



جامعة أمحمد بوقرة بومرداس



كلية الحقوق والعلوم السياسية بـودواو
قسم القانون العام

03-06 وضعية الانتداب في ظل الامر
دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة-بومرداس

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في القانون
تخصص: قانون عام

إعداد الطالبين: إشراف الأستاذ:

• بوطبة مراد

• شرفاوي نسيمة

• واضح فتيحة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
تواتي نصيرة	استاذ التعليم العالي	أمحمد بوقرة بومرداس	رئيسا
بوطبة مراد	استاذ التعليم العالي	أمحمد بوقرة بومرداس	مشرفا ومقررا
بن طيب زهية	استاذة مساعدة أ	أمحمد بوقرة بومرداس	ممتحنا

السنة الجامعية

2024 -2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الإهداء

الى التي انارت دربي ونسجت لي طريق النجاح ، الى التي سهرت معي ليالي الامتحانات منذ الصغر وساندتني ووقفت الى جانبي بأفعالها ودعائها لي ، الى التي ضحت بكل شيء من اجلي وإخوتي ، إلى أمي روزة الغالية رحمها الله واسكنها الفردوس الاعلى من جناته .

الى من هو كثير السؤال عني والدعاء لي ، ابي علي الغالي حفظه الله ورعاه .

الى زوجي واولادي كل باسمه .

الى اخوتي واخواتي الأعزاء

الى الرائعة الطيبة نجمة

وكل الاصدقاء .

فتيحة





الإهداء

الى الماس الذي لا ينكسر نبع العطاء الذي زرع الاخلاق بداخلي وعلمني طرق الارتقاء،
الى روح ابي الغالي احمد.

الى الزهرة التي لا تذبل نبع الحنان التي ساعدتني ووقفت الى جانبي حتى وصلت الى
هاته المرحلة الى من تعجز الكلمات عن وصفها ، امي الغالية فاطمة.

الى سندي في الحياة زوجي حسان

الى نبع حياتي اولادي انيس ، وائل ، نورهان

الى احبائي اخواتي واخوتي .

نسيمة





شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه ان وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع .

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ بوطبة مراد على قبوله الاشراف علينا ، كما نشكره على النصائح والارشادات والمعلومات القيمة التي قدمها لنا وعلى صبره علينا طيلة مدة انجاز بحثنا هذا . حفظك الله وزادك من علمه وفضله .

كما نتقدم بالشكر لكافة العاملين بمصلحة الموظفين الأساتذة بجامعة امحمدبوقرة وعلى راسهم رئيس المصلحة والسكرتارية أيضا .

كما نتقدم بالشكر الى جميع الأساتذة المحترمين دون ان ننسى شكر جميع الزملاء الذين ساعدونا لإنجاز هذا العمل .

شكرا لكم



المقدمة

الوظيفة العمومية احدى موضوعات القانون الإداري، حيث تعتبر المرجع الأساسي والهام للموظف العام وعلاقاته بالإدارة العمومية، تتجلى هاته الأهمية في الكم الهائل لعدد الموظفين الذين تعتمد عليهم الدولة في تقديم الخدمات للأفراد عن طريق المرفق العام، لذلك سعت الدولة الى الاهتمام بالموارد البشري عن طريق اعتمادها لمجموعة من الإصلاحات في قانون الوظيفة العمومية منذ صدور اول قانون رقم 66-133 وصولا إلى الامر 03/06 والمرسوم رقم 20-373.

وباعتبار الموظف العام اهم مورد للإدارة العامة وهو جزء لا يتجزأ منها، ولمواكبة ظروف الموظفين والإدارة عمدت الوظيفة العمومية لوضع قواعد وآليات تنظم وترتب الحياة المهنية للموظف من بداية تعيينه إلى غاية نهاية حياته المهنية، ومن أهم هاته الآليات استحداث وضعيات قانونية تسمح بحركية الموظفين كوضعية القيام بالخدمة ، وضعية خارج الاطار ، وضعية الاستيداع ، وضعية تحت التصرف ، ووضعية الخدمة الوطنية ومن أبرز هاته الوضعيات وأهمها نجد وضعية الانتداب التي هي محور موضوعنا لهذا البحث حيث تعتبر وضعية الاحالة على الانتداب في ظل الامر رقم 06-03 من الحالات الاستثنائية للموظف خلال مساره المهني ، التي يكون فيها الموظف العام في حالة خدمة لكن خارج سلكه الاصلي سواء بصفة تلقائية لتحقيق المصلحة العامة أو بطلب منه شخصيا، وذلك مراعاة لظروفه الشخصية والعائلية متى توفرت فيه الشروط المقررة قانونا مع بقاءه محميا يستفيد من جميع حقوقه المادية والمعنوية كالأقدمية والترقية وغيرها من الحقوق الأخرى، وقد تم أخذ جامعة أحمد بوقرة بومرداس كعينة للدراسة.

وتكمن اهمية دراستنا كون ان وضعية الاحالة على الانتداب وضعية قانونية يكون فيها الموظف محمي قانونيا لا يمكن للإدارة ان تقف في طريقه والا اعتبرت متعسفة في استعمال سلطتها. فهي تخص الموظف العام دون غيره، تمس مركزه الوظيفي وعلاقته مع الادارة الاصلية والادارة المستقبلية و يكثر استعمالها في مختلف الادارات العمومية مع اختلاف اختصاصها لذلك وجب على كل معني معرفة كفاءاتها، مزاياها وعيوبها من جهة ومن جهة اخرى يعتبر الانتداب من بين الوضعيات التي تخدم المرفق العام والصالح العام وماله من دور في تحسين الخدمة العامة.

وقد تم اختيار موضوع الدراسة لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية. اما الأسباب الذاتية تتمثل في كون وضعية الانتداب تمس شريحة كبيرة من الموظفين وباعتبارنا موظفتين تابعتين للتوظيف العمومي الأمر الذي دفعنا إلى الرغبة في التعرف على الإجراءات القانونية لوضعية الانتداب، ومحاولة منا إثراء المكتبة بهاته الدراسة حتى يستفيد منها الطلاب والموظفين خاصة منهم أساتذة الجامعة نظرا لكون الدراسة التطبيقية تعلقت بانتداب جامعة بوقرة.

أما عن الأسباب الموضوعية فهي تتمثل في كون الانتداب من المواضيع الحيوية والمتجددة والعملية، فهو يخص كل ادارة عمومية وكل موظف ينوي الاستفادة من هذه الوضعية القانونية، ولذلك وجب علينا الإلمام بكل تفاصيلها ليتمكن من استغلالها على الوجه المطلوب وذلك من خلال تحديد مفهوما وكذا شروطها وإجراءاتها وآثارها.

اما الهدف من اختيارنا للموضوع محل الدراسة يتمثل بالدرجة الأولى الإلمام بكل جوانب الموضوع ومعرفة عن قرب والتعريف به وكيفية الاستفادة منه خلال المسار المهني وكذا افادة الغير، وإعطاء قيمة إضافية للموضوع من خلال السعي والبحث فيه منمختلف المراجع الى جانب اجتهادنا الشخصي في البحث محل الدراسة والخروج بنتائج حول المجال القانوني الذي يحكم الموظف بوظيفته بتطبيق المكتسبات العلمية الأكاديمية الجامعية في الواقع العملي لجامعة أمحمد بوقرة.

هناك دراسات تناولت موضوع وضعية الانتداب مع الوضعيات الاساسية الاخرى مجتمعة وليس بصفة منفردة. بينتما هناك القليل ممن تناولوا هذا الموضوع على حدمن بينها مقال لعوماري فاطمة الزهراء وبنزيطة عبد الهادي، تحت عنوان الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، نشر بتاريخ 15-04-2021 بجامعة أدرار الذي يهدف الى التعرف على الترتيبات القانونية الخاصة بالانتداب في إطار أحكام قانون الوظيفة العمومية، والذي توصل إلى اعتبار الانتداب أهم وسيلة لحركية الموظفين التي تسمح لهم باكتساب خبرات في قطاعات أخرى وكذا تطوير قطاع الوظيفة العمومية عند العودة إلى المؤسسة الأصلية. ومذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجيستر في الحقوق فرع الدولة والمؤسسات العمومية تحت عنوان النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية سنة 2012-2013 بجامعة الجزائر 1 بكلية الحقوق، الهدف منها البحث في النظام القانوني

للانتداب وما يترتب من آثار. توصل إلى أن وضعية الانتداب ضرورة قانونية وتقنية في أسس الوظيفة العمومية التي تعتمد على المرونة.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة فقد وافقت الدراسة الحالية الدراسات السابقة من خلال الجانب النظري إلا ان الدراسة الحالية تختلف عن سابقتها من خلال دراسة وضعية الانتداب من الجانب التطبيقي وبمعنى أدق بجامعة أمحمد بوقرة بومرداس.

وخلال دراستنا لهذا البحث واجهتنا بعض الصعوبات والمتمثلة في قلة المراجع التي تناولت هذا الموضوع بصفة منفردة، . قلة البحوث المتعلقة والمهتمة بالموظف العام .

وجود بعض النقاط المتعلقة بالموضوع والتي لم نجد اجابات عنها من خلال الامر 06-

03،. كما ان دراسة الحالة لم تتناول بصفة مطلقة مما اخذ منا جهدا في جمع المعلومات

العملية والميدانية ذات الصلة بالموضوع وكيفية ربطها وانسجامها مع عناصرالبحثإلى

جانب صعوبة الحصول على الوثائق المتعلقة بالانتداب من الجامعة وعدم الإفصاح

بمعلومات تخص الجامعة بحجة حساسية الموضوع.

بمعلومات تخص الجامعة بحجة حساسية الموضوع.

نظرا لاعتبار وضعية الانتداب ضمن الوضعيات القانونية الاساسية المنصوص عليها في

النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة. وكون هذه الوضعية متعلقة بالموظف العام

ومدى امكانية استفادته منها، فهي علاقة وظيفية تربط الموظف بالإدارة العمومية بكل ما

تحمله من حالات وشروط وإجراءات من اجل ذلك قمنا بطرح الاشكالية الآتية مع إجراء

دراسة حالة لوضعية الانتداب وأخذ جامعة بومرداس كعينة للدراسة التطبيقية والميدانية

على الموضوع.

كيف عالج المشرع الجزائري وضعية الانتداب في ظل الامر 03/06؟وماهو واقع

الانتداب بجامعة أمحمد بوقرة بومرداس؟

تتفرع هاته الإشكالية إلى مجموعة من التساؤلات اهمها:

1- ماهو مفهوم وضعية انتداب الموظف العام؟

2- فيما تتمثل شروط وإجراءات وضعية الانتداب؟

3- ماهي أهم الاثار المترتبة عن وضعية الانتداب؟

4- هل طبقت جامعة محمد بوقرة شروط وإجراءات الانتداب المنصوص عليها في الامر 03/06 ؟

للإجابة علنا لإشكالية المطروحة قمنا باتباع المنهج التحليلي المعتمد بطبيعته في الكثير من المواضيع ذات الصلة بالعلوم الانسانية وذلك من خلال شرح وتحليل بعض التعريفات والمفاهيم المتعلقة بالموضوع بالإضافة الى تحليل بعض النصوص القانونية التي لها علاقة بالبحث. فضلا عن المنهج الوصفي كونه يتماشى جنبا الى جنب مع مختلف المناهج العلمية، إذ يقوم على جمع البيانات التي تساعد في الوصف الدقيق والتحليل الذي يعتمد على الإدماج والتنسيق بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، واعتمدنا على منهج دراسة الحالة من خلال الدراسة التطبيقية واخذ جامعة أمحمد بوقرة كعينة للموضوع.

كما اعتمدنا على بعض أدوات الدراسة والمتمثلة في المسح المكتبي من خلال تصفح الكتب، المجالات، المذكرات من أجل أخذ معلومات من الجانب النظري، الأنترنت للحصول على بعض المراجع، المقابلات الميدانية مع المصلحة المكلفة بالانتداب بالجامعة...

إن دراستنا لموضوع وضعية الانتداب تم تقسيمه الى فصلين رئيسيين، تناولنا في الفصل الاول الإطار المفاهيمي والقانوني لوضعية الاحالة على الانتداب والذي قسمناه بدوره الى مبحثين تطرقنا في المبحث الاول منه إلى الإطار المفاهيمي لوضعية الانتداب وفي المبحث الثاني الضوابط القانونية لوضعية الانتداب.

بينما خصصنا الفصل الثاني لدراسة حالة وضعية الانتداب بجامعة امحمد بوقرة، ببومرداس، الذي بدوره قسمناه هو الاخر الى مبحثين تناولنا في المبحث الأول منه التعريف بالجامعة اما المبحث الثاني خصصناه لواقع الانتداب بالجامعة محل الدراسة.

خطة البحث:

مقدمة

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي والقانوني لوضعية الاحالة على الانتداب

المبحث الاول: مفهوم وضعية انتداب الموظف العام

المطلب الاول: تعريف وضعية الانتداب

المطلب الثاني: حالات الانتداب

المبحث الثاني: الضوابط القانونية لوضعية الاحالة على الانتداب

المطلب الاول: شروط الانتداب واجراءاته

المطلب الثاني: نهاية وضعية الانتداب والاثار المترتبة عنها

الفصل الثاني: دراسة حالة لوضعية الانتداب بجامعة امحمد بوقرة

المبحث الاول: ماهية جامعة امحمد بوقرة - بومرداس .

المطلب الاول: تقديم جامعة امحمد بوقرة بومرداس

المطلب الثاني: مهام جامعة امحمد بوقرة واهدافها

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لجامعة امحمد بوقرة

المبحث الثاني: واقع الانتداب بجامعة امحمد بوقرة بومرداس

المطلب الاول: الانتداب بقوة القانون بجامعة امحمد بوقرة

المطلب الثاني: الانتداب بطلب من الموظف بجامعة امحمد بوقرة

الخاتمة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

والقانوني

لوضعية الانتداب

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي والقانوني لوضعية الانتداب

يعتبر الانتداب من الوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام الى جانب الوضعيات الاساسية الاخرى المنصوص عليه في ذات الامر المنصوص عليها ضمن قانون الوظيفة العمومية منها الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للعام للوظيفة العمومية.

في هذا الفصل من البحث نتطرق الى الاطار المفاهيمي والقانوني لوضعية الانتداب، يشمل الجزء الاول منه الانتداب بالمعنى الواسع. والانتداب هو وضع الموظف خارج سلكه الاصلي وادارته الاصلية الى ادارة اخرى منتدب اليها وتسمى بالإدارة المستقبلية كما ان للانتداب حالات منصوص عليها في المادة 134 و 135 من نفس الامر. اما الجزء الثاني والمتمثل في الاطار القانوني ، يتضمن على مجموعة من الشروط والاجراءات الادارية تخص الموظف والادارة الاصلية والمستقبلية لسير انتداب الموظف العام .

وقسمنا هذا الفصل الى مبحثين هما :

المبحث الاول : الاطار المفاهيمي لانتداب الموظف العام

المبحث الثاني : الضوابط القانونية لوضعية الإحالة على الانتداب

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للانتداب الموظف العام

تعددت التعاريف لوضعية الانتداب، سواء من خلال النصوص القانونية، أو من خلال الاجتهادات القضائية، وحتى من خلال آراء الفقهاء، إلا انها اشتركت فاعتبار وضعية الانتداب من الوضعيات القانونية الأساسية والاستثنائية في الحياة المهنية للموظف العمومي الأمر الذي استدعى وجود حالات وأنواع مختلفة لهذه الوضعية ترعى فيها أحيانا الرغبة الشخصية للموظف وأحيانا أخرى المصلحة العامة التي تفتضيها الإدارة العمومية، أقرها المشرع الجزائري بغية تحقيق التوازن والتوفيق بين هاتين المصلحتين المذكورتين.

المطلب الأول: مفهوم وضعية الانتداب

ظهرت تعاريف متباينة لوضعية الانتداب سواء من الناحية الفقهية، أو النصوص القانونية وحتى من خلال الأحكام والاجتهادات القضائية، وهذا ما جعلنا نحاول إلى حد ما تسليط الضوء على المفهوم الأقرب للدقة كمطلب أول، ثم نتطرق في المطلب الثاني إلى تمييز وضعية الانتداب عن الوضعيات القانونية الأخرى المشابهة لها، وكمطلب أخير نحدد حالات الانتداب حسب ما ورد في الأمر 06-03.

الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب

تباينت آراء الفقهاء والأساتذة، وكذا النصوص القانونية ناهيك عن الأحكام القضائية المتعلقة بدعاوي الوظيفة العمومية حول وضعية الانتداب، كل هذا سنتعرض إليه تباعا كما يلي:

أولاً: التعريف القانوني لوضعية الانتداب

سنتناول فيما يلي التعريف القانوني لوضعية الانتداب مستثنين إلى مختلف النصوص القانونية التي نظمت الوظيفة العمومية منذ 1966 إلى يومنا هذا.

أ- تعريف الانتداب في ظل الأمر 66-133:

نصت المادة 41 من هذا الامر على تعريف الانتداب تحت مسمى (الإلحاق) بأنه: «الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد»¹.

