاختيار الموظفين، وبما أن قراره مبني على سلطته التقديرية كون أن المواقف لا تستند الى دلائل ومعايير موضوعية يمكن القياس من خلالها مواقف الأشخاص، عكس السلوكات التي يمكن رؤيتها وتسجيلها، وبالتالي فإن سنّ قوانين غامضة لا تركز على معايير تسمح بإعطاء عدة قراءات وتأويلات للنصّ مما يسمح لمتخذ القرار بإعطاء التفسيرات التي تخدم مصالح ضيقة.

من جهة أخرى لم يتم تحديد الجهة المؤهلة التي من شأنها تعيين الفئة التي كان موقفها مناهضا للثورة التحريرية، وهل يتم الاستعانة بأعضاء جبهة التحرير الوطني أثناء عملية الانتقاء.

7. التدابير الاستثنائية المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير ومنظمة جبهة التحرير الوطني:

من جهة أخرى اعتبرت المادة 25 على أنه: "لا يمكن لأي شخص أن يُعين في وظيفة عمومية إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل". غير أنه ولدواعي وطنية تم تقييد تدابير استثنائية تم اتخاذها لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني، بحيث نصّت المادة 75 من نفس الأمر تقتضي على أن شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليه، لا يطبق على الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني.

خامسا: الوظيفة العمومية القائمة على المبادئ التنظيمية التي أقرها الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006

نتيجة للتطور الذي شهده المجتمع الجزائري ، لاسيما في مجال التطورات التي طرأت على السياق السياسي نتيجة التعديل الدستوري لسنة 1996، إلى جانب التطور الذي طرأ على مفهوم الوظيفة نتيجة بروز نقابات عمالية فاعلة على مستوى المؤسسات العمالية، أصبحت تدافع وتطالب بحقوق مستحدثة نتيجة تطور عالم الشغل.

وعليه كان لزاما على المشرّع أن يعمل على إرساء قواعد جديدة للوظيفة العمومية تتلاءم مع خصوصيات المجتمع السياسي بهدف الاستجابة لتطلّعاته وطموحات أكبر فئة في المجتمع والمتمثلة في الموظفين العموميين، وهو ما طالب به نواب المجلس الشعبي الوطني ومختلف النقابات التي تنشط في مجال الوظيفة العامة، وفعلا حدث ذلك بموجب المصادقة على الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽²⁴⁾.

خلافا للقوانين الأساسية السابقة المتضمنة الاطار التنظيمي للوظيفة العمومية، يتميز هذا القانون بكونه جاء بإصلاحات جديدة تهدف إلى وضع

منظومة تسيير قائمة على معايير الكفاءة والاستحقاق لتطوير الخدمة العمومية على مستوى المرفق العام، ويمكن حصر الممارسات الجيدة التي وضعها هذا القانون من خلال النقاط التالية:

1. حرية الانتماء الحزبي مضمونة للموظف:

في إطار الانفتاح السياسي الذي شهدته الجزائر ابتداء من التعديل الدستوري لسنة 1989، أصبح الانتماء الحزبي غير مُقيد بجذب معين، حيث، صتت المادة 29 من الأمر رقم 06-03 الصادر في سنة 2006، على أنه لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة، وبالتالي يمكن القول أن منظومة الوظيفة العمومية أصبحت مجالا تمارس فيه الحريات الشخصية بكل ديمقراطية، ولا يمكن أن تمارس على مستواها التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية (المادة 27 من الأمر 06-03).

2. الترقية وفق معيار المؤهل عوض الخبرة المهنية:

تضمنت المادة 107 من نفس الأمر على أنه لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين، ولقد جاءت أحكام هذه المادة لوضع حدّ لموروث وممارسات سابقة تتمثل في الاعتماد على الخبرة المهنية، كمعيار للترقية إلى رتبة أعلى، وعليه أصبحت الترقية في إطار القانون الجديد للوظيفة العمومية تستند على وجوب حصول الموظف على شهادة ومؤهل أعلى أو متابعة تكوين متخصص.

3. الجهة المؤهلة لتعيين الموظف:

خلافًا لما كان عليه في السابق، تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها (المادة 95)، وبالتالي أصبحت المؤسسات والإدارات العمومية هي المسؤولة عن عملية توظيف وتعيين الموظفين،

وفق احتياجاتها ودون تدخل جهات أخرى، مما يساهم في استقلاليتها ويمكنها في تجسيد مخططاتها واستراتيجيتها التنموية.

خاتمة:

تطرقنا من خلال دراستنا هذه إلى أهم الإصلاحات التي تم مباشرتها في مجال الوظيفة العمومية، من خلال تحليل أهم القوانين الأساسية التي تم اعتمادها، وكيف تم الانتقال من وظيفة عمومية قائمة على قيم إيديولوجية، نحو إصلاحات مبنية على معايير ومبادئ تنظيمية.

