

سعيد مقدم

الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة



ديوان المصطبوعات الجامعية

الفهرس

3	إهداء.
5	تقديم.
11	الفصل التمهيدي: الموظف والوظيفة العمومية من حيث المفهوم والمصدر والتوجه.
11	تمهيد.
13	المبحث الأول: ظهور مصطلح الموظف ومفهوم الوظيفة العمومية.
13	المطلب الأول: ظهور مصطلح الموظف العمومي.
15	المطلب الثاني: ظهور مفهوم الوظيفة العمومية.
17	المبحث الثاني: مصادر قانون الوظيفة العمومية.
17	المطلب الأول: المصدر الدستوري والقواعد الأساسية لقانون الوظيفة العمومية.
18	المطلب الثاني: المصدر التشريعي والقوانين العامة المستقلة والخاصة للوظيفة العمومية.
22	المطلب الثالث: المصدر التنظيمي والقوانين الأساسية الخاصة.
23	المطلب الرابع: المصدر القضائي لقانون الوظيفة العمومية.
25	المطلب الخامس: هيكله الوظيفة العمومية.
26	الفرع الأول: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية SGFP.
26	الفرع الثاني: القوانين الأساسية المستقلة statuts autonomes.
26	الفرع الثالث: الأنظمة الأساسية الخاصة statuts spéciaux.
27	الفرع الرابع: القوانين الأساسية الخاصة les statuts particuliers.
28	الفرع الخامس: فكرة الأسلاك والرتب Les corps d'emplois.
29	الفرع السادس: توزيع الموظفين على مستوى الفئات السلمية catégories hiérarchiques.
30	الفرع السابع: هياكل وهيئات الوظيفة العمومية.
33	المبحث الثالث: التوجهات الجديدة لقانون الوظيفة العمومية المعاصرة .
33	المطلب الأول: مميزات القانون المعاصر للوظيفة العمومية.
34	المطلب الثاني: التأثير المتنامي لقانون الوظيفة العمومية بقانون العمل.

38	المطلب الثالث: دسترة قانون الوظيفة العمومية
38	المطلب الرابع: الوظيفة العمومية الاتحادية
40	المطلب الخامس: التسييس المفرط للوظيفة العمومية
43	القسم الأول: مفهوم الوظيفة العمومية وأنظمتها المعاصرة وموقف المشرع الجزائري منها.
43	تمهيد.
45	الفصل الأول: مفهوم الوظيفة العمومية وأنظمتها.
45	المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية ومقوماتها.
45	المطلب الأول: معنى الوظيفة العمومية.
46	الفرع الأول: من الناحية الشكلية.
46	الفرع الثاني: من الناحية العضوية.
47	الفرع الثالث: من وجهة نظر مادية.
49	المطلب الثاني: مقومات الوظيفة العمومية.
51	المبحث الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية وأحكامها المعاصرة.
52	المطلب الأول: نظام الوظيفة العمومية المفتوح.
52	الفرع الأول: ماهية النظام المفتوح للوظيفة العمومية.
53	الفرع الثاني: نشأة وتطور النظام المفتوح.
54	أولا: المرحلة الأولى: وتمتد من نهاية القرن 18 إلى عام 1883.
56	ثانيا: المرحلة الثانية (1883 - 1920).
57	ثالثا: المرحلة الثالثة (1921 - 1945).
57	رابعا: المرحلة الرابعة (الممتدة في الفترة ما بين عام 1945 إلى يومنا هذا).
60	الفرع الثالث: مهام الإدارة العامة في النظام المفتوح.
61	الفرع الرابع: خصائص النظام المفتوح.
63	المطلب الثاني: نظام الوظيفة العمومية المغلق.
63	الفرع الأول: ماهية النظام المغلق.
64	الفرع الثاني: نشأة وتطور النظام المغلق.
65	فئة الضباط.
65	فئة المحافظين.
65	فئة المؤتمنين.