- كما أنه ومن خلال المادة 42 من نفس الأمر نلاحظ أن المشرع تكون بناء على طلب الموظف، لكن استثناء في حالة دعت المصلحة العامة تستطيع الإدارة المختصة تقرير وضعية الانتداب تلقائياً.²

ب- تعريف الانتدافي ظل المرسوم 85-59

لم ينص المرسوم 85-59 صراحة على تعريف وضعية الانتداب، وإنما اكتفى بالتتويه على أنه يتم بموجب قرار وزاري مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منهما مع تقاضي الموظف المنتدب لراتبه على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد.³

ج- تعريف وضعية الانتداب في ظل القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال:

حيث نصت المادة 64 منه على: "يعتبر الانتداب حالة نشاط ويتم حسب الشروط التي يحددها التشريع"⁴.

د- تعريفاالانتداب في ظل الأمر 06-03

¹ - المادة 41، الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، الصادرة في 08 جوان 1966، ص 551

² المادة 41، من نفس الأمر.

³ - المرسوم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لها المؤسسات والإدارة

العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985، ص 350.

⁴ - القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، العدد

32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978، المادة، 64،

نظم الامر 03-06 وضعية الانتداب في الفصل الثاني من الباب السادس. حيث نصت المادة 133 منه صراحة على تعريف الانتداب بأنه:

" الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، وهو قابل للإلغاء في أي مرحلة من مراحل¹.

من خلال الأمر 03-06 المتعلق بالانتداب فقد وافق القوانين السابقة في ممارسته للنشاط خارج سلكه الأصلي، والاستفادة من حقوقه في الأقدمية والتقاعد، إلا أنه حدد الحق في الترقية في الدرجات فقط، مع إضافة قابلية الغاء الانتداب في أي مرحلة من مراحل

ثانيا - التعريف القضائي لوضعية الانتداب

من بين الاجتهادات القضائية التي أعطت تعريفا واضحا وصريحا لوضعية الانتداب وذلك من خلال الأحكام الصادرة في الدعاوي المتعلقة بالوظيفة العمومية نجد: " الانتداب هو تكليف الموظف العام لمدة مؤقتة بمهام وظيفة أخرى غير وظيفته التي يباشر مهامها سواء إضافة إلى وظيفته أو التفريغ للقيام بمهام الوظيفة التي انتدب للقيام بأعبائها"².

يكلف الموظف بممارسة وظيفة أخرى بصفة مؤقتة، ومن ثم لا يحق للموظف البقاء في تلك الوظيفة أو الترقية فيها حتى ولو توفرت فيه شروط شغلها.³

كما أن انتداب الموظف هو إجراء مؤقت ولا يعد تعيينا للموظف في الوظيفة التي انتدب فيها، ولا يكسبه حقا على إحدى الدرجات المخصصة لتلك الجهة ما دامت مستقلة عن موازنة الجهة التي تتبعها وظيفة الأصلية¹.

¹ - المادة 133 من الأمر 03-06، المؤرخ في 16 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 15 يوليو 2006، ص

² - عدل عليا، 155-1990، مجلة نقابة المحامين، 1991، ص822، نقلا عن عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة المفكر للدراسات القانونية، المجلد 4، العدد 1، أفريل 2021، ص30.

³ - حكم محكمة التمييز مصر، الطعن رقم 128 لسنة 1988، جلسة 09-01-1989، الموسوعة من 364، نقلا عن عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، ص30 مرجع سبق ذكره.

ثالثا - التعريف الفقهي لوضع الانتداب

نستعرض وضع الانتداب من خلال آراء بعض الفقهاء والأساتذة

أ- عرف الأستاذ بوطبه مراد الانتداب كما يلي: " حالة الموظف الموجود مؤقتا خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية في حالات مخصوصة منصوص عليها قانونا، ويستمر في الاستفادة من بعض الحقوق في رتبته الأصلية، وتتولى الإدارة أو المؤسسة العمومية التي انتداب إليها تسيير مساره المهني"².

ب- أما الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب فيقول أنا الانتداب هو: " النذب هو قرار من السلطة المختصة يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفة الأصلية، بصورة مؤقتة في داخل وحدته الإدارية، أو في وحدة أخرى، وتكون الوظيفة الأخرى إما في نفس درجة وظيفته الأصلية أو أعلى منها درجة، مع بقاء الموظف مرتبطا عضويا بمهمة عمله الأصلي المنتدب منه حيث يتقاضى من هذه الجهة الأصلية مرتبه وعلاواته وترقيته إذا توافرت مدة الأقدمية"³.

ج- كما عرف الدكتور محمد سليمان الطهاوي: "النذب هو نذب العامل مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفة أو تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها، أو في وحدة أخرى إذ كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك"⁴.

د- وعرف الدكتور محي الدين القيسي الانتداب على أنه: "إعفاء الموظف مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية، وإسناد مهمة أخرى إليه مع احتفاظه تقاضي راتبه وحقه في التدرج والترقية والترفع والتقاعد في إدارته الأصلية، ويخضع الموظف المنتدب من وجهة

¹ - محكمة القضاء الإداري المصرية في القضية رقم 59-23، الصادرة بتاريخ 11-04-1957، ص 283، نقلا عن نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الجانب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية للعقود الإدارية، الطبعة 04، الأفاق المشرقة، عمان الأردن، 2012، ص 78.

² - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة 518ص.

³ - محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2001، ص 289.

⁴ - محمد سليمان الطهاوي، مبادئ الأحكام القانون الإداري، الفكر العربي، مصر، 1973، ص 771.

السلكية للإدارة التي انتدب إليها، وتبقى وظيفة الموظف شاغرة في ملك إدارته الأصلية ويعاد إليها فور انتهاء مدة الانتداب"¹.

هـ- وعرف فوزي حشين الانتداب بأنه: "وضع الموظف الدائم الذي أعفي مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى، على أن يحتفظ بحقه في الراتب والتدرج والترقية، والترفيه، والتقاعد من إدارته الأصلية"².

و- وقال كمال رحماوي أن الانتداب هو: "حالة الموظف الذي يوضع خارج إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من هذا السلك من حقه في الأقدمية، والترقية وغيرها من الحقوق الأخرى ومع ذلك يمكن إلغاء الانتداب من قبل السلطة المؤهلة"³.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استخلاص مجموعة من الخصائص المتعلقة بوضعية الانتداب، والمتمثلة فيما يلي:

- تواجد الموظف العمومي خارج سلكه الأصلي بصفة مؤقتة.
 - يستفيد الموظف من كافة حقوقه المتعلقة بالراتب والترقيات، والاستفادة من الأقدمية والتقاعد.
 - يتقاضى الموظف المنتدب راتبه من المؤسسة المستقبلية.
 - ينتدب الموظف لممارسة مهام وظيفة مساوية لوظيفته الأصلية أو أعلى منها.
 - يمكن انتداب الموظف في مؤسسته الأصلية التي ينتمي إليها.
- وعليه يمكن تعريف الانتداب كما يلي:

(الانتداب هو ممارسة الموظف لمهام غير مهامه الأصلية في مؤسسة عمومية غير المؤسسة التي ينتمي إليها بصفة مؤقتة، بناء على طلبه وتحقيق لرغبته الشخصية أو بقوة القانون وذلك إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، بهدف اكتساب

¹ - محي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 1999، ص22.

² - فوزي حشين، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991، ص279.

³ - كمار رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص44.

خبرات جديدة أو بهدف استفادة المؤسسة المنتدب إليها من مهارته إذ تتولى هاته الأخيرة تسيير مساره المهني، مع احتفاظه بكافة حقوقه المكتسبة في الوظيفة الأصلية كالترقية في الدرجات، والتقاعد مع تلقي راتبه من المؤسسة المنتدب فيها أو من مؤسسة الأصلية وذلك في حالة انتدب من أجل التكوين أو القيام بدراسات. كما أن الانتداب قابل للإلغاء في أي مرحلة من مراحلها).

الفرع الثاني: تمييز وضعية الانتداب عن الوضعيات الشبيهة لها

تشكل وضعية الانتداب أهمية بالنسبة للمرفق العام من جهة ومن جهة أخرى بالنسبة للموظف وهذا نظرا لتمييزها بشروطها وطبيعتها القانونية، إلا أنه هناك بعض الوضعيات الأخرى التي يمكن أن يوضع فيها الموظف وتكون شبيهة إلى حد ما مع هذه الأخيرة، ومحاولة منا لتبيان الفرق بين الوضعية محل الدراسة والوضعيات الأخرى الشبيهة لها سنتطرق تباعا إلى إجراء مقارنة بينها وذلك من خلال تحديد خصائص كل وضعية والتمييز بينها وبين وضعية الانتداب¹.

أولا: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية القيام بالخدمة

عرف الأمر 03-06 من خلال المادة 128 منه وضعية القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته، أو مهام منصب شغل من المناصب العليا المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا الأمر.²

كما يعد أيضا في وضعية القيام بالخدمة الموظف الذي يكون في إحدى الحالات

التالية:

- الموجود في عطلة سنوية.
- الموجود في عطلة مرضية أو حادث.
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة.
- الموظف المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة قانونا.

¹ المادة 127، الأمر 03-06.

² المادة 128، الأمر 03-06.

- الموظف الذي تم استدعاؤه لتحسين المستوى أو الصياغة في إطار الاحتياط.¹
 - الموظفون الذين تم وضعهم تحت تصرف جمعيات وطنية تعترف لها بطابع الصالح العام، ولكن شريطة أن يتمتع هؤلاء الموظفون بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية، وأن يمارسوا مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية مع تلقي راتبهم من إدارتهم الأصلية.²

ومن خلال تعرفنا على وضعية القيام بالخدمة أصبح بمقدورنا تحديد مواطن الاختلاف بينها وبين وضعية الانتداب والمتمثلة في:

- يتولى الموظف المنتدب ممارسة مهام وظيفته خارج مؤسسته الأصلية، أو في سلك غير سلكه العمومي الذي ينتمي إليه مع احتفاظه بكافة حقوقه في الترقية والتقاعد مع تلقيه راتب من المؤسسة المنتدبة، بينما الموظف المعني بالخدمة فيتولى ممارسة مهامه فعليا في المؤسسة التي ينتمي إليها.

- يتم انتداب الموظفين دون استثناء على عكس حالة القيام بالخدمة يتم وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب كالولاية مثلا.

- كما أنه بالنسبة لحالة القيام بالخدمة الوطنية فهي محددة لمدة عام فقط³، على خلاف وضعية الانتداب المحددة بمدة دنيا ومدة قصوى.

ثانيا : تمييز وضعية الانتداب عن وضعية خارج الإطار

عرف المشرع الجزائري وضعية خارج الإطار من خلال المادة 140 من الأمر 03-06 على أنها: "الحالة التي يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاده حقوقه في الانتداب في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي"⁴.
 من خلال هذا التعريف تبين لنا أن:

¹- المادة 129، الأمر 03-06.

²- المادة 131، الأمر 03-06.

³- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، قانون إداري، دراسة تحليلية في ظل الامر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 1، 2015، ص 149.

⁴- المادة 140، الأمر 03-06.

- الموظف في وضعية خارج الإطار ينتقل لممارسة وظيفة لا يحكمها قانون الوظيفة العامة، بينما وضعية الانتداب لا يتم قبولها إلا إذا تمت بين الإدارات العمومية وهذا طبعاً إذا تم الانتداب بقوة القانون¹.
- لا يمكن للموظف أن يوضع في وضعية خارج الإطار إلا بعد استتفاذه حقوقه في الانتداب على عكس وضعية الانتداب فهي غير مشروطة بوضعية أخرى تكون سابقة لها.²
- يتم اللجوء إلى وضعية خارج الإطار بطلب من الموظف على عكس وضعية الانتداب التي تكون بطلب من الموظف أو بقوة القانون.
- يمكن أن يستفيد الموظف الذي تتوفر فيه الشروط من وضعية الانتداب بينما لا يمكن وضع الموظف في وضعية خارج الإطار إلا أصحاب الفوج "أ" المنصوص عليه في المادة 08 من الأمر 06-03.³
- حدد المشرع حد أدنى محدد بستة اشهر وحد أقصى محدد بخمس سنوات بالنسبة لوضعية الانتداب بينما اكتفى بوضع حد أقصى بالنسبة لوضعية خارج الإطار والمتمثل:
- يحتفظ الموظف المنتدب بحقه في الترقية في الدرجات،⁴ بينما يفقد الموظف الذي يوضع خارج الإطار حقه في الترقية.⁵
- يتلقى الموظف المنتدب راتبه من المؤسسة التي انتدب إليها كما يمكن أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها وهذا في حالة القيام بتكوين أو دراسات.
- بينما يتلقى الموظف الذي يوضع خارج الإطار راتبه من المؤسسة أو الهيئة التي وضع فيها.⁶

¹ - بن ربطة عبد الهادي، عماري فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص32.

² المادة 140، من الامر 06-03. مرجع سابق

³ - المادة 141، الأمر 06-03.

⁴ - المادة 137، لأمر 06-03

⁵ -المادة141، لأمر 06-03.

⁶ - المادة137، لأمر 06-03.

ثالثا: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية الاستيداع

وضعية الاستيداع هي الإيقاف المؤقت عن العمل للموظف، وتؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقه في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد مع احتفاظه بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع¹. وتكون بطلب من الموظف لأسباب شخصية، كما قد تكون بقوة القانون.²

ومن خلال هذا التعريف يتضح لنا أوجه الاختلاف بين الوضعتين.

يواصل الموظف المنتدب عمله لكن خارج إدارته أو مؤسسته الأصلية بينما يتوقف الموظف المحال على الاستيداع عن العمل مؤقتا.³

كما يتوقف راتبه وحقه في الأقدمية والترقية والتقاعد مع احتفاظه بكافة حقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية قبل الاستيداع.⁴

رابعا: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية الخدمة الوطنية

وضعية القيام بالخدمة هي الحالة التي يوضع فيها الموظف الذي تم استدعاؤه لأداء الخدمة الوطنية، مع احتفاظه بحقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، وبالمقابل لا يمكن له الاستفادة من الراتب.⁵

ومن هذا التعريف يتضح لنا الفرق بين وضعية الانتداب ووضعية الخدمة الوطنية وذلك من خلال النقاط التالية:

- يتلقى الموظف المنتدب راتبه من المؤسسة أو الهيئة التي انتدب فيها، بينما يفقد الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية للاستفادة من حقه في الراتب باستثناء بعض المنح المقدمة من الخدمة الوطنية.

¹ - المادة 145، لأمر 03-06. مرجع سبق ذكره،

² - المادة 146، لأمر 03-06.

³ - المادة 133 و145، لأمر 03-06.

⁴ - المادة 145، الأمر 03-06،

⁵ - المادة 154، الأمر 03-06،

- يتم انتداب الموظف اختياريا أو إجباريا لتمكينه من ممارسة مهامه، بينما يستدعي الموظف للأداء الخدمة الوطنية إجباريا.
- تكون مدة الخدمة الوطنية لسنة واحدة، بينما نجد أن فترة الانتداب تكون ما بين 6 أشهر و5 سنوات.¹

خامسا: تمييز وضعية الانتداب عن حركة نقل الموظفين

القاعدة العامة في تشريع الوظيفة العمومية أن ممارسة الموظف العمومي لمهامه في إدارة أو مؤسسة معينة لا يعني استقراره فيها طوال حياته المهنية، فقد تطرأ ظروف تنقل الموظف من مكان عمله الذي عين فيه لأول مرة إلى مكان عمل آخر، وذلك بناء على طلبه لأسباب شخصية أو إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك.² كما يمكن أن يكون النقل داخل السلك الواحد أي من إدارة إلى إدارة أخرى، بحيث لا يمكن للموظف العودة مجددا إلى وظيفته القديمة.

- بينما تعد وضعية الانتداب إجراء مؤقت مقيد بمدة زمنية محددة ليعود الموظف إلى وظيفته بمجرد انقضائها.³

المطلب الثاني: حالات الانتداب

- يقرر الانتداب بناء على طلب من الموظف وبعد موافقة المؤسسة التي يلتحق بها الانتداب إليها، وبمقرر من المؤسسة المستخدمة.
- كما يمكن أن يقرر الانتداب تلقائيا أي بقوة القانون، وذلك إذا اقتضت ضرورة المصلحة العامة.⁴ ويتم ذلك بعد صدور قرار الانتداب من المؤسسة المستقبلة.

¹- بدوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع

الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2012-2013، ص 33.

²- المادة 158، الأمر 03-06.

³- المادة 136- الأمر 03-06.

⁴المادة 134، الأمر 03-06

الفرع الأول: الإنتداب التلقائي (بقوة القانون)

نصت على هذا النوع من الإنتداب المادة 134 من الأمر 06-03، حيث حددت الحالات التي يكون فيها الإنتداب بقوة القانون:

الحالة 1:

- تولى الموظف وظيفة عضو في الحكومة كان يتم اختيار عميد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية لجامعة محمد بوقرة لممارسة مهمة وزير في حكومة معينة.

الحالة 2:

- عندما يتولى الموظف ممارسة عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية كالبرلمان أو على المستوى الإقليمي في المجلس الشعبي البلدي أو المجلس الشعبي الولائي.

الحالة 3:

- ممارسة وظيفة عليا للدولة أو منصب عالي في مؤسسة أو إدارة عمومية التي تنتمي إليها، كتولي أستاذ رئاسة الجامعة لا ينتمي إليها.

الحالة 4:

- ممارسة عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به. كترأس الموظف لنقابة.

الحالة 5:

- عندما يكون الموظف في حالة تكوين منصوص عليه ضمن القوانين الخاصة.