حيث لاحظنا أن عملية إعداد القوانين الأساسية للوظيفة العمومية خلال السنوات الأولى من الاستقلال، لاسيما النص الذي تم إعداده في سنة 1966 وكذلك نص القانون الصادر في سنة 1978 طغى عليهما الطابع الإيديولوجي والاعتماد على القيم المنبثقة عن الثورة التحريرية والمبادئ الاشتراكية، لتوجيه ووضع قواعد منظومة الوظيفة العمومية، غير أن هذه التوجهات لم تساهم في نجاح وتنمية هذا القطاع.

إن التحولات العميقة التي أفرزتها الإصلاحات المتعددة الأبعاد التي عرفتها البلاد، تقتضي من الوظيفة العمومية إعادة النظر في تنظيمها وسيرها وطرق تدخلها، قصد تمكينها ليس فقط من التكيف مع هذه الإصلاحات بل أيضا وعلى وجه الخصوص من مسايرتها وتدعيمها.

إن هذا الأمر يقتضي تكريس وبرز سياسات حقيقية في مجالات التسيير التوقعي للموارد البشرية، التكوين وتحسين الموظفين والأعوان العموميين، تبسيط وتسهيل إجراءات التوظيف وتسيير المناصب المالية.

يستلزم تحقيق هذه الأهداف، إضافة إلى اعتماد مسعا شاملا ومندمجا لتثمين الموارد البشرية للإدارة وتحسين الكفاءات والمؤهلات، تأييد وتعبئة كافة الفاعلين على مستوى الإدارة العمومية: مسيرين، موظفين وأعوان عموميين، شركاء اجتماعيين وموظفين.

من جهة أخرى، يتطلب إعداد منظومة القطاع العمومي إشراك جميع القطاعات المعنية بتطبيق محتواها، على غرار المديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري، واعطاءها جميع الصلاحيات والاستقلالية، باعتبارها الجهة المخولة بمراقبة مدى تطبيق الاجراءات والقوانين، إلى جانب وزارة المالية التي تمنح الاعتمادات المالية في مجال التسيير والتوظيف.

في الأخير ما يمكن الاشارة إليه هو أن مشروع إعداد القوانين والنصوص المرتبطة بمجال الوظيفة العمومية، يتطلب الأخذ بعين الاعتبار جميع هذه المراحل دون استثناء لأنها تهدف إلى وضع منظومة مبنية على مبادئ ذات نظرة اقتصادية واستراتيجية تنظيمية متطورة وعلمية، كما يجب من جهة أخرى، مراعاة المرجعية التاريخية والمبادئ الاجتماعية والسياسية باعتبارها الهوية الوطنية.

❖ هوامش البحث:

(1) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 40.

(2) يشات سلوى: آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية: نيوزلندا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2014-2015، ص 45.

(3) تيشات سلوى: مرجع سبق ذكره، ص 46.

(4) طالع الجريدة الرّسميّة للجمهورية الجزائرية رقم 46/1966 المتضمنة القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ص 543.

(5) المرجع السابق، ص 544.

- (6) طالع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14 / 2006 تشمل القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.
- (7) المرجع السابق.
- (8) طالع المادة 4 من ج ر 46 / 2006، مرجع سبق ذكره.
- (9) طالع المادة 2 من الأمر رقم 06 / 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف ذكره.
- (10) طالع المادة 10 من دستور الجزائر لسنة 1976.
- (11) طالع الموقع الإلكتروني:
<http://montada.echoroukonline.com/showthread.php>
- (12) طالع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 / 1966، مرجع سبق ذكره.
- (13) الديوان الوطني للإحصائيات.
- (14) طالع الجريدة الرسمية رقم 17 / 1990، مؤرخة في 25 أبريل سنة 1990.
- (15) الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الإداري
www.dgfp.gov.dz
- (16) نفس الموقع.
- (17) تعليمة وزارية مشتركة رقم 01 مؤرخة في 13 أبريل 2011، تحدد شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية.
- (18) طالع المادة 74 من الجريدة الرسمية رقم 46 / 2006 الصادرة في 16 يوليو 2006.
- (19) يتعلق الأمر بالمسمى طارق الطيب محمد البوعزيزي، تونسي الجنسية ولد سنة 29 مارس 1984 وتوفي بتاريخ 4 يناير 2011.

(20) شعار سياسي تم تداوله خلال هذه المرحلة للإشارة إلى القدرات المالية الهائل الذي كانت تتمتع بها الجزائر نظرا لارتفاع أسعار النفط.

(21) عليمية وزارية مشتركة رقم 01 مؤرخة في 23 ديسمبر 2015، تحدد كفاءات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

(22) Crozier (M.) : On ne change pas la société par décret, Paris, Grasset et Fasquelle, 1979, p.89.

(23) طالع المادة 56 من الجريدة الرسمية رقم 2006/46، مرجع سبق ذكره

(24) الجريدة الرسمية رقم 2006/46، مرجع سبق ذكره.