

مراحل تطور قانون الوظيفة العامة في الجزائر :

مر قانون الوظيفة العامة في الجزائر بعدة مراحل يمكن ايجازها فيما يلي :

أ-المرحلة الانتقالية:غداة الاستقلال إلى سنة 1966

طبق خلال هذه الفترة قانون الوظيفة العمومية الفرنسي لسنة 1959 الذي كان سائدا إبان الحقبة الاستعمارية، وذلك بموجب القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 و الذي نص على العمل مؤقتا بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية¹. وكانت الإدارة العمومية خلال هذه الفترة تعاني من نقص فادح في الموظفين خلفته الهجرة الجماعية للموظفين الفرنسيين والأوروبيين، ، فكان لا بد من الإسراع في إنهاء هذه المرحلة الانتقالية، وتسهيل دخول الجزائريين إلى الوظيفة العمومية.

ب -مرحلة تطوير وتكييف الوظيفة العمومية (1966 - 1978):

أهم ما ميّز هذه المرحلة هو صدور أول قانون أساسي للوظيفة العمومية في الجزائر و هو الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02² و الذي كرّس النظام المغلق للوظيفة العمومية كقاعدة عامة مع الأخذ بالنظام المفتوح في مجال التعاقد، وجاء هذا الموقف ليس تقليدا للمشرع الفرنسي، إنما فرضته وضعية الإدارة الجزائرية خلال هذه الفترة، فالنظام المغلق يهتم بالموظف من خلال تكوينه وترقيته، ولا يفترض في الموظف تخصصا دقيقا لممارسة المهام عكس النظام المفتوح.

وجاء هذا القانون بعدة مبادئ في الوظيفة العمومية كمبدأ ديمومة الوظيفة العمومية، ومبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، ومبدأ مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم

¹ - القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية، ج.ر.، ع2 لسنة 1963.

² - الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02، يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.، ع46.

المهنية، إلا أنو لم يستطع القضاء على الظواهر السلبية التي عرفتھا الإدارة العمومية في المرحلة الانتقالية .

ج- مرحلة توحيد الإطار القانوني لعالم الشغل : 1978- 1996

عرفت هذه المرحلة صدور القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل¹، و الذي كرّس وحدة الإطار القانوني لقطاع الشغل، فلم يعد قطاع الوظيفة العمومية قطاعا متميز عن باقي القطاعات، وتم إلغاء التفرقة بين مفهوم الموظف والعامل.

قام هذا القانون بمزج الطبيعة المغلقة لنظام الوظيفة العمومية بمبادئ قانون العمل، ثم تطبيق هذا الخليط من القواعد على مستخدمي الدولة ، ودون تفرقة بين العمال والموظفين، وهذا بغرض القضاء على الفوارق الموجودة بين القطاعات أسوة بالدول الاشتراكية التي لا تعترف بتميز قطاع للوظيفة العمومية عن باقي القطاعات.

وتطبيقا لهذا القانون صدر المرسوم رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات الادارات العمومية² الذي حاول التقيد بالأحكام العامة التي جاء بها القانون الأساسي العام للعامل مع الاحتفاظ قدر الإمكان بالأحكام القانونية للأمر رقم 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية التي كرّست نظام الوظيفة العمومية ذات الطبيعة المغلقة.

د - مرحلة إعادة تنظيم الوظيفة العمومية :

أمام صعوبة توحيد القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي في مجال القانون المسير للمستخدمين، واستجابة للدور الجديد للدولة الذي كرّسه دستور 1989 كان من الضروري إعادة تنظيم قطاع الشغل من خلال الاعتراف بتميز قطاع الوظيفة العمومية عن باقي القطاعات وذلك بوضع تشريع خاص بالوظيفة العمومية.

¹ - القانون رقم 78/12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، ع32.

² - المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، ع13.

وأول نص اعترف بهذا التشريع الخاص هو القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل¹، حيث نصت المادة 03 منه على خضوع موظفي المؤسسات والإدارات العمومية لأحكام تشريعية خاصة، ثم دستور 1996 في المادة 122 التي جعلت الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي للوظيفة العمومية من الاختصاص التشريعي للبرلمان .

إلا أن قانون الوظيفة العمومية لم يصدر إلا بعد 16 سنة، وبقي قطاع الوظيفة العمومية يسير خلال هذه الفترة بالمرسوم رقم 59/85 المتخذ تطبيقاً للقانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الملغى بالقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

قامت السلطات العمومية منذ سنة 1990 بالمبادرة باقتراح العديد من مشاريع القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية على المجلس الشعبي الوطني، فكان أول مشروع قانون سنة 1990، والثاني سنة 1995، والثالث سنة 1999، إلا أن هذه المشاريع لم تر النور لأسباب موضوعية قد تكون ذات صلة مباشرة بالتحويلات التي شهدتها الاقتصاد الوطني من جهة، وكذا الاهتمام الكبير الذي يحظى به قطاع الوظيفة العمومية من جهة ثانية، ولصعوبة تحديد المهام الجديدة الموكلة للمؤسسات والإدارات العمومية من جهة ثالثة.

وبعد هذه المحاولات صدر الأمر رقم 03/06 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بعد أن حاز مشروع هذا الأمر على الموافقة المبدئية لمختلف الشركاء الاجتماعيين وجاء هذا الأمر ليسد الفراغ الذي كان يعاني منه قطاع الوظيفة العمومية منذ سنة 1990.

وضمن هذا الإطار تبنى الأمر رقم 03/06 النظام المغلق للوظيفة العمومية بشكل واضح في تنظيم شؤون الموظفين مع تدعيمها بالنظام المفتوح في تنظيم شؤون الأعوان غير الموظفين بما يستجيب لحاجيات الإدارة العمومية.

¹ - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج.ر، ع17.