الحالة 6:

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات الدولة كتمثيل الدولة في هيئة الأمم.

الحالة 7:

متابعة تكوين أو دراسات إذا تم تعيين الموظف لذلك¹ من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، إذ أنه من حق الموظف التكوين إذ يمكنه من تطوير كفاءاته ومهارته هذا حتما سينعكس إيجابا على حسن أدائه لوظيفته، وانطلاقا من هذا وتعزيزا

¹ - المادة 134، الأمر 06-03،

لهذا الحق نص تشريع الوظيفة العمومية على السماح للموظفين المستدعين للتكوين بالاستفادة من الانتداب بقوة القانون.

ومنه ومن خلال المادة 134 من الأمر 06-03 نجد أن المشرع الجزائري أعترف صراحة بأن وضعية الانتداب هي حق إجباري يفرض على الإدارة والموظف على حدي سواء ويستخلص ذلك من خلال النص باللغة الفرنسية والذي جاء فيه:

«Le détachement du fonctionnaire est prononcé de droit pour escercer »¹

وخلاصة القول فإن جميع الحالات التي سبق ذكرها لا تتمتع سلطة التعيين بالسلطة التقديرية في قبول الانتداب أو رفضه لأنه يقدر بقوة القانون.

الفرع الثاني: الانتداب يطلب من الموظف

تطرقنا فيما سبق إلى الانتداب كحق إجباري أي بقوة القانون وفيما سيأتي سنستعرض إلى نوع آخر من الانتداب ألا وهو انتداب الموظف بطلب منه شخصيا كما يسمى بالانتداب الاختياري، هذا ما نصت عليه المادة 135 من الأمر 06-03 بقولها: " يمكن انتداب الموظف بناء على طلب منه وذلك سعيا لتمكينهم من ممارسة وظيفته لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبته الأصلية وظائف تأطير لدى المؤسسات العمومية، والتي تملك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه، مهمته في إطار التعاون لدى مؤسسات أو هيئات دولية.²

بحيث يهدف الموظف من وراء طلبه للانتداب إلى تمكينه من ممارسة المهام الآتية:

أولاً- الانتداب بطلب من الموظف لممارسة نشاطات لدى مؤسسة عمومية أخرى:
حيث يلتزم الموظف بتقديم طلب يتضمن كل المعلومات الخاصة به وبمؤسسته الأصلية

¹1^{ere} paragraphe de 1 Art 134, Ordonnance N° 06-03 DU 15 Juillet 2006, **Portant statut générale de la fonction publique**, Journal officiel n° : 46 du 16 Juillet 2006.

ونقلا عن: مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه ، عتيقة معاوي، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات وحقوق الموظف، جامعة سطيف، 2021، ص67.

²- المادة 135، الأمر 06-03.

وبالمؤسسة أو الهيئة المراد الانتداب إليها حيث هنا السلطة التقديرية للجهة الإدارية المعنية فترة على هذا الطلب إما بالقبول إذا كان الطلب يتضمن أسباب جدية ويضيف خدمة للمرفق العام، وإما بالرفض وفي هذه الحالة لا يمكن للموظف الطعن في قرار الإدارة لأنه يخضع لسلطتها التقديرية¹. وبتوفير جميع الشروط القانونية المتعلقة بالموظف أو المؤسسة المعنية بالانتداب يستفيد من وضعية الانتداب وذلك من أجل القيام بنشاطات لدى مؤسسة عمومية أو إدارة أخرى بحيث ينتدب الموظف لرتبة بنفس رتبته الأصلية أو تكون مساوية لها، أو أعلى منها، أي لا يمكن انتدابه لرتبة أقل من رتبته الأصلية في أي حال من الأحوال كشرط عام².

- كما يمكن أن ينتدب الموظف حتى ولو بقي في نفس الإدارة أو المؤسسة التي يشغل فيها منصبه الأصلي إلى رتبته الأصلية.

وقصد تأمين الإدارة من إفراغها من موظفيها بحجة وضعية قانونية حددت نسبة الانتداب بنسبة 5% كحد أقصى هي العدد الحقيقي للسلك إذا كان من المؤسسات والإدارات العمومية إلى قطاعات إدارية عمومية أخرى، وذلك من أجل الموازنة بين مصلحة الموظف والإدارة على حد سواء³.

ثانياً - الانتداب بطلب من الموظف من أجل تمكينه من وظيفة تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات العامة:

يلتزم الموظف المنتدب بممارسة نشاط التأطير أو تكوين لمشاريع أو عمال أو إطارات في مؤسسات عمومية تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزءا منه هذا يسمح لها باستقطاب الكفاءات في أي قطاع وجدوا وذلك من أجل استفادة هاته المؤسسات من كفاءات ومهارات ومعارف إطارات قطاع الوظيفة العمومية⁴.

¹- الأمر 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارة والمؤسسات العمومية، ص 119.

²- دبدوب حكيم، مرجع سبق ذكره، ص 61.

³- عمار بوضياف، مرجع سبق ذكره، ص 148.

⁴- عوماري فاطمة الزهراء، بن زيطة عبد الهادي، مرجع سابق، ص 36.

حيث نصت المادة 104 من الأمر 06-03 على ضرورة تنظيم الإدارة لدورات تكوين لموظفيها وتحسين المستوى بصفة دائمة وذلك قصد ضمان تحسين مؤهلات الموظف وترقيته المهنية وتأهيلية لمهام جديدة، وانطلاقاً من هذا يقدم الموظف الذي تتوفر فيه الشروط المتعلقة بخبرته وكفاءته في نوع الوظيفة إلى الجهة الإدارية المعنية، وللإدارة دائماً السلطة التقديرية في قبول طلب الموظف سواء بالقبول أو الرفض¹.

ثالثاً: انتداب الموظف بطلب منه من أجل ممارسة مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية

نصت على هذا النوع من الانتداب المادة 135 من الأمر 06-03، في فقرتها الثالثة على أنه يقدم الموظف طلب إلى الجهة المعنية والتي بها السلطة التقديرية في قبوله أو رفض وذلك من أجل تمكينه من ممارسة مهامه في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية².

إلا أن هاته الفقرة جاءت غامضة أو مبهمة إلى حد ما فهي لم تحدد طبيعة التعاون ولا الهيئة التي ينتدب إليها الموظف فجعلت بذلك التعاون عاماً، كما أن الانتداب في إطار التعاون لدى المؤسسات أو الهيئات دولية عادة ما يكون بناء على رغبة المؤسسات أو الهيئات الإدارية أو بمعنى آخر بقوة القانون.

ومما سبق يتضح أن الانتداب بطلب من الموظف يخضع لشرطين هما:

- 1- قبول السلطة المختصة الانتداب.
- 2- احترام النسب المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم الموظف حسب نص المادة 127 من الأمر 06-03.³

¹-دبوب حكيم، مرجع سبق ذكره، ص62.

²- المادة 135، الأمر 06-03.

³- بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص522.

المبحث الثاني: الضوابط القانونية لوضعية الإحالة على الانتداب

كأصل عام وعلى غرار الوضعيات الأساسية للموظف العام فإن لوضعية الانتداب ضوابط قانونية مع وجود تباين واختلاف من وضعية لأخرى حسب الحالة .

كما أن للانتداب شروط يجب توفرها وإجراءات يجب إتباعها حتى يعتبر قرار الانتداب صحيحا وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول من هذا البحث أما فيما يخص نهاية الانتداب والآثار المترتبة عليه سوف نتطرق إليها في مطلب ثاني .

المطلب الأول : شروط الانتداب وإجراءاته

للإحالة على وضعية الانتداب يجب توفر شروط وإجراءات على السلطة المصدرة القرار إن اتخذها وإلا اعتبر قرار الانتداب قابل للإلغاء

الفرع الأول : شروط الإحالة على وضعية الانتداب

شروط الإحالة على وضعية الانتداب لها جانبان ، جانب متعلق بالموظف المنتدب وأخر متعلق بالإدارة المعنية بالانتداب¹.

أولا . شروط الانتداب الخاصة بالموظف :

حتى يتمكن الموظف من الاستفادة من وضعية الانتداب لابد من توافر مجموعة من الشروط تتمثل في:

- انتماء الموظف إلى السلك المراد الانتداب منه (السلك الأصلي)، وهذا حسب ما جاء في نص المادة 133 من الأمر 03-06 (الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي)². فلا يمكن انتداب موظف منتدب لدى إدارة أو مؤسسة أخرى.

¹ - عوماري فاطمة الزهراء ، وبنزيطة عبد الهادي، الانتداب في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري،مجلة المفكر

للدراستات القانونية، المجلد 4، العدد 1، أبريل 2021، ص 39.

² - بوطبة مراد، مرجع سبق ذكره، ص 519.

- أن يتمتع العون طالب الانتداب بصفة الموظف¹. كما نصت المادة 4 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: (يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري). وعليهم لا يحمل صفة الموظف لا يمكنه الاستفادة من وضعية الانتداب ، كالمتربص وهو الذي نجح في مسابقة توظيف او عين مباشرة لمنصب عمل لكنلا يتم ترسيمه الا بعد مرور مدة سنة من تعيينه . وكذلك الأعوان المتعاقدون وهم الذين تربطهم بالإدارة علاقة تعاقدية ويخضعون للقانون الخاص بهم ، فلا يشغلون الوظيفة بصفة دائمة ولا يرسمون بل يمكن عدم تجديد عقدهم أو إلغائه في أي وقت مع احترام شروط العقد . وكذلك الأعوان المؤقتون (الموسميون) وهم الذين لا تربطهم بالإدارة لا علاقة قانونية تتضمن لهم الوظيفة ولا علاقة تعاقدية².

وكما جاء في نص المادة 88 من الأمر رقم 03-06 (لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب والاستيداع).

لكن فيما يخص الأعوان المتعاقدين هناك إرسالية رقم 5936 / 2013 من المديرية العامة للوظيفة العمومية جاءت ردا على استفسار حول وضعية انتداب عون متعاقد بعقد غير محدد المدة وجاء الرد بالإيجاب ومما جاء فيها (.... فانه لا يمكن وضع الأعوان المتعاقدين في حالة انتداب غير إنه واعتبارا لكون المعني وظف بعقد غير محدد المدة وانتدب لممارسة العهدة المذكورة سالفا، فإني أبدي موافقتي الاستثنائية على تعليق رعد توظيف المعني إلى غاية انتهاء عهده الانتخابية).

يستنتج من هذه الإرسالية انه يمكن استثناء انتداب المتعاقد بعقد غير محدد المدة وتعليق توظيفه إلى غاية انتهاء فترة الانتداب.

. المادة 133 من الامر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.
 . المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 .المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

¹ - عوماري فاطمة الزهراء و بن زيطة عبد الهادي مرجع سبق ذكره ،ص39.

² - دبوب حكيم ،مرجع سبق ذكره ، ص25- 26 .

-تقديم طلب من طرف الموظف إلى الجهة الإدارية المختصة وهذا في حالة الانتداب بطلب من الموظف مع تحديد المعلومات وذكر الأسباب التي دفعته لطلب الانتداب.¹

-حيازة الموظف على الشهادات العلمية أو المؤهلات التي تمكنه من الالتحاق بالمنصب المراد الانتداب إليه حسب ما نصت عليه المادة 100 من القانون رقم 85-59 -أن يكون الموظف في حالة الخدمة الفعلية في مؤسسته الأصلية، ويستنتج من هذا الشرط أنه لا يمكن انتداب الموظف المتواجد في وضعيات خارج الخدمة أو منقطع عن الخدمة مثل الموظف المتواجد في وضعية استيداع أو في وضعية الخدمة الوطنية أو المتواجدين في عطلة مرضية طويلة المدى.²

-أن يثبت الموظف خدمة فعلية لا تقل عن خمس سنوات في رتبتهم الأصلية في حالة انتدابهم في وظائف للتأطير لدى مؤسسات أو هيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه . مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.³

ثانيا-شروط الانتداب المتعلقة بالإدارة المعنية

_ موافقة كل من إدارة السلك الأصلي إلى جانب موافقة الإدارة المستقبلة.⁴

_ أن يكون الانتداب إلى وظيفة شاغرة.⁵

_ توافق مستوى تأهيل الموظف مع المنصب المنتدب إليه.⁶ حيث نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف (لا

¹- دبوب حكيم ،مرجع سبق ذكره ص 26.

²-عوماري فاطمة الزهراء،بنزيطة عبد الهادي ،المرجع السابق،ص 40.

³-المادة 135 من الامر 03-06. المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف. الجريدة الرسمية العدد 77.

⁴-معايير وضوابط الانتداب في الوظائف العليا في التشريع الجزائري - مذكرة لنيل شهادة الماستر - جامعة العربي تبسي.

⁵- مصطفى أبو زيد فهمي - القانون الإداري -دار النهضة العربية القاهرة 1987،ص439.

⁶-بيوطبتمراد- نظام الموظفين في القانون الجزائري .مرجع سابق ص519 .

يمكن أن يتم انتداب موظف إلا في رتبة تكون شروط الالتحاق بها ومستواها التأهيلي معادلة لرتبته الأصلية).

- أن تسمح ضروريات العمل في الوظيفة بإجراء انتداب¹.

-مراعاة مقدار النسب القانونية لانتداب الموظفين، فحسب المادة 107 من القانون 59-85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لا يمكن أن تتجاوز النسبة القصوى مقدارها 05 بالمائة من العدد الحقيقي لسلك الاستقبال².

- أن يكون الانتداب بين القطاعات العمومية ومن في حكمها³. فلا يخص الانتداب القطاع العام ولا يكون بين قطاع عام وآخر خاص.

-ألا يكون الانتداب لوظيفة أقل، بل يكون لوظيفة أخرى من نفس درجة الوظيفة الأصلية للموظف أو لوظيفة أعلى أي من درجة أعلى وإلا كان غير مشروع⁴.

- أن يكون الانتداب خاص بفئة التأطير (ما عدا الانتداب بقوة القانون) لأن الشخص المنتدب ينتظر منه تقديم قيمة مضافة انطلاقاً من خبراته ومؤهلاته⁵.

- لا يجوز تكليف الموظف المنتدب بأي مهام قبل صدور قرار الانتداب من الإدارة المعنية.

الفرع الثاني :إجراءات وضعية الانتداب

للانتداب إجراءات متعلقة بالجانب الإداري وما يجب على الإدارة المعنية اتخاذه من إجراءات وأوراق ثبوتية من أجل صحة الانتداب ،إلى جانب إجراءات متعلقة بتبديعات المنصب المنتدب إليه .

¹- انور أحمد رسلان - نظام العاملين بالدولة والقطاع العام - مكتبة النهضة العربية القاهرة 1981 ، ص 156 .

²- حمائية سهام - الوجيز في انتداب الموظف العام .منتديات ملتقى الموظف الجزائري 2014 .ص 14 .

³- عوماري فاطمة الزهراء وبن زيطة عبد الهادي- المرجع السابق،ص 40.

⁷- محمد رفعت عبد الوهاب- النظرية العامة للقانون الإداري،مرجع سابق ص 391 .

⁴- عوماري فاطمة الزهراء وبن زيطة عبد الهادي- المرجع السابق،ص 40.

⁴- محمد رفعت عبد الوهاب- النظرية العامة للقانون الإداري، ص 391 .

⁵-عوماري فاطمة الزهراء وبن زيطة عبد الهادي- المرجع السابق،ص 40.

أولاً-الإجراءات المتعلقة بالجانب الإداري:

- يكرس الانتداب بموجب قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة¹.
- نصت المادة 95 من القانون رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي على ما يلي: (يتم الانتداب بقرار وزاري مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منهما تباعا وذلك دون المساس بالأحكام التشريعية المتعلقة باللامركزية وتوزيع المسؤوليات) .
- وعلى الإدارة المركزية تبليغ قرار الانتداب إلى المصالح المركزية للتوظيف العمومية في حال إعداد هذا القرار على المستوى المركزي وإلى المصالح المحلية للتوظيف العمومية في حال إعداد ذات القرار من طرف السلطة المحلية التي لها صلاحية التعيين².
- يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي تم انتدابه إليه، وكذا النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة المستقبلية³.
- للانتداب مدة معينة تحدد من ستة أشهر الى خمس سنوات بالنسبة للانتداب بناء على طلب من الموظف. أما بالنسبة للانتداب بقوة القانون، تنتهي المدة بانتهاء المهمة التي انتدب لأجلها⁴.
- على الإدارة المستقبلية إعداد بطاقة تقييمية عن الموظف المنتدب وتقديمها إلى إدارته الأصلية⁵.
- عند انتهاء مدة الانتداب يعاد إدماج الموظف في إدارته الأصلية⁶.

¹-المادة 136 من الامر رقم 06-03 السابق الذكر.

²- المنشور رقم 02 المؤرخ في 25 فيفري 2006 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

³- المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.السالف الذكر

⁴-المادة 136 من الامر رقم 06-03 السابق الذكر.

⁵-المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

⁶-المادة 138 من الامر رقم 06-03.

ثانيا - الإجراءات المتعلقة بالمنصب المنتدب إليه:

تتمثل في استفادة الموظف من مجموعة الحقوق مثلا لاستفادة من الراتب الشهري بالإضافة الى ما ذكر في نص المادة 133 من الامر 06-03: (الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي وإدارتها الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها . الانتداب قابل للإلغاء).