- 69 الفرع الثالث :مساهمة القضاء في تطور النظام المغلق ومآله.
- 73 الفرع الرابع :الخصائص الذاتية للنظام المغلق.
- 73 أولا: التعريف بالقانون الأساسي للموظفين.
- 73 ثانيا: معنى الحياة المهنية للموظفين.
- 74 الفرع الخامس :هيكله الوظيفة العمومية الفرنسية في مجال تصنيف الموظفين.
- 74 أولا: توزيع الموظفين على مستوى الفئات السلمية.
- 76 الفرع السادس :طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة.
- 77 أولا: رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون الخاص.
- 77 1- عقد الوكالة.
- 78 2- نظرية العقد المدني.
- 78 أ- من الناحية الشكلية.
- 79 ب- من الناحية الموضوعية.
- 80 3- نظرية عقد الإذعان.
- 81 ثانيا: العلاقة رابطة عقدية من روابط القانون العام..
- 82 ثالثا: موقف القضاء من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة
- 85 رابعا: موقف المشرع الفرنسي من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة.
- 86 خامسا: تأثير المشرع الفرنسي في مجال توظيف الأعوان عن طريق العقود في المرافق العمومية بقضاء بركاني.
- 87 1- تحديد الأعوان المتعاقدون في إطار القانون العام وفقا لقضاء بركاني.
- 89 2- مدة العقود: مبدأ المدة المحددة وتطور عقود القانون العام لمدد غير محددة (قانون 26 جويلية 2005) .
- 89 أ- من حيث المبدأ.
- 90 ب- الاستثناءات: الإكثار من العقود غير المحددة المدة CDI في الوظيفة العمومية.
- 90 الفرع السابع :تقدير النظام المغلق للوظيفة العمومية.
- 97 الفصل الثاني : موقف قانون الوظيفة العمومية الجزائرية من النظامين ومراحل تطورها.
- 97 تمهيد.

99	المبحث الأول :موقف قانون الوظيفة العمومية الجزائرية من النظامين المفتوح والمغلق.
99	المطلب الأول :الوظيفة العمومية الجزائرية غداة الاستقلال.
102	المطلب الثاني :مبررات الأخذ بالنظام المغلق.
103	المطلب الثالث :موقف المشرع الجزائري من تكييف علاقة الموظف بالإدارة.
104	المطلب الرابع :العلاقة التنظيمية والقانونية وأسباب العمل بها في الجزائر.
107	المبحث الثاني :مراحل تطور الوظيفة العمومية الجزائرية ومميزاتها.
109	المطلب الأول :المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية (1966/62).
111	الفرع الأول :مميزات المرحلة الانتقالية.
112	أولا: انعدام التوازن والانسجام في هياكل الوظيفة العمومية.
114	ثانيا: التدابير المتخذة لمواجهة سلبيات المرحلة الانتقالية.
118	المطلب الثاني : مرحلة التطوير والتكيف (66 /1978).
119	الفرع الأول :مراجعة المبادئ العامة للوظيفة العمومية.
124	الفرع الثاني :الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري.
125	الفرع الثالث :الاهتمام بانسجام شبكة الأجور والمرتبات.
129	الفرع الرابع :الاهتمام باستقرار الموظفين في قطاع الوظيف العمومي.
129	أولا: بمراجعة طريقة تحديد الأجور.
131	ثانيا: بالتصدي لظاهرة عدم استقرار الموظفين في قطاع الوظيف العمومي .
133	ثالثا: بمواجهة بعض الظواهر السلبية للإدارة الجزائرية.
137	المطلب الثالث :مرحلة توحيد عالم الشغل 1990./78
137	الفرع الأول :صدور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978.
139	الفرع الثاني :صدور القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع
141	الفرع الثالث :مميزات القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات
141	أولا: الجمع بين مفهوم الموظف والعامل
141	ثانيا: توسع نطاق تطبيق القانون الأساسي النموذجي لعام 1985
143	الفرع الرابع :تأثير القانون الأساسي العام للعامل على قطاع الوظيف العمومي
143	أولا: التأثير على اللغة المستعملة
146	ثانيا: التأثير على نظام الترقية الداخلية Promotion Interne
146	ثالثا: التأثير على نظام الترقية الاستثنائية La promotion exceptionnelle

