

تعريف الموظف العام

وتحديد مجال تطبيق القانون الأساسي للموظف العمومي

هناك إشكال عند تحديد الوظيفة العمومية، إذ ليس هناك إجماع في تحديدها.

مفهوم الموظف العام:

كان أسبق في الظهور من مفهوم الوظيفة العامة على خلاف ما كان يجب أن يكون لأنّ الوظيف العمومي في حقيقة الأمر تصور في الذهن بمعنى الدولة بأسرها (في مجملها) تلك التي يتكلف بنشاطها العام والخاص طائفة من الموظفين (خدام الدولة Les comites de l'état)، إلى حد يمكن معه القول بأنّ الوظيفة العامة هي العمود الفقري للدولة وأنّ الوظيفة العامة والمرافق العامة هي وجهات لعملة واحدة المنوطة (المكلفة بها) بها وأنّ استمرارها (خلودها) (الوظيفة العامة) من استمرار الدولة صاحبة السيادة.

تعريف الموظف:

لقد شكل تحديد المفهوم القانوني للموظف العام تباينا كبيرا (اختلافا كبيرا) بين العديد من الآراء والنظريات لرجال الفقه والقضاء والقانون إلى أن توصلوا إلى اتفاق حول الرأي الراجح لتعريف الموظف العام بأنه: "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله لصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق".

وقد ذهب القانون إلى هذا التعريف الفقهي نظراً لصعوبة تعريف الوظيفة العامة وعدم حصول إجماع حول تعريفها، نظراً للمعطيات الكثيرة التي تدخل في الوظيفة العامة، كالمعطيات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية والإيديولوجية.

ولذلك ابتعدت تقريبا كل التشريعات على تعريف الوظيفة العامة واكتفت فقط بتعريف الموظف العام وما هي المعايير Les critères التي يجب أن نعتدّ بها عندما نريد أن نعرّف الموظف العام وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري.

معايير تعريف الموظف العام:

عزف القانون الأساسي للوظيفة العمومية وهو 06/03 في الفقرة الأولى من مادته الرابعة على النحو التالي: "يعتبر موظفًا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري".

وانطلاقًا من هذا التعريف يمكن استخلاص أربعة معايير اعتمد عليها المشرع لإضفاء صفة الموظف على كل من يلتحق بالوظيفة العمومية ويتعلق الأمر بما يلي:

- (1) التعيين؛
- (2) الخدمة في مرفق عام؛
- (3) ديمومة الوظيفة؛
- (4) الترسيم.

1. التعيين La nomination:

ويتم بقرار إداري من قبل السلطات وحولها القانون لسلطة التعيين وذلك طبقًا للأحكام التشريعية المنصوص عليها تنظيمية ومسيرة للوظيفة العمومية.

2. الخدمة في مرفق عام:

أي شغل وظيفة عمومية في إحدى المؤسسات والإدارات العمومية التي تسري عليها أحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة.

3. ديمومة الوظيفة La permanence de la fonction:

الاشتراط على أن تكون الوظيفة دائمة مرده (سببه، مرجعه) ضمان استمرارية خدمة المرفق العام وديمومته، فالعبرة ليست بالمدة التي يقضيها الموظف في منصب عمله ببل ديمومة هذه الوظيفة (المنصب) وبغض النظر عن من يتولاها (الوظيفة) هناك مدونة بمناصب العمل تحدد مختلف الأسلاك والرتب والوظائف تبقى ثابتة ودائمة دوام المرفق العام استمراريته.

وعلى سبيل المثال فإنّ منتحل وظيفة Usurpation de fonction تعدّ فعلًا مجرمًا يعاقب عليه قانون العقوبات أو شغل وظيفة استثنائيًا أو ظرفيًا لتعويض الشهور المؤقت لمنصب عمل لم يتم تأسيسه بعد حالتان لا تخولان منحه صفة الموظف لتنافيهما مع شرط ديمومة الوظيفة.

4. الترسيم La titularisation:

هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت العون المتربص¹ في رتبته وليس تثبيت الموظف في رتبته كما ورد في الفقرة الثانية من المادة 4 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ولعلّ ما يؤكد ذلك هو ما نصت عليه المادة 83 من الأمر رقم 03-06 التي جاء فيها: "يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبته للوظيفة العمومية بصفة متربص وهو ما يعني أنّ العون المتربص لا يكتسب صفة وتسمية الموظف إلا بعد ترسيمه عقد عقب تربص مجد مدّته سنة، ما عدا بالنسبة لبعض الرتب التي يمكن ترسيم شاغليها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تربص وذلك نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق بهذه الرتب، شريطة أن تنص القوانين صراحة الأساسية الخاصة في أحكامها على ذلك".

¹ - العون المتربص "agent stagiaire" كل من يعين في مرفق عام بقرار إداري يعتبر متربص إذا كان منضبطا وليس متمردا ويمكن تجديد التّربص مثلا في التعليم/ استثناءات: هناك وظائف لا تتطلب ترسيم مثلا تعيين والي، وزارة التعليم العالي للطّب تعين أستاذا.

مجدّ: فعال وأعطى نتيجة "Fructueuse".