أ- حق الموظف المنتدب في الراتب الشهري، حيث يتقاضى الموظف المنتدب راتبه من الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها. أما الموظف الذي انتدب من أجل دراسات أو تكوين فإنه يتقاضى راتبه من مؤسسته الأصلية. حسب ما ورد في نص المادة 137 من الأمر 06-03: (يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه. يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها. غير أنه يمكن للموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها).

كما نصت على حق الموظف من الاستفادة من الراتب الشهري كل من المواد 28، 29 و 30 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

ب- حق الموظف المنتدب في الأقدمية، وهي أولما نص عليه الأمر 06-03 في مادته 133 السالفة الذكر. وتحسب فترة انتداب الموظف ضمن الأقدمية في العمل المؤدى من طرفه خلال مسيرته المهنية.

ج- حق الموظف المنتدب في الترقية، هناك نوعان من الترقية / الترقية في الدرجات والترقية في الرتبة.

1_ الترقية في الدرجات:

نصت المادة 133 من الأمر 06-03 للموظف المنتدب حق الاستفادة من الترقية في الدرجات من إدارته الأصلية. ولم تذكر الماد الترقية في الرتبة .

كما نصت المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 على الحالات التي يرقى فيها الموظف المنتدب في المدة الدنيا وفي المدة المتوسطة. وهي كالتالي :

يرقى الموظف المنتدب في المدة الدنيا في إدارته الأصلية خلال فترة انتدابه في حالات ممارسة ل :

-وظيفة عضو في الحكومة

-عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية

-وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي

ينتمي إليها

-وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا

منه.

يرقى الموظف المنتدب في المدة المتوسطة في الحالات:

- ممارسة عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

- ممارسة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لا لذلك من المؤسسة أو

الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

- ممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته

الأصلية.

- ممارسة مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

2- الترقية في الرتبة:

إجراءات الترقية في الرتبة تكون عموما بناء على تقديم طلب مسبق للإدارة

الأصلية مع تقديم الشهادة المحصل عليها بعد التوظيف في رتبته الحالية بإدارته

الأصلية.

وتتم الترقية في هذه الحالة بقرار فردي ابتداء من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية¹.

أما الترقية عن طريق تكوين متخصص فلها نفس اجراءات التي تخص الترقية على أساس الشهادة لكنها في هذه الحالة الترقية تكون تلقائية دون تقديم طلب من المعني².

كما نصت المادة 24 من المرسوم رقم 20-373 على الترقية في الرتبة للموظف المنتدب بقوة القانون، حيث يستفيد من الحق من الترقية في الرتبة طبقا الأحكام القانون الأساسي الخاص الذي يحكمه.

وهناك بعض المراسلات التي تضمنت ردا إيجابيا حول الترقية في الرتبة للموظف المنتدب بإدارته الأصلية منها:

-البرقية رقم 38 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ،الورخة في 19 جانفي 2012 .

-المراسلة رقم 6584 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ،الورخة في 30 اوت 2012 .

.المراسلة رقم 4922 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ، المؤرخة في 08 ماي 2013 .

وهناك مراسلات تضمنت ردا سلبيا على ترقية الموظف منها:

- المراسلة رقم 331 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ،المؤرخة في 04 مارس 2008.

- المراسلة رقم 304 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية ،المؤرخة في 11 جانفي 2011.

¹ -سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة بومرداس سنة 2010، ص 10.

² - عبد العزيز الجوهري الوظيفة العامة، دراسة مقارنة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 153.

-المراسلة رقم 5090 الصادرة عن المديرية العامة للميزانية ،المؤرخة في 08 اوت 2013

حيث أخذت هذه المراسلات بنص المادة 133 التي تنص صراحة على الترقية في الدرجات دون الترقية في الرتبة.

د-حق الموظف المنتدب في التقاعد حسب نص المادة 133 من الامر رقم 06-03 ، يستفيد الموظف المنتدب من التقاعد في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها .كما نصت المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 حيث يحال الموظف في وضعية الانتداب مباشرة على التقاعد عند استقائه الشروط القانونية للتقاعد (بلوغ السن القانونية ومدة سنوات العمل ..)في حالات ممارسة الموظف المنتدب ل :

- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة اقليمية .
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة .
- متابعة تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.
- ممارسة الموظف لنشاطات لدى مؤسسة وإدارة عمومية أخرى و/أوفي رتبة غير رتبته الأصلية.
- ممارسته وظائف تأطيرلدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه.

وذلك عند انتهائه من ممارسة الوظيفة أو العهدة أو متابعة التكوين أو الدراسات¹.

¹ -المادة 32 من المرسوم التنفيذي 20 -373السالف الذكر .

المطلب الثاني: نهاية الانتداب وأثاره

يترتب على نهاية الانتداب مجموعة من الآثار ، كما يعاد إدماج الموظف المنتدب في إدارته الأصلية .

الفرع الاول : نهاية الانتداب

يكون الانتداب مؤقتا، ويحدد بمدة زمنية معينة تختلف باختلاف حالات الانتداب. فإن كان الانتداب بقوة القانون فإن المدة تنتهي بانتهاء المهمة التي انتدب لأجلها. إيمان كان الانتداب بطلب من الموظف، فمدة الانتداب تكون من ستة أشهر إلى مدة أقصاها خمس سنوات حسب ما جاء في نص المادة 136 من الأمر رقم 06-03.

- يمكن انتهاء الانتداب قبل تاريخ انقضائها بناء على طلب من الإدارة الأصلية للموظف المنتدب وأما بطلب من الهيئة أو الإدارة المستقبلية وأما بناء على طلب من الموظف المنتدب نفسه بعد موافقة كل من الإدارة الأصلية والإدارة أو الهيئة المستقبلية معا حسب ما جاء في نص المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

- يمكن انتهاء الانتداب بإلغائه حسب نص المادة 133 من الأمر رقم 06-03 (الانتداب قابل للإلغاء).

ويكون ذلك بموجب قرار إداري طبقا لقاعدة توازي الأشكال ، على أن يكون قرار الإلغاء مسببا تسببيا قويا ، وإلا اعتبر المسير الإداري متعسفا في استعمال السلطة¹.

- كما يمكن انتهاء الانتداب بتوافر إحدى الأسباب العامة التي تنتهي بها خدمة الموظف، حيث لم ترد هذه الأسباب فيما يخص الموظف المنتدب بالأمر 06-03، لكن من المنطقي أن ينتهي الانتداب عند توفر أحد من الأسباب المؤدية لإنهاء خدمة الموظف² وبالتالي فقدان صفة الموظف. هذه الأسباب منصوص عليها في المادة 216 من الأمر 06-03 المتمثلة في فقدان الجنسية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ، العزل ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، الوفاة

¹- عوماري فاطمة الزهراء وبن زيطة عبد الهادي المرجع السابق، ص 41 .

²- بوطبهمراد ، نظام الموظفين في القانون الجزائري، مرجع سابق ص 526 .

وكذا الإحالة على التقاعد ببلوغ السن القانونية للتقاعد وسنوات العمل.

الفرع الثاني: آثار نهاية الانتداب

من أهم آثار نهاية الانتداب، إعادة إدماج الموظف في سلوكه الأصلي أو إدارته الأصلية.

- فعند انقضاء مدة الانتداب يعاد إدماج الموظف في سلوكه الأصلي بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد المطلوب للموظفين وهذا حسب ما جاء في نص مادة 183 من الأمر 06-03.

- فالموظف الذي انقضت مدة انتدابه يعاد إدماجه إلى منصب عمله ولو كان زائداً عن العدد، وهذا إجراء كان معمولاً به في السابق وهو عبارة عن امتياز يحظى به الموظف العمومي باستمرار لقاء خدماته ودوره الوظيفي¹.

كما نصت المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 على ما سبق ذكره ، بالإضافة إلى تعيين الموظف في منصب يوافق رتبته الأصلية ، فتكون له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل انتدابه. إذا كان محل انتداب بقوة القانون. كما نصت المادة على عدم إمكانية إعادة إدماج الموظف دون مباشرة إجراءات المتابعة التأديبية في حقه بسبب الأخطاء المرتكبة من طرفه والمنسوبة إليه خلال فترة انتدابه.

- وللإدارة سلطة تقديرية بإنهاء الانتداب للموظف المنتدب من النوع المشروط أو بناء على طلب من الموظف، والقرار بإعادة إدماج الموظف المنتدب، وأن هذه السلطة التقديرية لا تشمل الانتداب بقوة القانون².

- إن قرار الإدارة بإعادة إدماج الموظف إنما وجد حفاظاً على الحقوق المكتسبة التي تنشأ للموظفين العموميين بسبب علاقتهم الوظيفية التي تربطهم المؤسسة أو الإدارة العمومية¹.

¹-دمان ذبيح عاشور ،شرح القانون الاساسي العامل للوظيفة العمومية،

أحكام الامر الرئاسي 03-06 المؤرخ في 15-07-2006. دار الهدى عين مليلة ص 43 .

²- حسون محمد علي ،مطبوعة بيداغوجية بعنوان الوظيفة العامة، ص 63 .

وقد أقرت هذه القاعدة من باب توفير الضمانات للموظف المنتدب ، الذي لولا هذه الضمانة قد يواجه الموظف المنتدب عند انتهاء انتدابه الرفض بإعادة إدماجه من قبل إدارة الأصلية بسبب كفاية العدد²، وقد يواجه صعوبات في إعادة ادماجه في سلكه الأصلي لدى المؤسسة الأصلية.

كما تحسب المدة التي قضاها الموظف المنتدب في الوظيفة المنتدب إليها ضمن مدة بقائه في وظيفته الأصلية³.

ويتم تقييم الموظف المنتدب من قبل الإدارة التي تم انتدابه إليها (المستقبلية) ويتم إرسال البطاقة التقييمية إلى إدارته الأصلية، حتى عند إنهاء الانتداب قبل انتهاء مدة انتدابه. حسبما جاء في نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

تتضمن هذه البطاقة التقييمية المعدة من طرف المؤسسة المنتدب إليها، كيفية عمل الموظف خلال فترة انتدابه بها وتتضمن سلبيات وإيجابيات حول عمل الموظف المنتدب.

كما يمكن للموظف المنتدب الإدماج في رتبة الاستقبال بناء على طلبه وبعد مرور مدة سنتان على الأقل وموافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية معا واخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. كما نصت على ذلك المادة 27 من المرسوم لرقم 20-373 في فقرتها الثانية : (يمكن للموظف المنتدب في إطار أحكام الفقرة أعلاه بناء على طلبه بعد مدة دنيا قدرها سنتان (2) ، وبعد موافقة الإدارة الأصلية والمستقبلية وأخذ رأي مطابق من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء رتبة الاستقبال ، الإدماج فيها نهائيا).

كما يمكن تجديد الانتداب بقرار أو مقرر في حدود خمس سنوات، وهذا ما نصت عليه المادة 101 من القانون رقم 85-59:

¹- عمار بوضياف - الوظيفة العامة في التشريع الجزائري. مرجع سابق ص 142.

²- عوماري فاطمة الزهراء و بن زيطة عبد الهادي. المرجع السابق ص 42.

³- محمد جمال مطلق الذنبيات - الوجيز في القانون الاداري (الطبعة الاولى الاصدار الاول 2003).

ويجب على الموظف المنتدب وقبل تاريخ انقضاء مدة انتدابه أن يعلم الإدارة الأصلية مسبقا بانتهاء مدة انتدابه من أجل اتخاذ هذه الأخيرة لإجراءات اللازمة لإعادة إدماج الموظف في منصبه دون صعوبات.

خاصة أن كانت فترة انتهاء انتدابه خلال عطلة صيفية مثل الأستاذ.

ملخص :

يعتبر الانتداب وضعية من الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام يكون فيها الموظف محمي قانونا مثلها مثل باقي الوضعيات القانونية الأخرى ، له حقوق وعليه واجبات . وحتى يتسنى للموظف الاستفادة من هذه الوضعية القانونية مهما كانت الطريقة لذلك سواء بقوة القانون او بطلب منه ، فانه يجب ان تتوفر فيه شروط تؤهله لذلك واجراءات تتبعها الادارة المعنية حتى لا يكون قرار الانتداب الصادر من الادارة المعنية مشوبا بعيب من شأنه ان يؤدي الى الغاء القرار وعدم قبوله.

وعند نهاية الانتداب يعاد ادماج الموظف المنتدب في سلكه الاصلي بقوة القانون حتى وان كان زائد عن العدد الواجب توفره في الادارة الاصلية ، هذا حسب مانصت عليه المادة 138 من الامر 03-06 ، فله الاولوية في تعيينه في منصبه .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

الرقم 37 م/ع و ع/م ف ام / 2012

٨٦٨

9 جنى / 2012

برقية

المرسل : المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المرسل إليه: السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية البيض.

تفضلتم بموجب إرسالكم رقم 22 المؤرخ في 08 جانفي 2012 قف بالإستفسار عن مدى إمكانية ترقية موظفين متواجدين في ~~مصنعة التتال~~ قف إلى رتبة أعلى قف وذلك على مستوى إدارتهم الأصلية قف بهذا الصدد قف يشرفني أن أنهى إلى علمكم أن استفساركم يتضمن ردا إيجابيا قف شريطة استيفائهم للشروط القانونية الأساسية للترقية إلى الرتبة الأعلى قف وإنتهى

عن الأمين العام للحكومة
ويتفقد
المدير العام لمفتشية

بوشمال

FROM :

FAX NO. :

26 Nov. 2012 15:08 P1

FROM : DRE CUIRGLA

FAX NO. : 029763435

03 Jan 2025 19:03 P1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم: 08/ع/م ف ت ق /ب/س/2012.

الجزائر في 30 أوت 2012

السيد المدير الجهوي للميزانية

لولاية ورقلة

الموضوع: ف/ي إستفسار.

المرجع: إرسالككم رقم 7108 المؤرخ في 09 أوت 2012.

تفضلتم بموجب إرسالككم المشار إليه بالمرجع أعلاه، بالإستفسار عن مدى إمكانية ترقية

السادة :

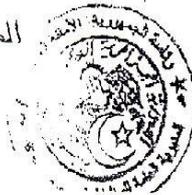
- رزقي طاهر مفتش محلل مركزي للميزانية إلى رتبة مفتش محلل رئيس للميزانية علما أنه منتدب لشغل المنصب العالي مراقب مالي لولاية أدرار.
 - لعبيدي محمد مفتش محلل مركزي للميزانية إلى رتبة مفتش محلل رئيس علما أنه منتدب لشغل المنصب العالي مراقب مالي لولاية عين الدفلى.
 - بن تامر موسى محلل مركزي للميزانية إلى رتبة مفتش محلل رئيس للميزانية علما أنه منتدب لشغل الوظيفة العليا نائب مدير الميزانية والمالية والمحاسبة بالنيابة بوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية.
- كما تستفسرون عن الإدارة التي يتم فيها ترقيتهم.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن وضعية إنتداب الموظف لا يمكن أن تكون سببا في حرمانه من حقه في الترقية شريطة توفر المنصب المالي والشروط القانونية للترقية على أن يسري قرار الترقية ابتداء من تاريخ توقيعه.

أما عن الإدارة التي يتم فيها ترقية المعنيين فهي إدارتهم الأصلية.

عن الأمانة العامة للحكومة
وإدارة التوظيف العمومية
المدير العام للتوظيف العمومية

ب. بوشمال



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

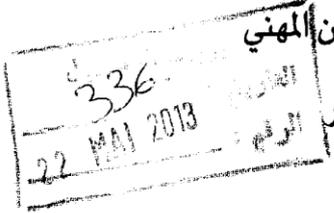
الجزائر في

المديرية العامة للتوظيف العمومية

08 ماي 2013

الرقم 18922م/ع/م ف ت ق أ / 2013.

السيد مدير التكوين المهني



لولاية الجزائر

الموضوع: ف/ي إستفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 1083 المؤرخة في 04 أفريل 2013.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بالإستفسار عن الفترة القانونية للإنتداب، كما إستفسرتم عن إمكانية إدماج موظفين تم إنتدابهم في الرتبة المنتدب إليها عند إنتهاء فترة إنتدابهم، و هل تحتسب فترة الإنتداب كخدمة في الرتبة الأصلية عند الترقية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أنه عملا بأحكام المادة 136 من الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، فإن الإنتداب يكون لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر و مدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات.

أما فيما يخص إمكانية إدماج موظف في الرتبة التي إنتدب إليها، فإنه عملا بأحكام المادة 138 من نفس الأمر، يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند إنقضاء مدة إنتدابه، بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد، ولم تنص على إمكانية إدماجهم في الرتبة التي إنتدبوا إليها.

و فيما يخص إحساب فترة الإنتداب كخدمة في الرتبة الأصلية عند الترقية، فإن وضعية إنتداب الموظف لا يمكن أن تكون سببا في تعطيل مساره المهني و حرمانه من حقه في الترقية، و عليه فإنه لا مانع من ترقية المعنيين شريطة توفر المناصب المالية و كذا الشروط القانونية للترقية على أن يسري قرار الترقية ابتداء من تاريخ توقيعه.

تقبلوا السيد المدير، فائق التقدير و الاحترام.