149	رابعاً: التأثير على نظام الترقية في الدرجات promotion d'échelon
153	المطلب الرابع: مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية
154	الفرع الأول: بعض الاعتبارات المشجعة على الإصلاح
156	الفرع الثاني: مقتضيات إصلاح الوظيفة العمومية
158	الفرع الثالث: بعض المحاولات لإصلاح وتطوير المنظومة الإدارية الوطنية
158	أولاً: تشكيل مجموعة عمل وزارية مشتركة سنة 1987
158	1- معاينة واقع القطاع العمومي الجزائري / الاقتصادي والإداري
161	2- مراجعة مهام الإدارة المركزية
162	3- اعتماد التشاور في مجال التخطيط
	La Concertation en matière de planification
163	4- اعتماد لا مركزية التسيير la décentralisation de la gestion
164	5- اعتماد الفعالية والترشيد في العمل الإداري
	L'efficacité et la rationalité administratives
164	6- تحقيق الانسجام في العمل الإداري
	La cohérence de l'action administrative
166	ثانياً: تشكيل مجموعة العمل الوزارية المشتركة عام 1991
167	1- مقترحات مجموعة العمل الوزارية
167	أ- إعادة تنظيم قطاع الوظيفة العمومية
167	1- بواسطة التشريع
168	2- بواسطة التنظيم
172	ثالثاً: تشكيل لجنة وطنية لإصلاح هياكل الدولة ومهامها عام 2000.
172	1- أهداف إنشاء اللجنة
173	2- المهام الموكلة للجنة
176	3- نتائج أعمال اللجنة الوطنية
178	الفرع الرابع: صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
181	القسم الثاني: الالتحاق بالوظيفة العمومية والمسار المهني للموظفين
181	تمهيد حول مفهوم الموظف العام ومكانته في المجتمع
183	1- جدول تعداد المستخدمين حسب نوع الإدارة، مستوى التأهيل، والطبيعة
184	2- حسب النسب القطاعية

- 184 3- حسب مستوى التأهيل.
- 184 4- تعداد المستخدمين حسب المستوى المؤسسي والتأهيل
- 186 5- هرم الأعمار في قطاع الوظيفة العمومية.
- 186 6- حسب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل
- 187 7- حسب التعداد الإجمالي للمستخدمين (حسب المستوى المؤسسي)
niveaux institutionnels
- 187 8- حسب قطاع النشاط secteur d'activité
- 189 الفصل الأول: من حيث المبادئ العامة التي يخضع لها انتقاء الموظفين
- 189 المبحث الأول: مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية
- 189 المطلب الأول: من حيث التأصيل والطبيعة
- 192 الفرع الأول: التمييز الايجابي كاستثناء عن مبدأ المساواة
- 196 المطلب الثاني: من حيث تحديد الشروط العامة للتوظيف
- 196 الفرع الأول: شروط الترشح لوظيفة عمومية
- 197 أولا: أن يكون جزائري الجنسية
- 199 ثانيا: أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية
- 201 وحول شرط الصحافة القضائية.
- 203 ثالثا: أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية
- 204 رابعا: أن تتوفر في المترشح شروط السن والقدرة البدنية والذهنية
- 205 خامسا: أن تتوفر في المترشح المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية
- 207 الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف
- 208 1- التعيين في وظيفة عمومية دائمة بصفة متربص
- 210 أ- الاستثناءات الواردة على فترة التمرين
- 210 1.1- التعيين في المناصب العليا التأطيرية النوعية والوظائف العليا للدولة والمتعاقدين.
- 210 أ- التعيين في المناصب العليا التأطيرية النوعية
- 210 ب- التعيين في الوظائف العليا للدولة
- 211 ج- التعيين في إطار التعاقد.
- 213 د- أنواع العقود
- 213 أولا : العقود المحددة المدة

