

جامعة الجيلالي بونعامة

قسم العلوم السياسية

محاضرات في مقياس الوظيفة العامة في الجزائر

لطلبة السنة أولى ماستر تخصص: الإدارة المحلية

برنامج مادة الوظيفة العمومية في الجزائر

- المحور الأول: مدخل مفاهيمي للوظيفة والموظف.
- المحور الثاني: الالتحاق بالوظيفة العمومية.
- المحور الثالث: تنظيم الوظيفة العمومية.
- المحور الرابع: ضمانات وحقوق الموظف وواجباته.
- المحور الخامس: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله.
- المحور السادس: انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة.

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص31.

المحور الأول: مدخل مفاهيمي للوظيفة والموظف

يتم التطرق في هذا المحور إلى مفهوم الوظيفة العمومية وإلى مفهوم الموظف وتميزه عن باقي مستخدمي الدولة، وإلى تطور قانون الوظيفة العمومية ومجال تطبيقه.

أولاً: مفهوم الوظيفة العمومية

للوظيفة العمومية مفهومان رئيسيان هما: المفهوم الشخصي، والمفهوم الموضوعي، وظهر مفهوم ثالث يجمع بين المفهومين المذكورين.

أ- المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية:

الوظيفة العمومية بالمعنى الموضوعي هي: ((مجموعة من الاختصاصات القانونية والنشاطات التي يقوم بها موظف مختص في الإدارة متوخيا الصالح العام))¹.

من خلال هذا التعريف يمكن استخلاص خصائص الوظيفة العمومية القائمة على المفهوم الموضوعي، وهي كالآتي:

- التركيز أساساً على الأعمال والنشاطات التي يقوم بها الموظفون، وبالتالي الاهتمام ينصب على الوظيفة من حيث الواجبات والمسؤوليات، والمؤهلات اللازمة لشغلها.
- تعتبر الوظيفة بالمفهوم الموضوعي عمل متخصص لا يختلف عن العمل في المشروعات الخاصة، وليس مهنة يكرّس لها الموظف كل نشاطه المهني.
- ارتباط الموظف بالوظيفة المعين فيها، فبقاؤه مرهون ببقاء الوظيفة، فإذا ألغيت فصل من العمل ولا ينتقل إلى وظيفة أخرى.
- الطابع المؤقت لعلاقة الموظف بالإدارة، فتعيين الموظف قاصر على ممارسة مهام الوظيفة المعين فيها، فمصيره مرتبط بمصير هذه الأخيرة.
- لا يعرف هذا المفهوم فكرة التدرج الوظيفي، أي لا توجد فيه ترقية الموظف من رتبة إلى رتبة أخرى، فكل تغيير في الوظيفة يعتبر تعييناً جديداً يتطلب استقاء المتطلبات الضرورية.

¹ - محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الرابعة لسانس، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2012/2013، ص 11.

يطلق على المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية اسم المفهوم الأمريكي لظهوره في الولايات المتحدة الأمريكية، إلا أنه انتشر فيما بعد في الكثير من الدول، منها البرازيل وسويسرا وكندا¹.

ب - المفهوم وظيفة العمومية:

يرتكز هذا المفهوم على أن الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف كلية، ويخضع لنظام قانوني متميز يوفر له الضمانات اللازمة للاستقرار الوظيفي، ويركز هذا المفهوم على الموظف ومؤهلاته وفكرة الحياة المهنية، فالموظف يعين في وظيفة يتدرج فيها من أدنى السلم الإداري إلى أن يصل إلى أعلاه، ويظل في وظيفته إلى أن تنتهي خدمته بأحد الأسباب القانونية².

وعليه فالوظيفة العمومية تعرف بالمفهوم بأنها: ((الأشخاص الذين يتفرغون للعمل لفائدة مرفق عمومي، ويتخذونه مهنة لهم، يحكمهم نظام قانوني متميز خلال مساهمهم المهني)).