نسخة للإعلام:

السيد رئيس مفتشية التوظيف العمومية لولاية الجزائر.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومي

رقم 338 تاريخ 14/04/2008

الجزائر: 4 مارس 2008

السيد وزير المالية
- المديرية العامة للميزانية -

الموضوع: ف/ي الترقية في حالة الانتداب.
المرجع: مراسلتكم رقم 1320 المؤرخة في 13 فبراير 2008.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المبين مرجعها أعلاه، بالاستفسار عما إذا كان الموظف المنتدب يستفيد من الترقية في الرتبة على مستوى إدارته الأصلية.

بهذا الصدد، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن المادة 133 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية قد نصت على أن " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات (Avancement) وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها".

وعليه، واعتبارا لما سبق ذكره، فإن الموظف المتواجد في وضعية الانتداب لا يستفيد من الترقية في الرتبة (promotion dans le grade).

تقبلوا، السيد المدير العام، فائق التقدير والإحترام،
عن الأمين العام للحكومة

وتشويش منه
العام للتوظيف العمومي
ج. خوشي



نسخة للإعلام إلى:
السيد المدير الفرعي للتطبيق والمراقبة.

14/04/2008

المديرية العامة للوظيفة العمومية
رقم 30/م ع و ع/ك خ اب أ/2011

الجزائر في 11 جانفي 2011

السيد مدير دار الطفولة المسعفة
البريد السوارد دار الطفولة المسعفة

التاريخ: 18 JAN. 2011

لولاية سوق أهراس

الرقم: 2

الموضوع: ف/ي الترقية إلى رتبة أعلى.

المرجع: إرسالكم رقم 371 المؤرخ في 30 نوفمبر 2010

استفسرتم بموجب إرسالكم المبين مرجعه أعلاه، حول مدى إمكانية ترقية
شاغلي مناصب عليا عن طريق الانتداب إلى رتبة أعلى.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأنه استنادا للمادة 133 من
الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام
للوظيفة العمومية التي تنص على أن الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج
سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في
الأقدمية و في الترقية في الدرجات (Avancement d'échelon) و في التقاعد في
المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، فإنه لا يمكن إفادة الموظفين المنتدبين
لشغل مناصب عليا من الترقية في الرتبة.

عن الأمين العام للحك
وبتفويض منه
رئاسة الجمهورية
الجزائر

الفصل الثاني:

دراسة حالة لوضعية

الانتداب

بجامعة أمحمد بوقرة

-بومرداس-

الفصل الثاني : دراسة حالة لوضعية الانتداب بجامعة أمحمد

بوقرة بومرداس

تبنى الأمم بالعلم والمعرفة، فمعيار تقدم الدول يأخذ على اساس درجة العلم فيها، فكلما كانت الدولة مهدا للعلوم وجعلت من العلم اولى اهتماماتها ووفرت الامكانيات المادية الضرورية لذلك مثل بنائها للجامعات والمعاهد والمدارس وغيرها من التجمعات المعرفية اصبحت بذلك قطبا يهتدي إليه الوافدين من طلاب وأساتذة وعلماء ومفكرين وغيرهم ممن لهم صلة بالعلوم والاكتشافات والتجارب، حيث تعتبر الجامعة أحد المحاور الاساسية والهامة في الامم والمجتمعات مهما كان نظامها السياسي، وتكاد لا تخلو اي امة واي مجتمع في الوقت الحالي من احتواء اراضيه على جامعات للطلبة والعلوم. فكل امة تسعى للتطور والازدهار في مختلف المجالات الاقتصادية منها والتكنولوجية والعلمية وغيرها، لا بد لها من الاهتمام بالعلم والمعرفة ومحاربة الجهل والتخلف.

وتعتبر إحدى الآليات والأساليب المتبعة لمحاربة تخلف الامم والنهوض بالتنمية وتطوير مختلف القطاعات بها. فهي منبع العلوم ومنها يتخرج طلاب العلم والعلماء والباحثين واصحاب الكفاءات الذين يشكلون اليد العاملة لخدمة المجتمع والامة.

ولقد اهتمت الجزائر على غرار الامم الاخرى بالمؤسسات الجامعية ، وكانت جامعة الجزائر (يوسف بن خدة) اول جامعة انشأت خلال العهد الاستعماري في الجزائر وبدا نشاطها عام 1833. وتم تنظيمها كجامعة سنة 1909 م ثم توالى بعدها انشاء جامعات أخرى لا تقل اهمية عن الاولى.

وتخللت فترة توالي إنشاء الجامعات في الجزائر من الحين للأخر اصلاحات وقوانين وتنظيمات من اجل التحسين من نظام الجامعة الجزائرية ومحاولة جعلها مواكبة والمعايير العالمية، هذه الاصلاحات مست كل من الهيكل الجامعي والطاقت الاداري والتنظيمات المتعلقة بجودة التعليم والعلوم والمعرفة، وكذا الجانب البيداغوجي من اساتذة وباحثين. وعليه اخترنا جامعة من بين الجامعات الجزائرية لتكون محل الدراسة ألا وهي جامعة أمحمد بوقرة بومرداس فبعد استعراضنا للإطار النظري لموضوع الانتداب ودوره في سياسة

التوظيف، سنتناول من خلال هذا الفصل الجانب التطبيقي للموضوع لتكون، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس محلا للدراسة الميدانية، وستتم دراسة هذا الفصل من خلال المباحث التالية:

- ❖ المبحث الأول: ماهية جامعة أمحمد بوقرة-بومرداس.-.
- ❖ المبحث الثاني: واقع الانتداب في جامعة أمحمد بوقرة-بومرداس.-.

المبحث الأول: ماهية جامعة أحمد بوقرة-بومرداس-.

نتناول من خلال هذا المبحث تقديم جامعة أحمد بوقرة «بومرداس» مهامها، هيكلها التنظيمي وأهدافها، ثم نقوم بدراسة تحليلية لمصلحة الموظفين الإداريين وأعاون المصالح والتكوين تابعة إلى المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين وسنتطرق إلى ذلك بالتفصيل من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: تقديم جامعة أحمد بوقرة بومرداس

حاولنا تعريف جامعة أحمد بوقرة " بومرداس" وتقديم موقعها مع إعطاء نبذة تاريخية عنها باعتبار أنها(محل الدراسة) من خلال هذا المطلب.

الجامعة هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي".¹

الفرع الأول:نشأةجامعة أحمد بوقرة "بومرداس"

أنشئت جامعة احمد بوقرة -بومرداس- سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 98-189، الصادر في 02 جوان 1998 على أساس دمج ستة معاهد وطنية- يعود إنشائها لسنوات الستينات والسبعينات والثمانينات- وهي: المعهد الوطني للمحروقات والكيمياء (موم ك)، المعهد الوطني للهندسة الكهربائية ولإلكترونيك (م وه ك إ)، المعهد الوطني للهندسة الميكانيكية (م وه م)، المعهد الوطني لمواد البناء (م وم ب)، المعهد الوطني للصناعات المعملية (م وص م)، والمعهد الوطني للصناعات الغذائية (م وص غ).

¹ المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق ل 24 سبتمبر 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة المعدل والمتمم، المادة رقم 01.

وبالموازاة مع الشعب الموروثة عن هذه المعاهد عملت الجامعة تدريجيا منذ نشأتها على فتح شعب جديدة في العلوم والتكنولوجيا، علوم الطبيعة والحياة، العلوم الاقتصادية علوم التسيير، العلوم التجارية، الحقوق، واللغة والآداب الأجنبية في النظام التقليدي. وشرع النظام ل م د (LMD) في العمل به منذ السنة الجامعية 2004/2005، وهو يضم تسعة ميادين وهي: العلوم والتكنولوجيا (ع ت)، علوم المادة (ع م)، الرياضيات والإعلام الآلي (ر إ آ)، علوم الطبيعة والحياة (ع ط ح)، الآداب واللغات الأجنبية (آ ل أ)، العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية (ع إ ت ع ت)، اللغة والأدب العربي (ل أ ع)، الحقوق والعلوم السياسية (ح ع س)، علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية (ع ن ب ر)، وكل ميدان يحتوي على فرع واحد على الأقل.

كما دخلت تعديلات عديدة على المرسوم التنفيذي الخاص بإنشاء الجامعة المذكور أعلاه في السنوات 2004، 2010 والأخير كان في سنة 2019 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 19-204، المؤرخ في 18 جويلية 2019 المعدل والمتمم، الذي حدد عدد الكليات ومعاهد التي تتكون منها الجامعة.

الفرع الثاني: موقع جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"

تقع جامعة أحمد بوقرة "بومرداس" في ولاية بومرداس، تتوزع كلياتها على مختلف أنحاءها، أما رئاسة الجامعة تقع في وسط المدينة شارع الاستقلال، يحدها من الشمال البحر، ومن الجنوب مقر الولاية، ومن الغرب المعهد الجزائري للبترول ومن الشرق إقامة تابعة للولاية (إقامة الوالي).

الفرع الثالث: نبذة تاريخية عن جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"

قبل أن تصل جامعة أحمد بوقرة "بومرداس" إلى الصورة التي هي عليها الآن عرفت عدة تغيرات، نذكرها فيما يلي:¹

- 1964 تم إنشاء المركز الإفريقي للمحروقات والنسيج (م إ م ن) وكان تحت وصاية وزارة الصناعة والطاقة.

¹- دليل الجامعة لسنة 2020، ص05.

- 1973 تمت هيكلة المركز الإفريقي للمحروقات والنسيج إلى معهدين وطنيين (تحت وصاية وزارة الصناعة والطاقة)، وهما: المعهد الوطني للمحروقات والكيمياء (موص ك) والمعهد الوطني للصناعات الخفيفة (م وص خ).
- 1980 إنشاء معهدي: المعهد الوطني للكهرباء ولإلكترونيك والمعهد الوطني للهندسة الميكانيكية وهما تحت وصاية وزارة الصناعة الثقيلة.
- 1983 شروع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ممارسة الوصاية على المتابعة البيداغوجية للمعاهد الوطنية.
- 1987 هيكلة المعهد الوطني للصناعات الخفيفة إلى ثلاثة معاهد:
 - المعهد الوطني لمواد البناء (موم ب)؛
 - المعهد الوطني للصناعات المعملية (موصم)؛
 - المعهد الوطني للصناعات الغذائية (موصغ).
- 1998 إنشاء الجامعة وذلك بدمج المعاهد الوطنية السابقة الذكر.
- 1998 إنشاء ثلاث كليات (كلية المحروقات والكيمياء، كلية العلوم وكلية علوم المهندس).

- 2002 إنشاء كلية الحقوق والعلوم التجارية،¹ 109.
- 2004 صدور قرار وزاري مشترك مؤرخ في 24 أوت 2004 المحدد للتنظيم الإداري لمديرية الجامعة، الكلية، المعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة.
- وفي نفس السنة 2004 تم تعديل مرسوم إنشاء الجامعة.² وفي 2006 إنشاء كلية الحقوق وكلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية.³

¹ دليل الجامعة لسنة 2020، ص 06.

² المرسوم التنفيذي رقم 04-253 المؤرخ في 29 أوت 2004 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 98-189 المؤرخ في 02 جوان 1998 والمتعلق بإنشاء الجامعة، والكليات المكونة لجامعة بومرداس، كلية العلوم، كلية علوم المهندس، كلية المحروقات والكيمياء وكلية الحقوق والعلوم التجارية.

³ المرسوم التنفيذي رقم 06-270 المؤرخ في 16 أوت 2006 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 98-189 المؤرخ في 02 جوان 1998، القاضي بإنشاء الجامعة تم إنشاء كليتين جديدتين وهما: كلية الحقوق وكلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية.

- 2010 تم تعديل مرسوم إنشاء الجامعة. الكليات والمعهد المكونة لجامعة بومرداس هي كالتالي:¹

- كلية العلوم (المركب الجنوبي " بومرداس ")
- كلية علوم المهندس (المركب الغربي " بومرداس ")
- كلية المحروقات والكيمياء (المركب الشمالي " بومرداس ")
- كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير (المركب الشمالي "بومرداس")
- كلية الحقوق (مركب "بوداوا")
- معهد الهندسة الكهربائية ولإلكترونيك، (المركب المركزي).
- 2019 تعديل مرسوم إنشاء الجامعة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 19-204، المؤرخ في 18 جويلية 2019، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 98-189، المؤرخ في 02 جوان 1998، المتعلق بإنشاء الجامعة، وفقا لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279، المؤرخ في 23 أوت 2003: فإن الكليات والمعاهد المكونة لجامعة بومرداس هي كالتالي:²
- (كلية العلوم؛ كلية التكنولوجيا؛ كلية المحروقات والكيمياء؛ كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير كلية الحقوق والعلوم السياسية؛ كلية الآداب واللغات الأجنبيةمعهد الهندسة الكهربائية ولإلكترونيك).

المطلب الثاني: مهام جامعة امحمدبوقرة وأهدافها

نتطرق في هذا المطلب إلى المهام الموكلة إلى الجامعة كمايلي:

الفرع الأول: مهام الجامعة

¹ _المرسوم التنفيذي رقم 10-15 المؤرخ في 12 جانفي 2010، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 98-189 المؤرخ في 02 جوان 1998، القاضي بإنشاء الجامعة وفقا لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003 .
² دليل الجامعة لسنة 2020، ص06.

تتولى الجامعة مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها* .

وتتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال التكوين العالي على الخصوص كآتي:

- المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها.
 - تكون الإطارات اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد.
 - تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث في سبيل البحث.
 - المشاركة في التكوين المتواصل.
- أما مهامها الأساسية في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فتتمثل في:¹

- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.
- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- ترقية الثقافة ونشرها.
- تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافة الدولية في تبادل المعرفة وإثرائها.

الفرع الثاني: أهداف الجامعة

تعمل الجامعة على تحقيق الأهداف التالية:

- العمل على استراتيجية تطوير جامعة بومرداس من خلال إعادة تفعيل دورها في التنشئة الاجتماعية والسياسية، ودورها الاقتصادي في التنمية المحلية
- تطوير الجامعة وإعطائها مكانتها المرموقة اجتماعيا واقتصاديا وحتى صورتها دوليا؛

¹نفس المرجع أعلاه، المادة 03.

*المرسوم رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها

- تعزيز علاقاتها مع الاقتصاديين والمستثمرين لتمهيد الطريق أمام الطلبة وذلك بمواكبة القطاع الاقتصادي ورؤوس الأموال في امتصاص الإطارات الجامعية المتخرجة ودعم البحث العلمي في الميدان الاقتصادي
- فتح المجال أمام الطلبة والبحث العلمي وغيرها؛
- إعادة هيكلة جامعة بومرداس لتحسين الاتصال بين الطالب والإدارة لتقريبها أكثر بالمشاكل البيداغوجية للطلبة وحياة الطالب في الوسط الجامعي، لخلق الثقة بين الطالب والأستاذ، والطالب والإدارة وحتى الأستاذ والإدارة هذا تفاديا للمظاهر السلبية التي صرنا نراها حاليا.
- تحسين أداء المنظمات الطلابية في الوسط الجامعي من حيث تنظيمها من اجل ضمان توعية من جهة الطالب الجديد القادم للجامعة، ومن جهة أخرى الطالب المتمدرس وتحضيره للحياة المهنية بعد التكوين الجامعي.
- توفير الظروف المناسبة لتطوير الطلبة، وفي الوقت نفسه مواكبة التحديات، والعمل على استدراك النقائص.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لجامعة أحمد بوقرة

تتكون جامعة أحمد بوقرة ببومرداس من ¹:

- مديرية الجامعة
- الأمانة العامة
- أربع نيابات مديرية:
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول والثاني، والتكوين المتواصل والشهادات، والتكوين العالي في التدرج.
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث، والتأهيل الجامعي والبحث العلمي، والتكوين العالي فيما بعد التدرج.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

¹ الموقع الالكتروني لجامعة أحمد بوقرة بومرداس، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/05/02، الساعة 13:30،

- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.

- ست (06) كليات:

- كلية العلوم (المركب الجنوبي)؛ -كلية المحروقات والكيمياء (المركب الشمالي)؛ -
كلية التكنولوجيا (المركب الغربي)؛ -كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
(المركب الشمالي)؛ -كلية الحقوق والعلوم السياسية (مركب بود واو)؛ -كلية الآداب
واللغات (مركب بود واو)

- معهدين:

- معهد الهندسة الكهربائية ولإلكترونيك (المركب المركزي)

- معهد العلوم والتقنيات التطبيقية (المركب الشمالي).

الفرع الأول: مديرية الجامعة ومهامها

تتمثل في ثلاث مجالس وهي:¹

أولاً: مجلس الإدارة: يدرس ويقترح أي تدبير من المحتمل أن يحسن أداء الجامعة ويعمل
على تحقيق أهدافها.

ثانياً: المجلس العلمي: من مهام المجلس العلمي اقتراح توجيهات سياسات البحث
والتوثيق العلمي والتقني للجامعة، وكذلك إدلاء برأيه في أي مسألة تعليمية وعلمية أخرى
تقدم له.

ثالثاً: مجلس المديرية: يساعد مدير الجامعة في إدارة الأمور ذات الاهتمام المشترك
للجامعة ومكونات الجامعة الأخرى.

الفرع الثاني: تنظيم الأمانة العامة ومهامها:

وفقاً للقرار المشترك المؤرخ في 24 أوت 2004، الذي يحدد التنظيم الإداري
لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحها المشتركة فإن:²

الموقع الإلكتروني لجامعة أمحمد بوقرة بومرداس، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/05/03، الساعة 10:30،

¹ <https://www.univ-boumerdes.dz/>

² دليل الجامعة لسنة 2020، ص10.