213	ثانيا : العقود غير المحددة المدة
214	هـ- بخصوص تمديد العقود
215	2- الترسيم: la titularisation
215	أ- قضاء فترة تمرين
215	أ.1- الحالات العملية التي تبرز عند نهاية فترة التمرين
216	3- التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة
218	4- الانتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية
219	المبحث الثاني :التسيير الإداري المعاصر للمسار المهني للموظف وموقف المشرع الجزائري من ذلك
219	المطلب الأول :وظيفة الموارد البشرية في الوظيفة العمومية ومقتضاها
220	الفرع الأول:التكيف والملائمة. l'adaptation
222	الفرع الثاني :التوقع والاستشراف
224	المطلب الثاني :إدارة الموارد البشرية
224	الفرع الأول :في مجال التسيير التقديري للوظائف والكفاءات
227	الفرع الثاني :في مجال وظيفة إدارة الموارد البشرية
229	الفرع الثالث :في مجال تقييم أداء الموظفين
234	الفرع الرابع :تطوير سياسة تسيير الوظيفة العمومية
235	الفرع الخامس: تكيف وظيفة التسيير وتطوير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية
239	المطلب الثالث :التسيير الإداري للمسار المهني للموظف في القانون الجزائري.
240	الفرع الأول :بخصوص الضمانات الأساسية للموظف
240	أولا: من حيث التأصيل
240	1- مبدأ المساواة
240	2- مبدأ الاستقلالية
240	3- مبدأ المواطنة
241	ثانيا: مفهوم الضمانات أو الحماية الأساسية
241	1- في مجال التوظيف.
242	2- في مجال المشاركة.
244	3- في مجال التكوين.

- 245 4- في مجال الترقية في الدرجات و في الرتب.
- 246 أ- الترقية في الدرجات.
- 247 ب- الترقية في الرتب.
- 248 ج- في مجال المرتب والعلاوات.
- 251 د- في مجال الحقوق الشخصية.
- 252 1- حرية الرأي مقابل الالتزام بالتحفظ.
- 254 2- القيود الواردة على حرية التعبير عن الآراء.
- 256 3- إخلاص الموظفين السامين.
- 257 المطلب الرابع: حول مبدأ المساواة المهنية بين الجنسين في الوظيفة العمومية.
- 257 الفرع الأول: من حيث التأصيل.
- 258 أولا: في بعض المواثيق والقوانين.
- 258 I - في فرنسا.
- 258 أ- في المواثيق والدستور الفرنسي.
- 261 ثانيا: في القانون الأساسي الفرنسي للموظفين
- 261 1- من حيث المبدأ
- 263 ثالثا: في المناقشات البرلمانية
- 265 رابعا: من حيث الضمانات القضائية في مجال احترام المساواة المهنية في التوظيف
- 266 خامسا: من حيث القيود التي فرضها مجلس الدولة الفرنسي لصالح النساء
- 267 II- في الجزائر
- 267 أ- في أحكام الدستور.
- 268 ب- في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 269 ج- الحماية من الاعتداءات والتهديدات.
- 269 1- الحماية أثناء أو بمناسبة ممارسة الوظيفة.
- 271 2- الحماية من التحرش الجنسي.
- 273 3- إجراءات الحماية القانونية والقضائية من الاعتداءات والتهديدات.
- 277 المبحث الثالث: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله.
- 277 المطلب الأول: الوضعيات القانونية للموظف.
- 277 الفرع الأول: الالتزام بالقيام بالخدمة.
- 277 أولا: الممارسة الشخصية للمهام.

- 279 ثانيا: حالات الغياب غير المبررة
- 281 ثالثا: الجزاءات المترتبة على الإخلال بالالتزام بالقيام بالخدمة
- 282 رابعا: الالتزام بالإقامة بمكان العمل
- 282 الفرع الثاني: الامتناع عن الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية ونشاط آخر
- 282 أولا: من حيث المبدأ.
- 282 ثانيا: الاستثناءات الواردة على مبدأ عدم الجمع.
- 284 ثالثا: الجزاءات المترتبة عن الإخلال بعدم الجمع الوظيفي.
- 285 الفرع الثالث: الانتداب. le détachement.
- 286 1- الانتداب بقوة القانون.
- 286 2- الانتداب الإرادي.
- 287 أ- إجراءات الانتداب و مدته.
- 287 ب- الاستثناءات المقررة بخصوص المدة.
- 287 ج- القواعد التي يخضع لها الموظف أثناء مدة الانتداب.
- 287 د- حالة انتهاء الانتداب.
- 287 1- من الناحية المبدئية.
- 288 2- من الناحية العملية.
- 288 الفرع الرابع: وضعية خارج الإطار
- 289 الفرع الخامس: وضعية الإحالة على الاستيداع.
- La mise en disponibilité
- 290 أولا: الاستيداع بقوة القانون.
- 290 ثانيا: الاستيداع الإرادي.
- 291 ثالثا: مدة الإحالة على الاستيداع.
- 291 1- في حالة الاستيداع بقوة القانون.
- 291 2- في حالة الاستيداع الإرادي.
- 292 3- حالة انتهاء فترة الاستيداع.
- 292 الفرع السادس: وضعية الخدمة الوطنية.
- 292 أولا: الآثار المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية.
- 293 ثانيا: حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية.
- 293 المطلب الثاني: حركات نقل الموظفين.