يتميز المفهوم للوظيفة العمومية بجملة من الخصائص أهمها³:

- الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرّس حياته لها، وتتميز هذه المهنة بالدوام والاستقرار ويتمتع الموظف فيها بمزايا وحقوق وضمانات.
- يقوم المفهوم للوظيفة العمومية على فكرتين أساسيتين: وجود قانون أساسي للموظفين، الاعتراف بالحياة المهنية أو الوظيفية للموظفين.
- لا يرتبط مصير الموظف بالوظيفة التي يشغلها، فهو حين يعين يلتحق بالإدارة التي يمكنها أن تعينه في أي وظيفة تتلاءم مع قدراته، وإذا ألغيت الوظيفة التي يشغلها ينقل إلى وظيفة أخرى.
- يعطي المفهوم للوظيفة العمومية أهمية كبير للموظف، فهو يستلزم وضع تعريف دقيق له، ونظام قانوني يحكم حياته المهنية من التوظيف إلى نهاية الخدمة.

¹ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ط، ص 20-21.

² - أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، طبعة 2007، ص 38.

³ - مهدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 03/06، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الموسم الجامعي 2008/2009، ص 15-16.

- دوام الوظيفة وعدم تأقيتها، وإلزام الموظف بتسخير كل نشاطه المهني لها، حيث تكون مصدر رزقه، ومنعه من ممارسة نشاط آخر مريح إلا في حدود ضيقة وبشروط محددة.
- وجود فكرة التدرج المهني، حيث يرتقي الموظف في السلم الإداري من رتبة إلى رتبة أعلى بطرق محددة في القانون الأساسي الذي يحكمه.
- يسود المفهوم للوظيفة العمومية في الدول الأوروبية كفرنسا وبريطانيا وإسبانيا وألمانيا وغيرها من الدول¹، ولهذا يطلق عليه المفهوم الأوروبي للوظيفة العمومية، وتبنت هذا المفهوم أيضا الكثير من دول العالم الثالث.

¹ - السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1984، ص 13 وما بعدها.

² - محمد صالح فنينيش، مرجع سابق، ص 9.

وما يدل على الأخذ بالمفهوم هو تصريح الأمر رقم 03/06 على أنه جاء لتحديد نظام متميز يحكم الموظفين: ((يحدد هذا الأمر القواعد الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الممنوحة لم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة ¹).

كما عرّف الموظف في المادة 04 منه، واهتم به من حيث تحديد قواعد تعيينه وحقوقه وضمانته وترقيته وتكوينه وكل ما يتعلق بحياته المهنية، حيث أن من أصل أحد عشر بابا خصص تسعة أبواب للأحكام الخاصة بالموظفين.

أما ما يدل على الأخذ بالمفهوم هو تخصيص الأمر رقم 03/06 للفصل الرابع من الباب الأول لنظام التعاقد تحت عنوان: (الأنظمة القانونية الأخرى للعمل)، فنصّ على أن مناصب الشغل التي تتعلق بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الأعمال التي تكتسي طابعا مؤقتا أو تدخل في مجال الاستشارة أو الخبرة أو الدراسات تخضع لنظام التعاقد ².

كما أنه وضع في المادة 08 منه القواعد الأساسية لتصنيف الموظفين في أربع مجموعات حسب مستوى التأهيل المطلوب.

ثانيا: أنظمة الوظيفة العمومية

يتم التطرق في هذا العنصر إلى أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها.

أ - النظام المفتوح للوظيفة العمومية:

يقوم النظام المفتوح على أساس المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية، والذي يرى أن الوظيفة العمومية هي العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات وما يتطلبه من مؤهلات لازمة لأدائه، فهو يركز على الوظيفة التي يشغلها الموظف بصرف النظر على شاغلها أو القائم بها.

¹ - الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع46.

² - المواد: 19، 21، 25 من الأمر نفسه.

ففي ظل النظام المفتوح للوظيفة العمومية تستخدم الإدارة موظفون يتمتعون بالكفاءة والالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها، فمناصب العمل نجدها محددة سلفا وتستلزم شروطا معينة، تشترط في شاغل تلك الوظيفة، مقابل حقوق وحوافز مادية، يستفيد منها الموظفون¹.

والمقصود بمصطلح النظام المفتوح، قابلية الوظيفة العمومية للتدفق والتطور المستمر والتحول بين باقي قطاعات الشغل الأخرى (العامة، الخاصة)²، فالوظيفة العمومية قطاع لا يتميز عن هذه القطاعات.