أولاً: تشمل الأمانة العامة المديرية الفرعية الآتية:(المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين؛ المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة؛ المديرية الفرعية للوسائل والصيانة؛ المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية).

ثانياً: الأمانة العامة مكلفة بالتسيير الإداري والمالي لمختلف هياكل الجامعة وذلك لـ:
- ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة مع احترام صلاحيات الكلية والمعهد في هذا المجال.

- تحضير مشروع ميزانية الجامعة ومتابعة تنفيذها.
- ضمان متابعة تمويل أنشطة المخابر ووحدات البحث.
- السهر على السير الحسن للمصالح المشتركة للجامعة.
- وضع برامج الأنشطة الثقافية والرياضية للجامعة وترقيتها.
- ضمان متابعة وتنسيق مخططات الأمن الداخلي للجامعة بالتنسيق مع المكتب الوزاري للأمن الداخلي.
- ضمان تسيير وحفظ الأرشيف والتوثيق لمديرية الجامعة.
- ضمان مكتب تنظيم الجامعة وتسييره.

الفرع الثالث: تنظيم المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين ومهامها

أولاً: تشمل المديرية على المصالح الآتية¹:

- مصلحة مستخدمى الأساتذة والتي يتم على مستواها الانتداب.
- مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح .
- مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

ثانياً: تتكفل هذه المديرية بما يلي:

- تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة وكذا الذين يتولى مدير الجامعة تعيينهم.

الموقع الإلكتروني لجامعة أحمد بوقرة بومرداس، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024/05/03، الساعة 10:30،

<https://www.univ-boumerdes.dz/>¹

- إعداد وتنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح للجامعة.
- ضمان تسيير تعداد مستخدمي الجامعة مع ضمان التوزيع المنسجم بين الكليات والمعاهد والملحقات.
- تنسيق إعداد وتنفيذ مخططات تسيير الموارد البشرية للجامعة.

المبحث الثاني: واقع الانتداب في جامعة امحمد بوقرة بومرداس

بعد الدراسة النظرية لموضوع الانتداب وكذا التقديم الشامل للمؤسسة محل دراسة الحالة، نتطرق الى الدراسة الميدانية للانتداب بجامعة امحمد بوقرة وذلك بدراسة حالات الانتداب بها، حيث تم التنقل الى الجامعة وبالضبط الى مصلحة الموظفين، وبعد المقابلة والحوار الذي أجري مع رئيس المصلحة المعنية بتاريخ 11 و 30 ماي و 03 جوان 2024 على الساعة العاشرة صباحا. وبعد الاستعلام عن وضعية الانتداب بالجامعة منذ سنة 2018 الى غاية جوان 2024. خلصنا إلى أن حدود الدراسة ستخص الأساتذة فقط. وعليه فكل الحالات التي سيتم ذكرها ومعالجتها حالات تخص فقط سلك الاساتذة لا غيرحيث سنتناول في المطلب الاول من هذا المبحث الانتداب بقوة القانون.

أما المطلب الثاني يخص الانتداب بطلب من الموظف. مع عرض بعض النماذج والإحصائيات المتعلقة بانتداب الاساتذة بجامعة امحمد بوقرة وفق كل حالة من الحالات المذكورة.

المطلب الاول: الانتداب بقوة القانون بجامعة امحمد بوقرة

يعتبر الانتداب بقوة القانون احدى الطرق التي يتم بها انتداب اساتذة بجامعة امحمد بوقرة. هذه الحالة منصوص عليها في المادة 134 من الامر رقم 06-03. وقد نصت هذه المادة على سبع حالات مذكورة على سبيل الحصر.¹

¹المادة 134 من الامر 03-06 مرجع سابق

تم تسجيل حالتين من بين السبعة حالات بجامعة امحمد بوقرة منذ سنة 2018.

تتمثل في:¹

اولا-انتداب استاذ لممارسة عهدة انتخابية لجماعة اقليمية، يمكن لأستاذ التعليم العالي والبحث العلمي اتخاذ وضعية الإحالة على الانتداب في حالة انتخابه رئيسا أو عضوا في أحد المجالس المحلية. حيث انتخب استاذ بجامعة امحمد بوقرة رئيسا للمجلس الشعبي البلدي لبلدية سيدي داود والتحق بمنصبه الجديد عن طريق الانتداب. حسب ما هو موضح في الجدول المرفق أدناه.

تاريخ الميلاد	الرتبة	الميدان	التخصص	مؤسسة الانتداب	تاريخ الانتداب	تاريخ انتهاء الانتداب	الوظيفة أو المنصب العالي المشغول	الملاحظة
00/00/00	استاذ مساعد	رياضيات واطلام الي	رياضيات	بلدية سيدي داود	2021/12/12	2026/12/12	رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية سيدي داود	

ثانيا- انتداب اساتذة لشغل منصب عال لدى مؤسسات أو ادارات عمومية اخرى تابعة لوزارة الدفاع الوطني. بموجب مقرر انتداب جماعي.²

المنصب العالي عبارة عن المهام ذات المسؤولية، الهدف من اشائه ضمان التكفل بتأطير المصالح الادارية والتقنية للمؤسسات والادارات العمومية المختلفة،³ وعليه فان انتداب الاساتذة الجامعيين بجامعة امحمد بوقرة لشغل مناصب عليا يتم بعد تعيينهم لشغل المنصب العالي:⁴

¹ _المقابلة رقم 01 مع رئيس مصلحة الموظفين بجامعة بومرداس، بتاريخ 2024/05/11، الساعة 10:00

² _المقابلة رقم 02 مع رئيس مصلحة الموظفين بجامعة بومرداس، بتاريخ 2024/05/30، الساعة 11:10

³ - عوماري فاطمة الزهراء و بنزيطة عبد الهادي - المرجع السابق ص 11

⁴ _ المقابلة رقم 02، سبق ذكرها

- انتداب استاذ التعليم العالي لرتبة مدير عام بالنيابة للمرصد الوطني للبيئة
- انتداب استاذ متخصص لتقلد منصب نائب مدير التكوين في مهن الرياضة بالنيابة
- انتداب استاذ لرتبة مدير مكلف بالشؤون البيداغوجية لدى معهد الدراسات العليا للأمم الوطني

حسب ما هو موضح بالوثيقة المرفقة الخاصة بانتداب الأساتذة المعنيين.

تاريخ الميلاد	الرتبة	الميدان	التخصص	مؤسسة الانتداب	تاريخ الانتداب	تاريخ انتهاء الانتداب	الوظيفة أو المنصب العالي المشغول	الملاحظة
/00/00 00	استاذ التعليم العالي	رياضيات واطلام الي	رياضيات	وزارة البيئة	/11/23 2020	الى غاية انتهاء مهامه في المنصب	مدير عام بالنيابة للمرصد الوطني للبيئة	
/00/00 00	استاذ متخصص (قسم ب)	علوم اقتصادية		لدى وزارة الشباب والرياضة	/10/18 2019	الى غاية انتهاء مهامه	تقلد وظيفة عليا نائب مدير التكوين في مهن الرياضة بالنيابة	

الفرع الاول: شروط الانتداب بقوة القانون للموظفين المعنيين

حتى يتم انتداب اساتذة من الجامعة المعنية يجب توفر الشروط التالية:¹

- توفر صفة الموظف في الاستاذ (ترسيم) وليس استاذ متعاقد.
- تقديم طلب الى ادارة الكلية التي بدورها تقوم تقديمه الى مصلحة موظفي الاساتذة بالجامعة المعنية. سواء كانا للانتداب لشغل مناصب عليا او لشغل عهدة انتخابية لجماعة محلية .

¹ _ المقابلة رقم 1، سبق ذكرها

- كل الاساتذة الذين تم انتدابهم هم في وضعية خدمة فعلية وليسوا في وضعية استبعاد أو خدمة وطنية أو وضعية خارج الإطار ووضعية النقل.
- تحصلهم على الكفاءات والشهادات العلمية التي مكنتهم من الالتحاق بالرتبة المنتدب اليها.
- الانتداب يكون لوظيفة شاغرة (سواء الانتداب لشغل عهدة محلية أو لشغل منصب عالي) حسب الحالات الموجودة .
- مدة الانتداب محددة بمدة المهمة المنتدب إليها. حسب ما نصت عليه المادة 136 من الامر 03-06
- الانتداب الى رتبة أعلى من رتبة الاستاذ المنتدب.¹

الفرع الثاني: الاجراءات الادارية للانتداب بقوة القانون بجامعة امحمد بوقرة

حسب ما هو معمول به بالجامعة المعنية فان اجراءات الانتداب بها تكون على النحو التالي:²

أولاً: بالنسبة لإدارة الجامعة

- يكرس انتداب الأساتذة بموجب مقرر من ادارة الكلية ثم يرسل الى مصلحة موظفي الاساتذة بالجامعة. ويرفق المقرر بالوثائق التالية:
- مقرر ترسيم الاستاذ المعني بالانتداب
- محضر تنصيب الأستاذ المنتدب لدى ادارة أو هيئة اخرى
- طلب خطي للانتداب مصادق عليه من كلا الإدارتين (بالنسبة لشغل مناصب عليا)
- بطاقة الالتزام مصادق عليها من طرف رئيس جامعة امحمد بوقرة

ثانياً: بالنسبة للإدارة المنتدب اليها

- محضر التنصيب للأستاذ المنتدب

¹المقابلة رقم 02 مع رئيس مصلحة الموظفين بجامعة بومرداس، بتاريخ 2024/05/30، الساعة 11:10

²المقابلة رقم 03 مع رئيس مصلحة الموظفين بجامعة بومرداس، بتاريخ 2024/06/03، الساعة 14:00

- مقرر انتداب الأستاذ المعني مؤشر عليه من طرف المراقب المالي على مستوى ولاية بومرداس ومصادق عليه من طرف عميد الجامعة
- نسخة من مقرر الترقية في الدرجة
- نسخة من مقرر اخر ترقية في الرتبة
- شهادة تبرئة الذمة
-

ثالثا: كيفية سير الاجراءات الادارية

يقوم الاستاذ الراغب بالانتداب بتقديم طلب الى الادارة المستقبلية للموافقة عليه، وبعد منحه الموافقة من طرف الادارة المستقبلية، تقوم هذه الاخيرة بتحرير محضر تنصيب في المنصب الجديد للأستاذ المعني بالانتداب، مع منح نسخة منه للأستاذ المعني.

يقوم الاستاذ بتقديم محضر التنصيب الى الادارة الاصلية (مصلحة موظفي الاساتذة) التي تقوم بدورها الى تحويله الى رئيس جامعة امحمد بوقرة مصحوبا بالوثائق التالية¹:

- طلب الانتداب
- مقرر اخر ترقية في الدرجة ومقرر اخر ترقية في الرتبة
- شهادة تبرئة الذمة
- مقرر الانتداب

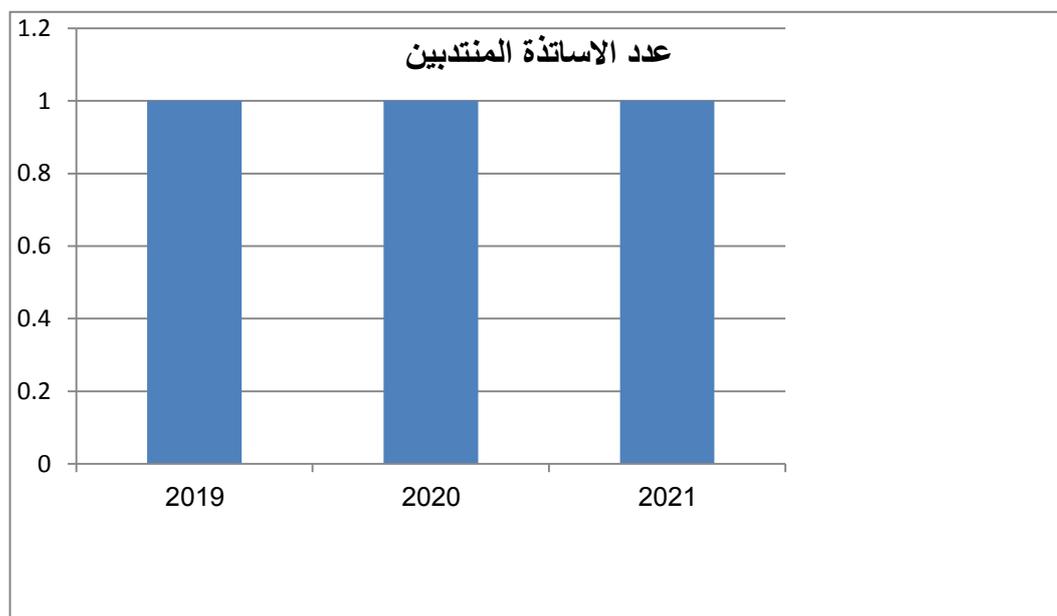
وبعد تصديق رؤس الجامعة على الملف، يقوم رئيس مصلحة موظفي الاساتذة بالجامعة بإعداد بطاقة الالتزام، هذه الاخيرة يصادق عليها من طرف رئيس الجامعة ثم يحول المقرر مع بطاقة الالتزام الى المراقب المالي لولاية بومرداس للتأشير عليه.

يعاد الملف الى المصلحة التي تحتفظ بنسخة منه وترسل نسخة الى الكلية ونسخة للأستاذ المنتدب.

¹ المقابلة رقم 03 مع رئيس مصلحة الموظفين بجامعة بومرداس، بتاريخ 2024/06/03، الساعة 14:00

الفرع الثالث : إحصائيات لوضعية الانتداب بقوة القانون بالجامعة

السنوات	2019	2020	2021
عدد الاساتذة المنتدبون	01	01	01



جدول يوضح عدد الاساتذة المنتدبون بقوة القانون من سنة 2019 الى سنة 2021 بجامعة احمد بوقرة

حسب ما هو موضح في التمثيل البياني للجدول فان النسب متساوية خلال السنوات من 2019 الى سنة 2021 .

الاساتذة المنتدبون لهذه المناصب مازالوا قيد الخدمة في المهمة المنتدب لأجلها. وتم تسجيل حالة واحدة لشغل عهدة انتخابية بسبب عدم وجود عهدة انتخابية جديدة. ففترة العهدة الحالية من 2021 الى غاية الان لم تنتهي مدتها المقدر ب خمس سنوات حتى يتم الترشح مرة اخرى لشغل عهدة انتخابية . كما ان انتدابهم كان لشغل منصب اعلى من رتبتهم الاصلية وليس لرتبة ادنى

الفرع الرابع: نهاية الانتداب بقوة القانون بجامعة امحمد بوقرة والاثار المترتبة عنه

اولا :نهاية الانتداب

تنتهي حالة وضعية الانتداب بقوة القانون بالجامعة محل الدراسة عند انتهاء المهمة المنتدب لأجلها حسب ما هو منصوص عليه في المادة 136 من الامر 03-06 ، اوبتوفر احدى الاسباب العامة للتوقف عن الخدمة او بإلغائه بتوفر اسباب لإلغائه . وما لوحظ تسجيله بالجامعة محل الدراسة منذ 2018 ان حالات الانتداب بقوة القانون المسجلة بها مازالت سارية المفعول الى حد الان ولم تنتهي بعد الا بعد انقضاء المهمة او الوظيفة المنتدب اليها .

ثانيا : الآثار المترتبة عن نهاية

اثار نهاية الانتداب بالجامعة تتمثل في اعادة ادماج الاساتذة المنتدبين في ادارتهم الاصلية المتمثلة في الجامعة المعنية بقوة القانون وذلك بعد انتهاء المهمة التي انتدبوا لأجلها ، حيث انتهاء الانتداب مرتبط بانتهاء المهمة المنتدب لاجلها ويعاد ادماجه بالجامعة بموجب مقرر انتهاء الانتداب من الادارة المستقبلية مصحوبا بوثيقة ايقاف الراتب من نفس الادارة او الهيئة ، ثم يودع الملف لدى مصلحة موظفي الاساتذة بجامعة امحمد بوقرة . والتأشير عليه من قبل المراقب المالي .

الفصل الثاني : دراسة حالة لوضعية الانتداب بجامعة أحمد بوقرة- بومرداس -

الى جانب استفادة الاستاذ من حقوق متمثلة في حق الاقدمية طيلة مدة انتدابه و الحق في الترقية في الدرجة¹ كما هو منصوص عليه في المادة 133 من الامر 03-06 وكذا الترقية في الرتبة .

ويمكن للأستاذ تجديد الانتداب بموجب مقرر التجديد كما هو موضح في الوثيقة المرفقة الخاصة بمقرر تجديد الانتداب².

