

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

الوادي في 2022/01/16:

الإجابة النموذجية للإمتحان مقياس الوظيفة العامة

سنة أولى ماستر قانون إداري

الجواب الأول: (2 ن)

هذا صحيح وفقا للمادة 43 من الأمر: 03/06، لكن هناك إستثناءات متعلقة بمهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي، ويمكن لأساتذة التعليم العالي والباحثين والممارسين الطبيين أن يمارسوا نشاطا مربحا في إطار يوافق تخصصهم. وفقا (المادة 44 من الأمر 03/06).

الجواب الثاني: (6 ن)

- **التعيين والترسيم :** التعيين هو الإلتحاق الموظف بوظيفة عمومية دائمة بصفة متربص، وهي صلاحية مخولة لسلطة الإدارة وتتم بواسطة قرار أو مقرر حسب المستوى الخاص بالموظف، أما الترسيم هو عملية قانونية تابعة للتعيين تؤكد بموجبها ديمومة الموظف. (2 ن)

- **الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة :** تعتبر الترقية في الدرجات هي إنتقال من درجة إلى درجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم وحسب الوتيرة والمدة المحددة وفقا للمادة 106 من الأمر 03/06، أما الترقية في الرتبة تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة على أساس الشهادة بين الموظفين الذين تحصلو خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة و ايضا بعد تكوين متخصص...منصوص على الحالات في المادة 107 من الأمر 03/06.

(2 ن)

- **وضعية الإستيداع ووضعية الإنتداب :** إن وضعية الإستيداع هو حالة من الحالات التي تجعل الموظف في وضعية قانونية من الوظيفة بحيث يتوقف عن العمل مؤقت ويتوقف راتبه وتتوقف حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد المادة 145 من الأمر 03/06، في حين الإنتداب هو وضع الموظف خارج سلكه الأصلي أو خارج إدارته الأصلية مع إستفادته من حقوق في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المادة 133 من الأمر: 03/06. (2 ن)

الجواب الثالث: (5 ن)

* بالنسبة للوضعية القانونية لمحمد فهو يعتبر في حالة خدمة فعلية لإعتباره قدم عطلة مرضية وذلك طبقا لأحكام المادة 129 من الأمر: 03/06 والتي نصت على أنه يعد في وضعية الخدمة أيضا الموجود في عطلة مرضية أو حادث مرضي.

(2 ن)

* أما وضعية القانونية لأحمد تطبق عليه إجراءات إهمال المنصب وفقا للمادة 184 من الأمر 03/06 وهنا لابد أن تكون مدة خمسة عشرة يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار وفقا لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم، وهنا وفقا للمادة 185 من الأمر 03/06 يكون فقد كل حقوقه المتعلقة بالعودة إلى طلب التوظيف مرة أخرى. (3 ن)

الجواب الرابع : (7 ن)

أولا : الهدف من تنظيم الإستقالة داخل المؤسسات والإدارات العمومية

وإن كانت الإستقالة حقا من حقوق الموظف إلا أنها ليست حقا مطلقا، فالإدارة غير ملزمة بالرضوخ الفوري لرغبته في ذلك لأن هذا من شأنها أن يكون لها تأثير سلبي على سير المرفق العام الذي يعمل به الموظف وخاصة إذا كان طلب الاستقالة في وقت غير مناسب، عندما لا تكون فيه الإدارة قد إستعدت لإستغلال الفراغ الذي سيتركه الموظف المستقيل، ومن ثم حاولت التشريعات الوظيفية ومنها الأمر: 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة التوفيق بين المصلحتين في هذا السياق مصلحة الموظف المتمثلة في إحترام رغبته بالإستقالة و إنهاء العلاقة الوظيفية والمصلحة العامة المتمثلة بالحفاظ على دوام سير المرافق العامة بإنتظام وإطراد، وعليه تدخل المشرع من خلال تنظيم كيفية ممارسة هذا الحق بوضع شروط وضوابط وضمانات تحمي المصلحتين. (3 ن)

ثانيا : إجراءات وشروط إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب الإستقالة

الإستقالة هي حق معترف به للموظف، يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون وفقا للمادة 216 من الأمر: 03/06 وعليه تتم وفقا للإجراءات التالية :

- 1- لا يمكن أن تتم الإستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف، يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية وفقا للمادة 218 من الأمر: 03/06. (1 ن)
- 2- كما يشترط أن تكون الإستقالة طلب مكتوبا بخط الموظف، و إن تقدم إلى السلطة المخولة صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة التي لها صلاحية التعيين طبقا للمادة 219 من الأمر: 03/06. (1 ن)
- 3- لا يترتب عن الإستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من طرف السلطة المخولة صلاحيات التعيين، والتي يتعين عليها إتخاذ قرار بشأن الإسقالة في أجل أقصاه شهرين (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب طبقا للمادة 220 من الأمر: 03/06. (1 ن)
- 4- غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الإستقالة لمدة شهرين 02 ابتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول، وذلك لضرورة القصوى للمصلحة، وبإنقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالة فعلية. (1 ن)