يتميز النظام المفتوح بالخصائص التالية³:

- الوظيفة العمومية عمل مؤقت يمارسه الموظف بعقد لا يختلف عن باقي الأعمال.
- لا يختلف الموظفون في ظل هذا النظام عن المستخدمين في القطاعات الاقتصادية، فهم لا يتمتعون بأنظمة قانونية خاصة تمنحهم ضمانات متميزة.
- يتم تسريح الموظف إذا تم إلغاء الوظيفة؛ لأنه عين لممارسة مهام تلك الوظيفة فزوالها يؤدي إلى عزله، ولا ينقل إلى وظيفة أخرى.
- يخضع التوظيف في ظل هذا النظام لقانون العرض والطلب، والإدارة تنافس باقي القطاعات من أجل جلب أفضل العناصر، ولا تدمج هؤلاء في أسلاك دائمة ومستقرة.
- يقتصر دور الإدارة في هذا النظام على تحديد الوظيفة والمؤهلات اللازمة لشغلها، وطرق توظيف العناصر الأكثر كفاءة، ولا تلتزم بتكوين الموظفين ولا بترقيتهم، وإنما يقع على

¹ - مهدي رضا، مرجع سابق، ص: 19.

² - مقدم سعيد، أنظمة الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2006، ص: 28.

³ - أنظر في خصائص النظام المفتوح:

- السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1984، ص 20 وما بعدها.

- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، طبعة 1982، ص 15

عاقبتهم واجب التكوين، كما أن الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى يعتبر تعينا جديدا وليس ترقية.

- تقوم العلاقة بين الموظفين والإدارة على أساس التعاقد، فيمكن لكل طرف إنهاء العلاقة الوظيفة بكل سهولة مع واجب الإخطار المسبق.

يسود النظام المفتوح للوظيفة العمومية في العديد من الدول أبرزها الولايات المتحدة الأمريكية وسويسرا وكندا وفنلندا¹.

يتميز النظام المفتوح بجملة من المزايا، وتعتريه عدة عيوب²، فالمزايا يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- البساطة، حيث لا يوجد في هذا النظام نظام قانوني معقد للترقية أو التأديب، فالنظام المطبق على الموظفين لا يختلف عن النظام المطبق على سائر مستخدمي الدولة.

- حركية المستخدمين بين القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي، وهذا ما يجعل الإدارة العمومية قطاعا مفتوحا يستفيد من خبرات القطاع الاقتصادي ويوفده.

- حرية الإدارات والمؤسسات العمومية في الحصول على الكفاءات ومنحها الامتيازات اللازمة للحفاظ عليها.

- المرونة في الحصول على الموارد البشرية وفي الاستغناء عنها.

أما عن عيوب هذا النظام، فتتلخص فيما يلي:

- لا يوفر الاستقرار الوظيفي للموظف لارتباط تعيينه بالوظيفة التي يشغلها.

- التعقيد في مجال وصف الوظائف والتخصص الدقيق التي تبني عليها، كما أنه توجد وظائف يصعب وضع وصف دقيق لها كالتعليم والطب والأمن.

- الصراع الدائم والمنافسة المستمرة بين القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي على الموارد البشرية.

¹ - مهدي رضا، مرجع سابق، ص 18.

² - أنظر في مزايا وعيوب النظام المفتوح:

- فوزي حبش، مرجع سابق، ص 17-19.

- سليمان سليم بطارسة، نظام الوظيفة العامة في المملكة الأردنية الهاشمية، ط1، مطبعة كنعان، أريد (الأردن)، 1997، ص 29-31.

- عدم مراعاة خصوصية الإدارة العمومية والنظر إليها كباقي قطاعات النشاط، وهذا قد يؤثر على المصلحة العامة وسير المرفق العام.

ب- النظام المغلق للوظيفة العمومية:

يقوم النظام المغلق للوظيفة العمومية على أساس المفهوم الشخصي الذي يركز اهتمامه على الموظف وما يحمله من مؤهلات وشهادات وأقدمية بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به، وتعتبر الوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق مهنة تتميز بالدوام والاستقرار، حيث يكرس لها الموظف حياته من التوظيف حتى يبلغ سن التقاعد، ويحكمه طوال حياته المهنية نظام قانوني متميز¹.

يقصد بمصطلح النظام المغلق تفرغ الموظف لخدمة الدولة، وعدم السماح له بالانفتاح المهني على باقي النشاطات الأخرى إلا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العامة². ويسمى هذا النظام أيضا بنظام المهنة، نظام احترافية الوظيفة العمومية، ونظام السلك الوظيفي³.