الفرع الأول: من حيث المبدأ.

293

294

المطلب الثالث: الالتزامات المهنية من وجهة نظر أخلاقيات المهنة

La déontologie

294

الفرع الأول: معنى أخلاقيات المهنة.

300

الفرع الثاني: قواعد أخلاقيات المهنة المرتبطة بالصالح العام.

300

أولاً: الالتزام بالقيام بالخدمة.

301

ثانياً: الالتزام بالطاعة.

303

ثالثاً: الالتزام بالزهادة والاستقامة Le devoir de probité.

303

رابعاً: الاستحواذ غير المشروع على الفوائد والمصالح.

304

أ- الجزاءات المترتبة على الإخلال بهذا الالتزام.

305

خامساً: الابتزاز la concussion.

306

سادساً: الرشوة واستغلال النفوذ

307

أ- جزاء المساس بحرية الالتحاق ومساواة المترشحين في الصفقات العمومية.

308

سابعاً: النهب وتحويل الممتلكات

la soustraction et le détournement de biens

308

ثامناً: الالتزام بالسري المهني le secret professionnel

311

أ- أبعاد الالتزام بكتمان السر المهني.

312

ب- طبيعة وحالات الالتزام بكتمان السر المهني واستثناءاته.

312

ب-1 طبيعة الالتزام بالكتمان المهني.

312

ب-2 الاستثناءات الواردة على مبدأ الالتزام بالكتمان المهني.

312

ب-1.2 حالات جواز الإفشاء.

315

ب-2.2 حالات الإفشاء الإلزامي.

316

ب-3.2 مظاهر عدم الالتزام بالسري المهني.

317

1- في المجال الطبي.

320

2- في الوسط المهني عموماً

323

ج- بخصوص سرية المراسلات.

323

ج-1 - المراسلات المكتوبة.

324

ج-2 - المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات

Télécommunications

- 325 جـ. 3- ظروف الإخلال بالالتزام بالسـر المهني
- 326 جـ. 4- جزاء الإخلال بالالتزام بالسـر المهني.
- 328 تاسعا: التزام الإدارة بإعلام المواطنين.
- 329 عاشرا: الالتزام بالتحفظ والكرامة في السلوك العام.
- 331 المبحث الرابع: إنهاء الخدمة أو الخروج من الوظيفة العمومية.
- 331 المطلب الأول : أسباب إنهاء الخدمة
- 331 الفرع الأول: الإنهاء الطبيعي للخدمة
- 332 الفرع الثاني : الإنهاء المسبق للخدمة.
- 332 أولا: بسبب فقدان الجنسية الجزائرية أو للحقوق المدنية.
- 332 ثانيا: بسبب المنع القضائي.
- 333 ثالثا: بسبب الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.
- 336 رابعا: بسبب العزل أو التسريح.
- 337 خامسا: بسبب الوفاة.
- 338 المطلب الثاني : المنازعات المترتبة عن إبعاد الموظفين.
- 338 الفرع الأول :الالتزام بإعادة إدماج الموظف المبعد بغير حق.
- 339 الفرع الثاني :الالتزام بإعادة بناء الحياة المهنية
- 339 I'obligation de reconstituer la carrière
- 339 أولا: الحق في ضمان السير العادي للحياة المهنية .
- 339 ثانيا: الالتزام بالتعويض l'obligation d'indemnisation
- 340 المبحث الرابع :نطاق ممارسة مراقبة تسيير الموارد البشرية وأهدافها
- 343 الفرع الثالث :المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.
- 343 أولا: تعريفه.
- 343 ثانيا: محتوياته .
- 348 الفرع الرابع :القوة القانونية للمخطط السنوي المعتمد لتسيير الموارد البشرية والناتج المترتبة على مخالفته.
- 348 الفرع الخامس : قابلية المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمراجعة.
- 349 الفرع السادس :المرحلة الانتقالية للعمل بالنظام الجديد لتسيير الموارد البشرية.
- 350 الفرع السابع : مراحل ممارسة الرقابة في مجال تسيير الموارد البشرية من قبل مصالح الوظيف العمومي.

