

المحور الثاني: التعريف بالقانون الأساسي الذي يحكم الوظيفة العامة في الجزائر.

1_ تعريف بقانون الوظيف العمومي:

ويسمى أيضا بقانون الوظيفة العامة، في حين يطلق عليه إصطلاح الخدمة المدنية في المشرق العربي، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر هو أمر رقم 06-03 الذي أصدر في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يحدد هذا القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.

2_ مجال تطبيق قانون الوظيفة العامة:

مادة 02 من أمر 03/06: يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة 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.

* ملاحظة: هناك إستثناء من تطبيق هذا القانون حيث أنه لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

المادة 03: يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم.

غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الإتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام.

عرف هذا الأمر الموظف وذلك في المادة 4: على أنه: كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

كما يميز هذا القانون بين الرتبة ومنصب الشغل، وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.

كما وضح ما يتعلق بالسلك، حيث يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.

3_ مضمونه قانون الوظيفة العامة:

يتضمن قانون الوظيفة العامة أي الأمر 03/06 عدد من الأبواب والفصول وهي:

الباب الأول: أحكام عامة. والذي يتضمن الفصول التالية:

الفصل الأول : مجال التطبيق.

الفصل الثاني : العلاقة القانونية الأساسية.

الفصل الثالث : المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة.

الفصل الرابع : الأنظمة القانونية الأخرى للعمل.

الباب الثاني: الضمانات وحقوق الموظف وواجباته. والذي يتضمن:

الفصل الأول : الضمانات وحقوق الموظف.

الفصل الثاني : واجبات الموظف.

الباب الثالث: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية، ويتضمن الفصول التالية:

الفصل الأول : الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني : المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

الفصل الثالث : هيئات المشاركة والطعن.

الباب الرابع: تنظيم المسار المهني، ويتضمن:

الفصل الأول : التوظيف.

الفصل الثاني : التربص.

الفصل الثالث : التسيير الإداري للمسار المهني للموظف.

الفصل الرابع : تقييم الموظف.

الفصل الخامس : التكوين.

الفصل السادس : الترقية في الدرجات والترقية في الرتب.

الفصل السابع : الأوسمة الشرفية والمكافآت.

الباب الخامس: التصنيف – الراتب.

الباب السادس: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله، ويتضمن:

الفصل الأول: وضعية القيام بالخدمة.

الفصل الثاني: وضعية الانتداب.

الفصل الثالث: وضعية خارج الإطار.

الفصل الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع،

الفصل الخامس: وضعية الخدمة الوطنية.

الفصل السادس : حركات نقل الموظفين.

الباب السابع: النظام التأديبي، ويتضمن:

الفصل الأول : المبادئ العامة.

الفصل الثاني : العقوبات التأديبية.

الفصل الثالث : الأخطاء المهنية.

الباب الثامن: المدة القانونية للعمل – أيام الراحة القانونية، ويتضمن:

الفصل الأول : المدة القانونية للعمل.

الفصل الثاني : أيام الراحة القانونية.

الباب التاسع: العطل – الغيابات، ويتضمن:

الفصل الأول : العطل.

الفصل الثاني : الغيابات.

الباب العاشر: إنهاء الخدمة.

الباب الحادي عشر: أحكام انتقالية ونهائية.

صدر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية رقم 85 القانون الأساسي العام للأساسي العام للتوظيف العمومية.

- وتضمن القانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022 ، المتمم للأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

ويهدف هذا القانون إلى تتميم أحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وجاء في مضمون هذا القانون ما يلي:

للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب. كما تم تحديد مدة العطلة لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة، ويمكن تمديدها استثناء، لمدة لا تتعدى ستة أشهر. وتمنح مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف المعني، بناء على طلبه المبرر.

وتبت الإدارة المستخدمة في طلب العطلة لإنشاء مؤسسة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ إيداعه إما بقبوله الفوري أو بتأجيل قبوله لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر، أو برفضه للضرورة القصوى للمصلحة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

وتؤدي إحالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتوقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي الرتبة، وكذا في التقاعد.

كما يستمر الموظف المعني، خلال العطلة، في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

ويمكن للموظف الذي يرغب في إنشاء مؤسسة، الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وتنتهي علاقة العمل، عند انتهاء العطلة، إذا أنجز الموظف مشروعه في إنشاء المؤسسة، أو إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في الأجل المحدد في المادة 206 مكرر 6 أدناه.

ويمكن الموظف، في حالة عدم تجسيد مشروعه في إنشاء مؤسسة، طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية، في أجل شهر واحد، على الأقل، قبل انقضاء العطلة.

ويعاد إدماجه، عند انتهاء العطلة، بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد، ويحتفظ، عند إعادة إدماجه، بحقوقه التي اكتسبها عند تاريخ إحالته على العطلة.