

الفصل الخامس: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العمومي

إن الموظف العمومي خلال مساره المهني، لابد أن يمر بإحدى الوضعيات التالية:

1_ وضعية القيام بالخدمة

2_ وضعية الانتداب

3_ وضعية خارج الاطار

4_ وضعية الاستيداع

5_ وضعية الخدمة الوطنية

6_ وضعية حركات نقل الموظفين

المبحث الأول: وضعية القيام بالخدمة

وقد عرفتها نص المادة 128 من الامر 03/06 على أنها وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من نفس الامر.

يعد في وضعية خدمة:1_ الموجود في عطلة سنوية

2_ في عطلة مرضية أو حادث مهني

3_ الموظفة الموجودة في عطلة أمومة

4_ المستفيد من رخصة غياب حسب نص المادة 208 فهناك 5 حالات يستطيع

الموظف الاستفادة من رخصة الغياب من دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

_ يستطيع الموظف في حدود 4 ساعات في الأسبوع التغيب عن الوظيفة من أجل متابعة الدراسة أو للمشاركة في مسابقات أو اختبارات.

_ القيام بمهام التدريس، حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به

_ للمشاركة في دورات المجالس الشعبية المنتخبة (مجلس الشعبي الوطني، مجلس الشعبي الولائي، مجلس الشعبي البلدي)

_ من أجل أداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي

_ للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

أما حسب نص المادة 212 من نفس الامر فينص على الاستفادة من 3 أيام في احدى المناسبات التالية:

_ زواج الموظف

_ ازدياد طفل الموظف

_ ختان ابن الموظف

_ زواج أحد فروع الموظف

_ وفاة زوج الموظف

_ وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

المبحث الثاني: وضعية الإنتداب:

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلوكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استقاداته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

للانتداب نوعين الانتداب بقوة القانون، والانتداب بطلب من الموظف.

أولاً: الانتداب بقوة القانون:

في حالة:

1_ وظيفة عضو في الحكومة

2_ عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية إقليمية

3_ وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك ينتمي إليها.

4_ عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به

5_ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة

6_ تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية

7_ متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة

8_ تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية

9_ متابعة تكوين أو دراسات، إذا ماتم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها

إليها

ثانياً: يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة

1_ نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية

2_ وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه

3_ مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

مدة الانتداب :

_ الفترة الدنيا الانتداب 6 أشهر والمدة القصوى 5 سنوات، يتم الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة.

إلا أنه في حالة الانتداب بطلب منه من أجل الدراسة أو مدة الشغل أو عهدة أو التكوين فتكون مدة انتهاء الانتداب هي مدة انتهاء الانتداب.

المبحث الثالث : وضعية خارج الإطار

تعريفه: وضعية خارج الأطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في الإطار.

_ لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) .

تكرس وضعية خارج الإطار بقرار إداري من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز خمس سنوات

_ يتقاضى الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية.

المبحث الرابع: وضعية الإحالة على الاستداع

_ تتمثل الإحالة على الاستداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل. وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقيّة في الدرجات وفي التقاعد.

غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستداع.

_ تكون الإحالة على الاستداع بقوة القانون في الحالات التالية:

_ في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

_ للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات

_ للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته.

_ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي

إذا عُين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون.

_ لا يمكن للموظف الاستفادة من الاستداع إلا بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية.

المبحث الخامس: وضعية الخدمة الوطنية:

الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني. تخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي.

يوضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية.

ويترتب على وضع الموظف العمومي في وضعية أداء الخدمة الوطنية مايلي:

_ يحتفظ بحقه في الترقية في الدرجات.

_ يحتفظ بحقه في التقاعد

_ يحتفظ بحقه في إعادة إدماجه في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة خدمته الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد

_ له حق الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا، أو في منصب معادل له.

إلا أن الموظف العمومي المستدعي لأداء واجب الخدمة الوطنية لا يمكنه الاستفادة من أي راتب.

المبحث السادس: وضعية حركات نقل الموظفين

فحسب نص المادة 156 من نفس الامر جاء فيها أنه: "يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي وتتم في حدود ضرورات المصلحة، كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية"

يتضح مما سبق أن النقل يكون بإحدى الطريقتين

1_ بطلب من الموظف العمومي مراعاة لرغبته ولوضعيته العائلية وأقدميته وفي نفس الوقت موافقة إدارته الأصلية مراعاة للمصلحة العامة للمرفق.

2_ النقل الإجباري : ويعتبر عقوبة من درجة الثالثة، حيث تقترح الإدارة العقوبة ومجلس التأديبي بعد اجتماعه يتخذ القرار في ذلك.