بين المتكبرين لشغل وظائف أو مناصب عليا لدى المؤسسات و الإدارات العمومية التابعة لقطاعات النشاط الأخرى من غير قطاع التعليم العالي و البحث العلمي

المرتبة	المسند	التخصص	موسسة الانتداب	تاريخ الانتداب	تاريخ انتهاء الانتداب	الوظيفة أو المنصب العلمي المشغول	ملاحظة
المستشار	رئيسة و اقدم الى	رياضيات	وزارة الجيها	23/11/2020	الى غاية انتهاء مهلة في المنصب	مدرس علم الرياضيات لمرحلة الاعداد الواسية الثانية	
25/20	رئيسة و اقدم الى	رياضيات	المرور و التعليم في الجيها	18/08/2016	الى غاية انتهاء مهلة	مدرس علم الرياضيات لمرحلة الاعداد الواسية الاولى في سون الواسية الثانية	
1308	مدرس (مدرسة)	علوم الحاسوبية		12/12/2020		رئيس المنحى الشهي بالمرحلة الاولى	
08/03	مستشار	رياضيات و اقدم الى	المرور و التعليم في الجيها	12/12/2021			

المطلب الثاني: حالة وضعية الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة

سعيًا منها إلى تمكين الأستاذ من ممارسة مهامه خارج إدارته الأصلية تمنح جامعة أحمد بوقرة الحق للأستاذ بطلب الانتداب لدى مؤسسة أو هيئة عمومية أخرى، ولكن بتوفر مجموعة من الشروط التي سبق ذكرها في نص المادة 136 من الأمر 03/06، والتي يتوجب على الأستاذ الالتزام بها واحترامها.

الفرع الأول: شروط وضعية الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة

يتوجب على الأستاذ الذي تتوفر فيه صفة الموظف، والذي يجب أن يكون في حالة خدمة فعلية بالجامعة، والمتمتع بكفاءة علمية ومهنية الذي يرغب في إحالته على الانتداب تقديم طلب إلى الهيئة المراد الانتداب إليها، يوضح فيه رغبته في ممارسة وظيفة مساوية لوظيفته الأصلية، أو في وظيفة أعلى منها، وسعيًا منا إلى معرفة مدى احترام جامعة أحمد بوقرة لهاته الشروط من عدمه حاولنا دراسة الجدول المرفق المتضمن القائمة الإسمية للأساتذة الباحثين المنتدبين لدى مؤسسات التعليم والتكوين التابعة لوزارة الدفاع الوطني.

اللائحة الإسمية للمساعدة الباحثين المتكلمين لدى مؤسسات التعليم و التكوين التابعة لوزارة الدفاع الوطني

رقم	الرتبة	الاسم	التخصص	مؤسسة الانتداب	تاريخ الانتداب	تاريخ انتهاء الانتداب	الولاية أو المنطقة التي يعمل بها	ملاحظات
01	أستاذ	عمر الصفا	علوم الصفا	مدرسة الدراسات العليا للعلوم - وزارة الدفاع الوطني -	26/03/2008	01/09/2022	عمر علفه والعلوم البحرية الجردا	*
02	أستاذ	عمر الصفا	علوم الصفا	علوم الصفا	27/04/2001	01/09/2021	عمر	
03	أستاذ	عقيل و عمر ساجدة	التقنيات و الحاسوب	* المدرسة العليا للعلوم - الجزائر -	02/07/2011	02/06/2024	عمر	
04	أستاذ	عقيل و عمر ساجدة	علوم و تقنيات نووية	المدرسة العليا للعلوم - الجزائر -	17/03/2002	12/09/2027	عمر	
05	أستاذ مساعدا	رياحيات و انفازي	رياحيات	المدرسة العليا للعلوم - الجزائر -	24/06/2002	01/03/2022	عمر	
06	أستاذ مساعدا	عقيل و عمر ساجدة	علوم	المدرسة العليا للعلوم - الجزائر -	01/07/2002	01/07/2027	عمر	
07	أستاذ مساعدا	رياحيات و انفازي	رياحيات	المدرسة العليا للعلوم - الجزائر -	19/12/2002	02/06/2021	عمر	
08	أستاذ مساعدا	رياحيات و انفازي	رياحيات	المدرسة العليا للعلوم - الجزائر -	12/12/2002	02/09/2027	عمر	
09	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/09/2019	01/09/2024	عمر	
10	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/09/2021	01/09/2026	عمر	
11	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	02/06/2011	02/06/2021	عمر	
12	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/01/2021	01/01/2026	عمر	
13	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	11/02/2021	11/02/2026	عمر	
14	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/01/2021	01/01/2026	عمر	
15	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/01/2021	01/01/2026	عمر	
16	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/01/2021	01/01/2026	عمر	
17	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/01/2021	01/01/2026	عمر	
18	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/01/2021	01/01/2026	عمر	
19	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/01/2021	01/01/2026	عمر	
20	أستاذ مساعدا			المدرسة الوطنية للعلوم - الجزائر -	01/01/2021	01/01/2026	عمر	

فمن خلال دراسة الجدول لاحظنا:

- 1- أن جميع الأساتذة المنتدبين برتبة أستاذ، أو أستاذ محاضر أ/ب، أو مساعد أ / ب فلا وجود لأي أستاذ متعاقد.
 - 2- كما أنهم انتدبوا لوظيفة مدرس، أي لوظيفة مساوية لوظيفتهم الاصلية وليس لوظيفة أدنى.
 - 3- كما نلاحظ أن عدد الأساتذة المنتدبين لا يفوق 5 بالمائة من العدد الإجمالي للموظفين، وعليه نقول إن الجامعة راعت النسب المئوية المحددة في نص المادة 107 من قانون 85-59. بالإضافة إلى المادة 127 من الامر 03/06 الذي أحال نسب الانتداب إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع.¹
 - 4- كما يوضح الجدول أن انتداب جميع الأساتذة كان إلى قطاعات عمومية -وزارة الدفاع الوطني- إذا تحقق شرط أن يكون الانتداب بين القطاعات العمومية وليس إلى قطاع خاص مثلا.
- وعليه نقول إن الجامعة عملت بشروط انتداب الموظف المنصوص عليها في نص المادة 136 من الأمر 03/06.

الفرع الثاني: إجراءات الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة

¹ _ المادة 127 من الامر 06-03 السالف الذكر

يقوم الأستاذ بمجموعة من الإجراءات من أجل انتدابه في مؤسسة أخرى تتمثل

في:¹

أولاً: يقوم الأستاذ الذي يرغب في ممارسة مهام وظيفته خارج إدارته الأصلية بتقديم طلب إلى المؤسسة المستقبلة، والتي يجب ان تكون من نفس السلك الذي ينتمي إليه، تقوم هاته الأخيرة بدراسة الطلب الذي يحتمل القبول أو الرفض، في حالة القبول تمنحه مقرر الانتداب الذي يتضمن قبوله لمتابعة وظيفة مساوية لوظيفته أو أعلى منها.

ثانياً: يقدم الأستاذ مقرر الانتداب المتحصل عليه من المؤسسة المراد الانتداب لديها إلى مكتب مصلحة الموظفين-أساتذة-بجامعة أحمد بوقرة، وبعد دراسته والاطلاع عليه من قبل رئيس المصلحة يحول إلى مدير الجامعة مصحوبا بطلب الانتداب المصادق عليه بالموافقة والملف الإداري المتضمن:

-مقرر الترقية في الرتبة.

-مقرر الترقية في آخر درجة.

-شهادة تبرئة الذمة من الكلية التي ينتمي إليها الأستاذ، ومن مختلف الهيئات والمصالح التابعة لها والمتمثلة في لجنة الخدمات الجامعية، ومصلحة الميزانية والمحاسبة بمديرية الجامعة، ومن الاستفادة من السكن الوظيفي.

ثالثاً: وبعد الاطلاع على الملف والموافقة عليه من مدير الجامعة يقوم بإحالة الملف إلى مصلحة الموظفين للقيام بالإجراءات الإدارية اللازمة.

رابعاً: تقوم هاته الأخيرة بتحرير مقرر الانتداب الخاص بالجامعة، مع إعداد بطاقة الالتزام وتحويلها مرة ثانية إلى مدير الجامعة من اجل الإمضاء والمصادقة عليهما.

خامساً: وكإجراء أخير تقوم مصلحة الموظفين الخاصة بالأساتذة بإرسال المقرر مع بطاقة الالتزام إلى المراقب المالي لولاية بومرداس للتأشير عليه، ليعود بعد ذلك إلى

¹ _المقابلة رقم 103 ، سبق ذكرها

الفصل الثاني : دراسة حالة لوضع الانتداب بجامعة أحمد بوقرة- بومرداس -

مصلحة الموظفين التي تقوم بإرسال نسخة أصلية إلى الكلية التي ينتمي إليها الأستاذ ونسخة ثانية إلى مصلحة الأجور من أجل إيقاف راتبه من الجامعة باعتباره سيتقاضى راتبه من المؤسسة المنتدبة، وتحفظ المصلحة بنسخة طبق الأصل وتسلم نسخة للأستاذ المنتدب.

-وبانتهاء كل هاته الإجراءات يصبح الأستاذ منتدبا لدى مؤسسة أخرى لمدة أداها ستة أشهر وأقصاها خمسة سنوات.

ولقد أرفقنا هاته الإجراءات بالمقررات المبينة أدناه

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أحمد بوقرة (بومرداس)

مديرية الجامعة
رقم 1299/ج.م.ج/2017

مقرر انتداب
فا. خيسودي

ر- إن مدير جامعة بومرداس ،
ر- بمقتضى الامر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، سيما المادة 135 منه ،
ر- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم
ر- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 1990/03/27 المتعلق بسلسلة التعيين و التسجير الاداري للموظفين و اعوان الادارات المركزية ، الولايات ، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري ،
ر- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 189/98 المؤرخ في 1998/06/02 المتضمن انشاء جامعة بومرداس المعدل و المتمم ،
ر- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 2008/05/03 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث ،
ر- بناء على المقرر رقم 081 المؤرخ في 2014/12/31 المتضمن تعيين السيدة : عشي فئاتن في سلك الاساتذة المساعدين ، رتبة الاساتذة المساعدين [قسم ب] ، الصنف : ق.ف.01 ، الرقم الاستدلالي : 930 ، ابتداء من تاريخ : 2014/12/02 ،
ر- بناء على المقرر رقم 1704 المؤرخ في 2015/12/31 المتضمن ترسيم المعنية في سلك الاساتذة المساعدين ، رتبة الاساتذة المساعدين [قسم ب] ، الصنف : ق.ف.01 ، الرقم الاستدلالي : 930 ، ابتداء من تاريخ : 2015/12/02 ،
ر- بناء على بطاقة طلب الانتداب المقدم من طرف المعنية بتاريخ : 2017/09/25 ،
ر- بناء على موافقة الهيئة المستقبلية على طلب انتداب المعنية بتاريخ : 2017/10/12 ،
ر- بناء على موافقة الهيئة الاصلية على طلب التادب المعنية بتاريخ : 2017/10/22 .

- باقتراح من السيدة الامين العام ،

تقرر

- المادة الاولى : تنتدب السيدة : ~~.....~~ ، الرتبة : استاذة مساعدة (قسم ب) ، لدى المدرسة الوطنية التحضيرية لدراسات مهندسين ، ابتداء من تاريخ : 2017/10/01 ، إلى غاية 2018/09/30 لشغل مهام مدرس .
- المادة الثانية : تكلف السيدة الامين العام بتنفيذ هذا المقرر .

حرر ببومرداس بتاريخ : 12 NOV. 2017

République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université M'hamed Bougara
Boumerdes
Faculté des Lettres et Langues



جامعة أمحمد بوقرة (بومرداس)
كلية الآداب واللغات

شهادة تبرئة الذمة

01 - معلومات خاصة بالموظف :

- الاسم واللقب : فاتن عشي
- تاريخ الميلاد و مكان الميلاد : 1988/02/02 ب تبسة
- الرتبة : أستاذة مساعدة (قسم أ) ،
- الهيئة : كلية الآداب و اللغات ،
- نوعية الذهاب : تجديد انتداب ،
- الحالة : قانونية ،
- التاريخ التوقي لعملية لنقل : 2023/10/01 ،
- جوانب خاصة بالجامعة :

الرقم	الهيئة/المصلحة	الملاحظة	الإيضاح والختم	التاريخ
01	كلية الآداب و اللغات	الأستاذة R. G.	الجامعة بومرداس الكلية الآداب و اللغات	27 يونيو 2023
02	لجنة الخدمات الاجتماعية	لجنة الخدمات الاجتماعية	لجنة الخدمات الاجتماعية المسؤولين	11/02/23

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلم
جامعة أمحمد بوقرة (بومرداس)
رمز الأمر بالصرف: 268378

بطاقة التزام

رقم البطاقة : التاريخ :

- القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث: المرسوم التنفيذي رقم 24-103 المؤرخ في 2024/03/70 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08/130 المؤرخ في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ،

- السلك : سلك الأساتذة المحاضرين .

- الرتبة : أستاذ محاضر (قسم أ).

التعداد بعد العملية		العملية		التعداد قبل العملية		
مناصب الشغل الشاغرة	مناصب الشغل المالية الحقيقية	+	-	مناصب الشغل الشاغرة	مناصب الشغل المالية الحقيقية	مناصب الشغل المالية المفتوحة / المعدلة
39	353	35	0	39	353	35+357

عنوان العملية:

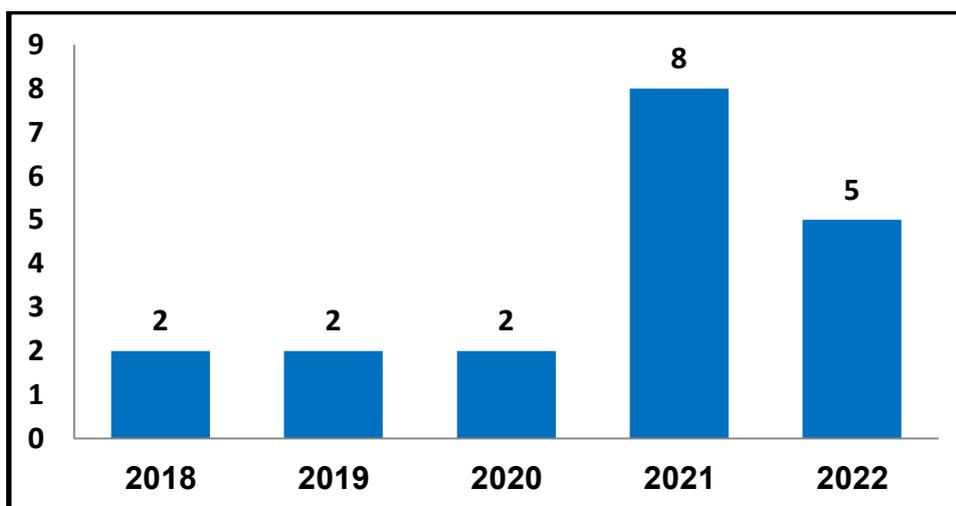
مشروع مقرر يتضمن تحويل المناصب المالية في رتبة أستاذ محاضر (قسم أ)، لدى جامعة أمحمد بوقرة (بومرداس) .

إطار مخصص للمراقب المالي الميزانياتي	إطار مخصص للأمر بالصرف
<input type="text"/> رقم التأشير:	- ختم: <input type="text"/>
<input type="text"/> تاريخ التأشير:	- إمضاء: <input type="text"/>
<input type="text"/> ختم:	- إمضاء: <input type="text"/>

إستاد، مصطفى يحيى

الفرع الثالث: إحصائيات لوضعية الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة

السنوات	2018	2019	2020	2021	2022
عدد الأساتذة المنتدبين	02	02	02	08	05



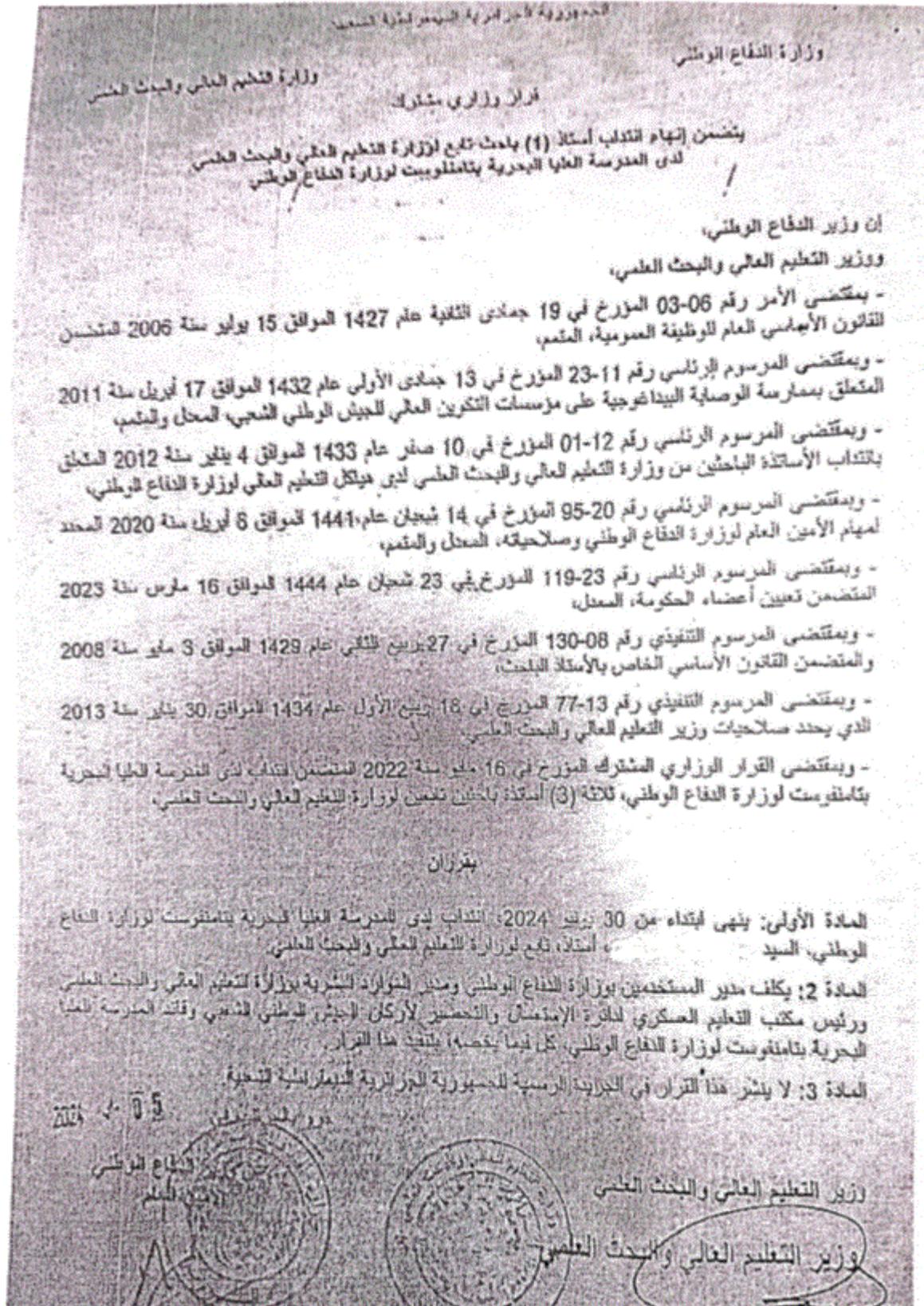
- يوضح الجدول عدد حالات الانتداب بطلب من الأستاذ والتي تم تسجيلها من سنة 2018 إلى 2022

- من خلال تحليلنا للجدول لاحظنا وجود تباين في نسبة انتداب الأساتذة بجامعة أحمد بوقرة، إذ تم تسجيل حالتين فقط من 2018 إلى غاية 2020 فقط، يعود ذلك إلى جائحة كورونا التي أثرت على السير العادي للإدارات العمومية، بينما شهدنا ارتفاع محسوس لعدد الأساتذة المنتدبين في عام 2021 المقدر بـ 8 أساتذة ذلك راجع إلى مزايا تتمتع بها المؤسسة المنتدبة -وزارة الدفاع الوطني- من شروط العمل الملائمة فهي توفر خدمات ذات نوعية تبرزها عدد التحيينات المستمرة والمتواصلة للمطبوعات الخاصة بكل تخصص، لينخفض مرة أخرى في عام 2022 إلى 5 حالات .