- 350 أولاً: مرحلة المراقبة المسبقة بواسطة إعداد والمصادقة على المخطط السنوي
- 351 ثانياً: مرحلة مراقبة تنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.
- 354 المبحث الخامس: مبدأ المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين
- 354 تمهيد
- 355 المطلب الأول: مبدأ المشاركة في النظام القانوني الجزائري
- 358 المطلب الثاني: الهيئات والأجهزة المعنية بالمشاركة في التسيير
- 360 I- اللجان المتساوية الأعضاء
- 360 1- تشكيلة لجان المستخدمين.
- 361 أ- بالنسبة لممثلي الإدارة.
- 361 ب- بالنسبة لممثلي المستخدمين
- 362 ج- الترشح لعضوية لجان المستخدمين
- 364 2- صلاحيات لجان المستخدمين.
- 365 3- تنظيم لجان المستخدمين.
- 365 أ- على مستوى الإدارة المركزية.
- 365 ب- على مستوى الإدارة المحلية.
- 366 ج- على مستوى المؤسسات العمومية الوطنية.
- 367 II - لجان الطعن.
- 368 1- تشكيلة لجان الطعن.
- 368 2- صلاحيات لجان الطعن.
- 369 III - اللجان التقنية.
- 369 IV - المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- 370 صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- 370 2- تشكيلة المجلس.
- 371 ثالثاً: تقدير مدى فعالية مبدأ مشاركة اللجان والهيكل الاستشارية في الوظيفة العمومية.
- 373 المطلب الثالث: التنظيمات النقابية المعنية بالمشاركة في التسيير المهني للموظفين.
- 373 الفرع الأول: الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية ونطاقه.
- 373 أولاً: من حيث التأصيل.

374	ثانيا: مفهوم النقابة والغرض من الانخراط فيها.
374	أ- مفهوم النقابة.
374	ب- الغرض من الانخراط في النقابة.
377	الفرع الثاني: أساس الحق النقابي للموظفين وتطبيقاته في الجزائر.
377	أولا: من حيث المبدأ.
379	أ- صور الحق النقابي والمبادئ التي تحكم ممارستها
379	1- صور ممارسة الحق النقابي.
380	2- المبادئ التي تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية ومعايير التمثيل.
380	2-1- من حيث المبادئ.
380	أ- مبدأ الحرية النقابية للموظفين.
380	ب- مبدأ التعددية النقابية.
381	2-2 من حيث معايير التمثيل.
381	أ- تعداد المستخدمين.
384	ب- الاستقلالية.
385	ج- الاشتراكات.
385	رابعا: التجربة والأقدمية.
386	د- الدفاع عن الحقوق والمصالح
387	هـ- القيود التي ترد على الحق النقابي
389	القسم الثالث: النظام التأديبي للموظفين والضمانات المقررة لهم
389	تقديم
391	الفصل التمهيدي: معلومات عامة حول النظام التأديبي وإدارته
391	تمهيد
391	المبحث الأول: الغاية من وضع نظام لانضباط الموظفين.
393	المطلب الأول: الواجب المهني والجزاءات المقررة على مخالفته.
394	الفرع الأول: الواجبات الايجابية.
395	الفرع الثاني: الواجبات السلبية.
397	المبحث الثاني: النظام التأديبي le régime disciplinaire
400	المطلب الأول: العقوبة التأديبية ونطاقها