يتميز النظام المغلق بجملة من الخصائص أهمها⁴:

- تعتبر الوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق مهنة منظمة يتفرغ لها الموظف، ويكرس لها حياته، فلا يمارس نشاطا آخر إلا بما يسمح به القانون.
- يركز النظام المغلق على الاهتمام بالموظف أكثر من الاهتمام بالوظيفة، وذلك من خلال تكوينه وترقيته ووضع النظام القانوني الذي ينظم حياته المهنية.

¹ - أنظر في مفهوم النظام المغلق:

- سامي جمال الدين، الإدارة العامة، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006، ص212.

- بوعلام السنوسي، قانون الوظيفة العمومية، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء، طبعة 2010، ص5.
Jean-Marie AUBY, Jean-Bernard AUBY, **Droit de la fonction publique**, Dalloz, Paris, 3^{ère} éd, 1997, P17-18.

² - سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة 1990، ص63.

³ - دجال صالح، الوجيز في الوظيفة العمومية، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الرابعة

لسانين، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2003-2004، ص2.

- مهدي رضا، مرجع سابق، ص22-23.

⁴ - أنظر في خصائص النظام المغلق:

- محمد محمد بدران، مرجع سابق، ص122.

- يستند النظام المغلق على وجود عنصرين مهمين هما:
 - ❖ قانون أساسي يحكم الموظفين "Statut des fonctionnaires": وهو مجموع القواعد القانونية التي تحكم الموظفين خلال مسارهم المهني.
 - ❖ فكرة الحياة المهنية للموظفين "Carrière professionnelle": والتي تعني التحاق الموظف بالوظيفة العمومية على أساس الدوام والاستمرار من بداية التوظيف إلى نهاية الخدمة.
- داوم التعيين في الوظيفة العمومية، فالموظف يلتحق بالوظيفة العمومية كجهاز وليس بوظيفة محددة، ولهذا يمكن للإدارة نقله من وظيفة إلى أخرى ومن مكان إلى آخر.
- تدرج الموظف في السلم الإداري، فلا يلتحق بالوظيفة العمومية كقاعدة عامة إلا من أدنى رتب السلم الإداري، ثم يترقى فيه وفق أسس محددة.
- يطبق النظام المغلق للوظيفة العمومية في الدول الأوروبية كفرنسا وبريطانيا وألمانيا وإسبانيا والنمسا والكثير من دول العالم خاصة دول العالم الثالث¹.
- يتميز النظام المغلق بعدة مزايا أو محاسن كما له عدة عيوب أو مساوئ²، فالمزايا تتمثل أساسا فيما يلي:
 - توفير الاستقرار الوظيفي للموظف بسبب دوام الوظيفة ووجود نظام قانوني خاص به.
 - ضمان مبدأ سير المرفق العام بانتظام بسبب طول خدمة الموظف وتنظيم شؤون الوظيفة العامة.
 - ترسيخ ولاء الموظف للوظيفة العمومية لطول خدمته فيها.
 - التكوين المستمر للموظف للرفع من كفاءته بما ينسجم مع متطلبات المرفق العام.
- أما سلبيات النظام المغلق، فيمكن تلخيصها في الآتي:
 - التعقيد، حيث يتطلب تسيير الوظيفة العمومية وضع الكثير من النصوص القانونية وموردا بشريا مؤهلا للتحكم في مختلف الأسلاك والمسارات المهنية.

¹ - السيد محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص13.

² - أنظر في مزايا وعيوب النظام المغلق:

- سليمان سليم بطارسة، مرجع سابق، ص32-33.

- محمد محمد بدران، ج1، مرجع سابق، ص124، 125.

- بروز طبقة من الموظفين منغلقة على نفسها قد يؤدي استقرارها الوظيفي ومركزها الاجتماعي إلى ظهور بعض الظواهر السلبية كالبيروقراطية والروتين الإداري ومقاومة الإصلاح والتغيير.

- تقييد حرية الإدارة في الحصول والاستغناء على الموارد البشرية بسبب القيود التي يفرضها هذا النظام.

- ضعف الاهتمام بالتخصص والاكتفاء بالكفاءة العامة قد يؤدي إلى الحصول على موارد بشرية غير مؤهلة تدفع الإدارة تكلفة باهظة لتكوينها وتأهيلها.

ج- موقف قانون الوظيفة العمومية الجزائري من النظامين:

ورد في عرض أسباب مشروع القانون المتضمن الموافقة على الأمر 06-03 الذي قدمته الحكومة إلى البرلمان من أجل المصادقة عليه: «إذ تم في هذا السياق الاحتفاظ بصفة الموظف لكل مستخدم يمارس مهامه باسم الدولة ليبقى نظام المسار المهني مهيمنا مع دعمه بالأشكال القانونية الأخرى لعلاقات العمل»¹.

