

Hassouni Mohamed •

المتابعون ٨,٦ ألف



أنواع التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية بالجزائر

إعداد الباحث حسونى محمد عبد الغنى

أنواع التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية بالجزائر

إعداد: الباحث حسوني محمد عبد الغني

الملخص

يضبط القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر طرق الالتحاق بالوظائف العمومية على أساس مبدأ تكافؤ الفرص والاستحقاق، ويحدد في المقابل الحالات التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية وتنتهي معها صفة الموظف نهائياً. يقدم هذا المقال عرضاً مركزاً لأنماط التوظيف المعتمدة (المسابقة والاختبارات والانتقاء على أساس الشهادة والاختبار المهني وغيرها ضمن ما يقرره التنظيم)، ثم يوضح أهم صور إنهاء العلاقة الوظيفية مثل الاستقالة والعزل والتسريح والتقادم والوفاة، مع إبراز فكرة الأساسية مفادها أن التوظيف والإنهاء كلاهما إجراءات مقيدة بنصوص شكلية و موضوعية لحماية المرفق العام وضمان حقوق الموظف.

تقوم الوظيفة العمومية في الجزائر على علاقة نظامية مصدرها القانون، وليس مجرد علاقة تعاقدية بالمعنى الشائع في القطاع الخاص. ولهذا السبب شدد المشرع على أن الالتحاق بالوظيفة العمومية يتم عبر طرق محددة قانوناً، وأن الخروج منها أو فقدان صفة الموظف لا يكون إلا لأسباب محصورة وبإجراءات مضبوطة. ويُعدّ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع المركزي في هذا الباب.

من زاوية التوظيف، يثبت الإطار العام أن الأصل هو الانتقاء على أساس الجدار، وهو ما يظهر عملياً عبر "المسابقة" بوصفها الطريق الأكثر شيوعاً للالتحاق بالرتب الإدارية. وتتأتي المسابقة بأشكالها المختلفة (على أساس الاختبارات أو على أساس الشهادة) ضمن كيفيات تنظيمية فصلها المرسوم التنفيذي رقم 194-12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

كما يندرج "الاختبار المهني" ضمن آليات الانتقاء في بعض المناصب التي تتطلب قياساً عملياً للكفاءة، فضلاً عن أن بعض حالات الالتحاق قد ترتبط بتكوين متخصص أو شروط منصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك، وهو ما يجعل الطالب مطالباً دائماً بالرجوع إلى النص العام (03-06) ثم النصوص التنظيمية والنصوص الخاصة بالقطاع المعنى.

وبعد النجاح في التوظيف، تبرز مرحلة التربص باعتبارها مرحلة قانونية فاصلة في تثبيت الموظف. فالتعيين غالباً يكون بصفة "متربيص"، ثم يتم التثبيت لاحقاً إذا ثبتت الكفاءة وتحقق شروط الانضباط والملاءمة، وهو منطق يوازن بين حماية الإدارة (حسن سير المرفق العام) وحقوق الموظف (وضوح المسار المهني ومعاييره) وفق ما يقرره القانون الأساسي العام وتطبيقاته.

أما من زاوية إنهاء العلاقة الوظيفية، فالمبدأ أن صفة الموظف لا تزول إلا في حالات محددة مثل: الاستقالة المقبولة قانوناً، العزل كجزاء نهائى في بعض الحالات التأديبية، التسرير وفق الشروط المقررة، الإحالة على التقاعد، الوفاة، وكذا حالات مرتبطة بفقدان شرط جوهري من شروط الالتحاق أو الاستمرار (فقدان الجنسية أو الحقوق المدنية بحسب ما تنظمه النصوص).

وُتُّعد الاستقالة مثلاً واضحاً على تقييد الإرادة الفردية بمصلحة المرفق العام: فهي لا تكون صحيحة عملياً إلا ضمن مسار إداري يراعي قبول الإدارة وتاريخ النفاذ وفق الآجال والإجراءات التي تضبطها النصوص. وبالمثل، فإن العزل أو التسريح لا يُفهمان كقرارات “تقديرية مطلقة”， بل كقرارات يجب أن تقوم على سبب قانوني صحيح وأن تُتخذ ضمن ضمانات إجرائية، لأن أي إخلال بالشكل أو السبب يفتح باب الطعن أمام القضاء الإداري.

وعلية، يمكن القول إن أهم ما يميز قانون الوظيفة العمومية في موضوع التوظيف والإنهاء هو “التابع الإجرائي المقيد”: لا توظيف خارج الطرق المحددة، ولا إنهاء خارج الحالات المحصورة. وهذا ما يجعل دراسة الموضوع في الجامعة لا تكتفي بسرد الأنواع، بل تركز على ربط كل نوع من التوظيف أو إنهاء بقاعدته القانونية (الأمر 06-03) وبنصوصه التنظيمية التطبيقية (مثل المرسوم 194-12) ثم بالنصوص الخاصة بكل قطاع عند الاقتناء، لأن التفاصيل الإجرائية (اللجان، آجال الإعلانات، معايير الانتقاء، حالات التسريح، كيفيات الامتحانات المهنية...) غالباً ما تُفصل في التنظيم.

خاتمة:

إن تنظيم التوظيف وإنها العلاقة الوظيفية في الجزائر يقوم على تحقيق معادلة دقيقة: ضمان تكافؤ الفرص والشفافية عند الالتحاق بالوظائف العمومية، وحماية استقرار المرفق العام عند إنتهاء الخدمة، مع مراعاة حقوق الموظف وضماناته الإجرائية. ومن ثم، فإن الإحاطة بالموضوع تتطلب قراءة متدرجة: النص العام أولاً، ثم النصوص التنظيمية، ثم القانون الأساسي الخاص بالسلك المعنى.

المصادر :

الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية).

المرسوم التنفيذي رقم 194-12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 (منشور في الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 2012)، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

إعداد الباحث حسوني محمد عبد الغني