401	المطلب الثاني :مصدر القاعدة التأديبية
401	الفرع الأول :التشريع مصدر أساسي للنظام التأديبي
402	الفرع الثاني :المبادئ العامة للقانون
403	المطلب الثالث :الهدف من السهر على انضباط الموظفين
404	الفرع الأول :إدارة الانضباط
405	الفصل الأول :المسؤولية وتنوعها
405	تمهيد
406	المبحث الأول :تنوع المسؤولية
407	المطلب الأول :المسؤولية الجزائية للأعوان العموميين
407	الفرع الأول :معاقة الأعوان العموميين la pénalisation des agents
408	أولا: المخالفات الإرادية وصورها infraction volontaire
408	1- المخالفات غير الإرادية وصورها Infractions involontaire
409	الفرع الثاني :التقييد التشريعي لنطاق تطبيق العقوبات غير الإرادية
409	أولا: الأفعال الناجمة عن عدم الحيطة أو الإهمال.
410	ثانيا: مفهوم الجنح غير الإرادية
415	المطلب الثاني :المسؤولية المدنية للأعوان العموميين والإدارة
415	الفرع الأول :موقف القضاء الإداري من الخطأ الشخصي
415	أولا: حول مسؤولية الموظف
416	ثانيا : حول مسؤولية الإدارة
416	1- التوجه القضائي الحديث بخصوص مسؤولية الإدارة
417	أ- قضية بلدية Lusignan
417	ب- قضية السيد Pothier
419	ثالثا: حول الجمع بين المسؤولية
421	المطلب الثالث :المسؤولية التأديبية للموظفين
421	الفرع الأول :الأخطاء التأديبية من حيث المبدأ
423	أولا: حول مفهوم الخطأ التأديبي
425	ثانيا: حول التمييز بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي
426	1- الخطأ المرفقي
426	2- الخطأ الشخصي

- 426 أ- أصناف الأخطاء الشخصية للموظفين
- 427 1- الأخطاء الشخصية المرتكبة خارج الخدمة والتي لها علاقة بالخدمة
- 427 2- الأخطاء الشخصية غير المتخلصة تماما من كل علاقة بالخدمة
- 427 3- الأخطاء الشخصية المرتكبة في إطار الخدمة والتي لا صلة لها بالخدمة
- 428 الفرع الثاني: التغطية الإدارية للموظفين
- 428 أولا: في فرضية تكيف الخطأ الشخصي بالخطأ المرفقي
- 429 ثانيا: في فرضية الجمع بين الأخطاء
- 431 المطلب الرابع: الأخطاء التأديبية وعقوباتها
- 431 الفرع الأول: الأخطاء المهنية وتصنيفها
- 431 أولا: تصنيف الأخطاء المهنية
- 432 ثانيا: التعريف بالأخطاء المهنية
- 434 المبحث الثاني: العقوبات التأديبية والأساس القانوني للدعوى التأديبية
- 434 المطلب الأول: العقوبات التأديبية أنواعها وآثارها
- 434 الفرع الأول: أنواع العقوبات التأديبية والسلطة المخولة بتوقيعها
- 434 أولا: أنواع العقوبات التأديبية
- 434 1- العقوبة من الدرجة 1
- 434 2- العقوبة من الدرجة 2
- 434 3- العقوبة من الدرجة 3
- 435 4- العقوبة من الدرجة 4
- 435 الفرع الثاني: السلطة المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية
- 437 الفرع الثالث: الآثار المترتبة على توقيع العقوبة التأديبية
- 437 أولا: آثار العقوبات بحسب طبيعتها
- 437 1- عقوبات التنبيه والإنذار والتوبيخ
- 437 2- التخفيض في أقدمية الدرجة
- l'abaissement d'Ancienneté d'échelon
- 438 3- التخفيض في الدرجة l'abaissement d'un ou de deux échelons
- 438 4- النقل الإجمالي
- 438 5- الترتيل إلى الرتبة السفلى مباشرة la rétrogradation dans le grade
- 438 6- التسريح le licenciement