يتضح من هذا العرض أن الأمر رقم 06/03 أخذ بالنظام المغلق كقاعدة عامة، وبالنظام المفتوح كاستثناء.

فمن مظاهر أخذه بالنظام المغلق ما يلي:

- وجود فكرة القانون الأساسي للموظفين: فالموظفين يحكمهم قانون أساسي هو الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية.

- وجود فكرة الحياة المهنية: نظم الأمر رقم 06/03 المسار المهني المعبر عن الحياة المهنية في الباب الرابع، فتناول فيه التوظيف (الفصل الأول)، والترقي (الفصل الثاني)، والتسيير الإداري للمسار المهني (الفصل الثالث)، والتقييم (الفصل الرابع)، والتكوين (الفصل الخامس)، والترقية بمختلف أنواعها (الفصل السادس). والأوسمة والمكافآت (الفصل السابع).

- توافر خاصية الوظيفة العمومية مهنة منظمة تقتضي التفرغ: حيث نصت المادة 43 من الأمر 06-03 على وجوب تخصيص الموظفين كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت

¹ عرض أسباب مشروع القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 06/03، الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني، ع 204 الصادر في 2006، ص 11.

إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه، ويرخص لهم فقط بممارسة مهام التكوين والتعليم أو البحث كنشاط ثانوي.

- توافر خاصية داوم واستقرار الوظيفة العمومية: نصت المادة 04 من الأمر 03-06 على ما يلي: « يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ».

- توافر خاصية التدرج الوظيفي من خلال الاعتراف بمبدأ فصل الرتبة عن منصب الشغل في المادة 05 من الأمر رقم 03/06، وبحق الموظف في الترقية بمختلف أنواعها في المواد: 38، 106، 107، 109.

- الاهتمام بشكل واضح بالموظف أكثر من الوظيفة: فجاء في الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر 03-06: « يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة ». وتجسد هذا من خلال تخصيص تسعة أبواب من الأمر المذكور للأحكام الخاصة بالموظفين من أصل أحد عشر بابا تضمنها.

أما بالنسبة لمظاهر الأخذ بالنظام المفتوح فيمكن تلخيصها فيما يلي:

- تكريس نظام التعاقد في التوظيف إلى جانب نظام التوظيف الدائم، حيث خصص له الأمر رقم 03/06 الفصل الرابع من الباب الأول تحت عنوان (الأنظمة القانونية الأخرى للعمل)، ويكون التعاقد في المجالات التالية¹:

- مناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ والصيانة والخدمات التي كانت في السابق تخضع لمجال التوظيف الدائم.

- مناصب الشغل المخصصة للموظفين بصفة استثنائية في انتظار مسابقة توظيف أو في حالة إنشاء سلك جديد، ولتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

- الأعمال أو النشاطات التي تكتسي طابعا مؤقتا.

- الأعمال الظرفية للخبرة أو الدارسة أو الاستشارة.

¹ - المواد: 19، 20، 21، 25 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

يخضع التوظيف في المجالات المذكورة لنظام قانوني خاص حددت قواعده بالمرسوم الرئاسي رقم 308/07¹، وليس للأعوان الذين يوظفون في المجالات المذكورة الحق في اكتساب صفة الموظف أو الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية².

- محاولة وضع وصف عام للوظائف من خلال تحديد المجموعات أو الفئات التي يصنف فيها الموظفون، حيث نصّت المادة 08 من الأمر رقم 03/06 على أن أسلاك الموظفين تصنف في أربع مجموعات:

- المجموعة (أ) تمارس نشاطات البحث والتصميم والدراسات.
- المجموعة (ب) تمارس نشاطات التطبيق.
- المجموعة (ج) تمارس نشاطات التحكم.
- المجموعة (د) تمارس نشاطات التنفيذ.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007، يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم وقواعد تسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر، ع61.

² - المادة 22 من الأمر رقم 03/06، مرجع سابق.

أنظر في تفاصيل تطور الوظيفة العمومية:

- مقدم سعيد، أنظمة الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، مرجع سابق، ص53
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، طبعة 2012، ص40 .

- مهدي رضا، مرجع سابق، ص26