- 439 ثانيا: آثار العقوبات التأديبية بسبب الإخلال بالواجبات القانونية المجرمة
 441 المطلب الثاني: الأساس القانوني لتحريك الدعوى التأديبية
 441 الفرع الأول: كيفية تحريك الدعوى التأديبية
 442 أولا: تحريك الدعوى التأديبية من قبل الرئيس السلمي والأعوان المكلفين
 بالمراقبة والتفتيش
- 442 ثانيا: تحريك الدعوى التأديبية من قبل أشخاص لا يتبعون الإدارة
 443 الفرع الثاني: استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية
 443 أولا: حالة صدور العقوبة التأديبية قبل الحكم القضائي
 444 ثانيا: حالة القرار التأديبي غير النهائي
 444 ثالثا: حالة العقوبة التأديبية النهائية
 445 رابعا: حالة صدور الحكم القضائي قبل صدور القرار التأديبي
 446 المطلب الثالث: الإجراء التأديبي أمام المجلس التأديبي
 446 الفرع الأول: مبدأ احترام حقوق الدفاع
 447 أولا: التوقيف la suspension
 448 ثانيا: حقوق وواجبات الموظف أثناء فترة التوقيف
 451 الفصل الثاني: الضمانات المقررة للموظفين في المسائل التأديبية
 451 تمهيد
- 452 المبحث الأول: الضمانات المقررة قانونا
 453 المطلب الأول: حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي
 453 الفرع الأول: من حيث المبدأ
 453 أولا: حق الاطلاع على الملف التأديبي في نظر القانون والفقه والقضاء.
- 453 1- في القانون
 454 2- في الفقه
 454 3- في القضاء
- 455 ثانيا: تبليغ الملف ومشتملاته للموظف
 457 الفرع الثاني: التبليغ بتحريك الدعوى التأديبية والأخطاء المنسوبة للموظف
 458 المطلب الثاني: حق الموظف في الدفاع
 458 الفرع الأول: الحق في اختيار المدافع

- 459 الفرع الثاني: الحق في إحضار الشهود
- 460 الفرع الثالث: الحق في الحصول على تعويض مصاريف النقل والمصاريف اليومية
- 460 أولا: تعويض مصاريف النقل
- 460 ثانيا: تعويض المصاريف اليومية
- 461 تقدير
- 462 المطلب الثالث: استشارة المجلس التأديبي ومدى الزاميتها
- 462 الفرع الأول: في مجال العقوبات التأديبية
- 462 أولا: العقوبات من الدرجة الأولى والثانية
- 463 ثانيا: في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.
- 464 1- في حالة المتابعة أمام المحكمة الجزائية
- 465 2- الضمانات الممنوحة للموظف أثناء فترة التوقيف
- 465 الفرع الثاني: دعوة المجلس التأديبي للاجتماع
- la convocation du conseil de discipline
- 465 أولا: من له حق دعوة المجلس للانعقاد
- 467 ثانيا: الإجراءات المتبعة عند افتتاح الجلسة التأديبية
- 469 المطلب الرابع: الإجراءات المتبعة واتخاذ القرار التأديبي
- procédure et prise de décision devant le conseil de discipline
- 469 الفرع الأول: من الناحية المبدئية
- 470 أولا: مداوالات المجلس التأديبي
- 470 ثانيا: قرارات المجلس التأديبي
- 470 1- من الناحية الشكلية
- 471 الفرع الثاني: اختيار العقوبة التأديبية الأنسب
- 472 أولا: من له الحق في اختيار العقوبة التأديبية:
- 473 ثانيا: تبرير القرار التأديبي. Les Motifs.
- 475 ثالثا: نشر القرارات التأديبية la publicité des décisions disciplinaires
- 476 الفرع الخامس: التظلمات ضد العقوبات التأديبية وأنواعها
- 476 أولا: أنواع التظلمات
- 477 1- التظلم أمام لجنة الطعن
- 478 2- القرارات الصادرة عن لجنة الطعن

- 478 أ- في مجال التظلم المنازعاتي.
- 478 ب- في مجال التظلم للإلغاء.
- 479 ج- في مجال الاختصاص
- 479 1- في مجال الاختصاص النوعي
- 480 2- في مجال الاختصاص الإقليمي
- 481 المطلب الخامس: الآثار المترتبة على إلغاء العقوبة
- 481 الفرع الأول: في حالة إلغاء العقوبة أو التزليل من الرتبة
- 483 الفرع الثاني: حول الإجراءات التأديبية القضائية
- 484 أولا: بخصوص فئة قضاة الموضوع
- 486 ثانيا: سحب العقوبة التأديبية le retrait de la sanction disciplinaire
- 486 1- على صعيد المصلحة المعنية للدولة
- 486 2- على الصعيد المادي للدولة
- 487 ثالثا: محو آثار العقوبات من الملف الإداري للمعني
- 487 رابعا: رد الاعتبار للموظف وشروط ذلك
- 487 1- التدابير التي تدخل في إطار القانون العام
- 489 2- العفو وآثاره على العقوبة التأديبية
- 491 اطلب السادس: المسؤولية المالية Responsabilité budgétaire et financière