الفرع الرابع : نهاية الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة

بعد انقضاء المدة المحددة للانتداب أو أراد الأستاذ العودة لوظيفته الاصلية بالجامعة قبل انتهاء مدة الانتداب باعتبار أنه يمكن توقيف عملية الانتداب في أي مرحلة من مراحلها يعاد إدماج الأستاذ في وظيفته حتى ولو كان زائد على العدد، بعدما تحرر مصلحة الموظفين مقرر إعادة الادماج، وبعد المصادقة عليه من طرف مدير الجامعة، يحول إلى مصلحة الأجور التي تنتظر فتح السنة المالية من أجل إعادة تأسيس الراتب، وعليه يتقاضى الأستاذ راتبه بأثر رجعي.¹

¹مقابلة رقم 03، سبق ذكرها



تم دراسة حالة وضعية الانتداب بجامعة أمحمد بوقرة منذ سنة 2018، حيث تم انتداب اساتذة بقوة القانون الى جانب انتداب اساتذة اخرين بناء على طلب منهم. وذلك بتوفر شروط الانتداب بصفة عامة التي تؤهل الاستاذ للانتداب الى مؤسسة اخرى. وكذلك قيام الادارة المعنية بجملة من الاجراءات الادارية اللازمة لإعطاء الانتداب الصفة القانونية التي تجعله صحيحا ومقبولا، الى جانب توفر الملف المطلوب في كلا الادارتين، الاصلية والمستقبلية في ان واحد وسير الاجراءات من بدايتها الى نهايتها عبر سلسلة من المراحل مرورا برئيس الجامعة والادارة المستقبلية والمراقب المالي.

فيما يخص الملف المقدم لانتداب الاساتذة بناء على طلب فانه يختلف نوعا ما عن الملف الخاص بالانتداب بقوة القانون، نظرا لاختلاف الشروط باختلاف حالات الانتداب وعند نهاية الانتداب سوف يتم اعادة ادماج الاستاذ في ادارته الاصلية بصفة عادية. كما يمكن تجديد الانتداب بموجب مقرر تجديد الانتداب مع تحديد المدة إذا كان بناء على طلب اوالى غاية انتهاء المهمة المنتدب لأجلها إذا كان بقوة القانون.

في هذا الفصل المتعلق بدراسة حالة بجامعة امحمد بوقرة واخذها كعينة لإجراء دراسة ميدانية لحالات الانتداب بها . منذ سنة 2018، حيث تم انتداب اساتذة بقوة القانون الى جانب انتداب اساتذة اخرين بناء على طلب منهم. وذلك بتوفر شروط الانتداب بصفة عامة التي تؤهل الاستاذ للانتداب الى مؤسسة اخرى . وكذلك قيام الادارة المعنية بجملة من الاجراءات الادارية اللازمة لإعطاء الانتداب الصفة القانونية التي تجعله صحيحا ومقبولا، الى جانب توفر الملف المطلوب في كلا الادارتين ، الاصلية والمستقبلية في ان واحد و سير الاجراءات من بدايتها الى نهايتها عبر سلسلة من المراحل مرورا برئيس الجامعة والادارة المستقبلية و المراقب المالي .

فيما يخص الملف المقدم لانتداب الاساتذة بناء على طلب فانه يختلف نوعا ما عن الملف الخاص بالانتداب بقوة القانون ، نظرا لاختلاف الشروط باختلاف حالات الانتداب وعند نهاية الانتداب سوف يتم اعادة ادماج الاستاذ في ادارته الاصلية بصفة عادية . كما يمكن تجديد الانتداب بموجب مقرر تجديد الانتداب مع تحديد المدة اذا كان بناء على طلب اوالى غاية انتهاء المهمة المنتدب لأجلها اذا كان بقوة القانون .

وما تم ملاحظته بجامعة امحمد بوقرة انها امتثلت لأحكام الامر 06-03 من شروط واجراءات فيما يخص انتداب الاساتذة لمؤسسات وهيئات ادارية اخرى .

الخاتمة

خاتمة

الموظف العام بصفة عامة يصبو نحو تحقيق طموحاته وتجسيد افكاره وتحسين وتعزيز قدراته ، خاصة منهم الموظفين ذوي الكفاءات والارادة وبذل الجهود والعطاء في العمل وتقدير الاداء .هدف اولئك الموظفين التطلع الى مستقبل افضل وافادة نفسه وافادة الفرد والمجتمع من خلال الجهد المبذول في العمل مهما كان نوعه و في مختلف القطاعات والجوانب .وهو بذلك تحكمه قوانين وتنظيمات ضمن القانون الاداري والوظيفة العمومية ، هذه الاخيرة نصت على الوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام والتي من بينها وضعية الانتداب محل دراستنا .كما نصت عليها الانظمة والقوانين المتعاقبة منذ الاستقلال الى غاية اخر قانون صادر بشأنها .

فوضعية الانتداب كما رأينا سابقا يلتحق فيها الموظف بسلك خارج سلكه الاصلي وادارة او مؤسسة عمومية غير ادارته الاصلية، مع احتفاظ الموظف المنتدب بكل حقوقه في إدارته او مؤسسته الاصلية، ولكي تتحقق وضعية الانتداب سواء الانتداب التلقائي او الانتداب المشروط ويتمكن الموظف من استعمال وضعية الانتداب للعمل خارج سلكه الاصلي في رتبة مساوية لتبته الاصلية او لرتبة اعلى، وجب توافر شروط في الموظف نفسه تؤهله لذلك وشروط اخرى تخص الادارتين الاصلية والمستقبلية.

عند نهاية انتداب الموظف سواء بانتهاء المدة او بانتهاء المهمة المنتدب لأجلها او بإلغائه او بتوفر احدى الاسباب العامة لانتهاء الخدمة، فانه يعاد ادماج الموظف بقوة القانون مكان عمله الاول في ادارته الاصلية وله الاولوية في ذلك ، ويعتبرهذا الاجراء كضمان اقره المشرع للموظف المنتدب .

كما يستفيد من حقوقه اثناء فترة انتدابه المتمثلة في الحق في الترقية ، الاقدمية وفي التقاعد.

ومن خلال دراستنا للإطار النظري لموضوع الانتداب ودوره في سياسة التوظيف، يتضح لنا ان وضعية الانتداب لها انعكاس على المسار المهني للموظف من جهة وعلى الادارة المعنية وما استفادت منه من تطوير كفاءات وخدمات من جهة اخرى وابرار

للعلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة العمومية والمنتفعين بالخدمات المقدمة من طرف القطاع العام.

وهذا ما رأيناه عند دراستنا الميدانية للانتداب بجامعة امحمد بوقرة وانتداب مختلف الاساتذة منها لصالح ادارات ومؤسسات اخرى وتقديم خدماتهم والاستفادة من تأطيرهم وكفاءاتهم المهنية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، لفائدة الادارة المستقبلية. في حين نرى ان انتداب موظف متخصص وحيد في الادارة الاصلية قد يؤدي الى نقص الكفاءات المتخصصة بها وبالتالي التأثير على السير العملي بها. هذه الحالة ممكنة الحدوث بالجامعات. لكن بإمكان ادارة الجامعة رفض الانتداب إذا كان بناء على طلب الاستاذ بسبب احتياجاتها ولتفادي النقص في الكفاءات وكذا في الاساتذة المتخصصين وتفادي عرقلة مساعيها. اما إذا كان الانتداب بقوة القانون فلا يمكن للإدارة الاصلية رفض ذلك، رغم العلاقة الوظيفية التي تربط الادارة بالموظف العام والتي تتجسد من خلال علاقة الرئيس بمرؤوسيه وضرورة احترام السلطة السلمية، فهي لا تملك السلطة التقديرية لمنع انتداب موظف حتى وان دعت ضرورة المصلحة عكس ذلك. وفي حالة رفضها للانتداب اعتبر ذلك تعسفا في استعمال السلطة.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا الى النتائج الآتية :

- ان الانتداب وضعية يكون فيها الموظف في حالة خدمة رغم تواجده خارج ادارته الاصلية وهو مؤقت و مرتب للأثر المالي .
- لا يمكن انتداب الموظف المتربص او العون المتعاقد ، لكن في حالات استثنائية وبناء على رخص من المديرية العامة للوظيفة العمومية ، يمكن انتداب بعض الاصناف التي لا تتوفر فيهم شروط الموظف لضرورة المصلحة .
- الانتداب يكون فقط بين القطاعات العمومية دون الخاصة منها .
- الموظف المنتدب لا يستفيد من الترقية ولا من التقاعد من الادارة المنتدب اليها ، وانما يستفيد منهما من ادارته الاصلية باحتساب مدة الانتداب في الاقدمية .

- الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لم ينص على الترقية في الرتبة للموظف المنتدب وانما نص على ذلك المرسوم رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية للموظف في المادة 24 منه . كما ان الامر 06-03 لم يعالج كل جوانب وضعية الانتداب وانما ترك الامر للمرسوم 20-373 السالف الذكر .

- الانتداب بطلب من الموظف يخضع للسلطة الرئاسية في الادارة الاصلية للموظف ، فلها سلطة تقديرية في قبول او رفض طلب الانتداب مراعية في ذلك احتياجاتها ولولياتها ولها ان تنهي الانتداب قبل انقضاء مدته .

اما الانتداب بقوة القانون فلا يخضع الموظف للسلطة التقديرية للإدارة الاصلية ، ولا يمكنها رفض انتدابه حتى وان كان ذلك يمس مصالحها الادارية .

- ما تم ملاحظته بجامعة امحمد بوقرة انها امتثلت لأحكام الامر 06-03 من شروط واجراءات فيما يخص انتداب الاساتذة لمصالح إدارية اخرى.

- وضعية الانتداب لها انعكاس ايجابي على المسار المهني للموظف من خلال تطوير كفاءاته وخدماته وتنمية قدراته من خلال احتكاكه بكفاءات اخرى في الادارة المنتدب اليها، هذا من جهة ومن جهة اخرى استفادة الادارة المستقبلية من الخدمات المقدمة من طرف الموظف المنتدب لصالحها . كما له اثر على الادارة الاصلية بتحسين كفاءة موظفيها من خلال منحهم فرصة للانتداب . كما يمكن ان يكون له اثر سلبي على هذه الاخيرة في حالة احتياجها لموظفيها .

- وضعية احالة الموظف على الانتداب من الوضعيات التي تسمح للموظف بممارسة مهامه بحرية و تمنح له حق التحرر من القيود التي تفرضها السلطة الرئاسية على الموظف .

ومن بين الاقتراحات والتوصيات التي توصلنا اليها تتمثل في :

- تخفيف من الاجراءات والوثائق الادارية على الموظف المنتدب وتسهيل بعض الشروط الانتداب ،

- اعادة النظر في امكانية انتداب الاعوان المتعاقدين والاعوان المهنيين بحكم العلاقة التعاقدية التي تربطهم بالإدارة .

- اعادة النظر في تحديد عدد مرات تجديد الانتداب في حالة الانتداب بقوة القانون ،واخذ رأي الادارة الاصلية في قبوله او رفضه اذا كان تجديد انتداب موظفيها يلحق اثرا سلبيا على سير عملها.

- النظر في امكانية الانتداب بين القطاع العام والقطاع الخاص وتبادل اكبر عدد من الخبرات .

قائمة المراجع

اولا: النصوص القانونية

- الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، الصادرة في 08 جوان 1966
- القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978
- المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق ل 24 سبتمبر 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 85-59. المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية. الجريدة الرسمية العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .
- المرسوم رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها
- الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 المتعلق بالوضعيات القانونية الاساسية للموظف .الجريدة الرسمية العدد 77.
- **ثانيا : المناشير**
- المنشور رقم 02 المؤرخ في 25 فيفري 2006 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- **ثالثا : المراسلات والبرقيات**
- المراسلة رقم 5936 / 2013 من المديرية العامة للوظيفة العمومية المتضمنة استفسار حول انتداب عون متعاقد .
- المراسلة رقم 2013/4922 ،الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- المراسلة رقم 6584 / 2012 ،الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية
- المراسلة رقم 331/2008 ،الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية
- المراسلة رقم 304 / 2011 ،الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

- المراسلة رقم 5090 // 2008 الصادرة عن المديرية العامة للميزانية .
- الرقية رقم 2012/38 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- رابعاً: الكتب**
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الامر 03-06 والقوانين الاساسية الخاصة.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03-06 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 1، 2015.
- مصطفى ابو زيد فهمي، القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1987.
- انور احمد رسلان، نظام العاملين بالدولة والقطاع العام، مكتبة النهضة العربية، القاهرة 1981.
- محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الاداري، الطبعة الاولى الاصدار الأول، 2003.
- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2001.
- محي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 1999
- فوزي حشين، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1991
- عبد العزيز الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الجانب الثاني، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية للعقود الإدارية، الطبعة 04، الأفاق المشرقة، عمان الأردن، 2012
- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية. أحكام الامر الرئاسي 03-06 المؤرخ في 15-07-2006. دار الهدى عين مليلة.

- حمايزية سهام، الوجيز في انتداب الموظف العام. منتديات ملتقى الموظف الجزائري
2014
- كمالرحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر،
2004

خامسا: المطبوعات

- حسون محمد علي، مطبوعة بيداغوجية بعنوان الوظيفة العامة، 2017-2018.

سادسا: المذكرات

- عتيقة معاوي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، أثر ضرورة المصلحة على ضمانات
وحقوق الموظف، جامعة سطيف، 2021، ص 67.
- دبوب حكيم، النظام القانوني للانتداب في الوظيفة العمومي، مذكرة من اجل
الحصول على شهادة الماجستير في القانون فرع الدولة والمؤسسات العمومية.
- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة الجزائرية،
رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس،
2010.
- مذكرة ماستر بعنوان معايير وضوابط الانتداب في الوظائف العليا في التشريع
الجزائري، جامعة العربي التبسي.

سابعا: المقالات

- عوماري فاطمة الزهراء وبن زيطة عبد الهادي - الانتداب في تشريع الوظيفة
العمومية.

ثامنا: المواقع الإلكترونية

- موقع جامعة امحمد بوقرة - بومرداس

- <https://www.univ-boumerdes/h.dz>

- دليل الجامعة لسنة 2020

تاسعا : المقابلات الشخصية

- المقابلة مع مكتب موظفي الاساتذة بجامعة احمد بوقرة يومي 11 و 30 ماي و 03 جوان 2024.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات		
الرقم	الموضوع	الصفحة
01	مقدمة	01
02	الفصل الاول: الاطار المفاهيمي والقانوني لوضعية الانتداب	07
03	تمهيد	08
04	المبحث الاول : الاطار المفاهيمي لانتداب الموظف العام	09
05	المطلب الاول : مفهوم وضعية الانتداب	09
06	الفرع الاول : تعريف وضعية الانتداب	09
07	اولا : التعريف القانوني لوضعية الانتداب	09
08	تعريف الانتداب في ظل الامر 133-66	10
09	تعريف الانتداب في ظل المرسوم 59-85	10
10	تعريف الانتداب في ظل القانون 12-78	10
11	تعريف الانتداب في ظل الامر 03-06	10
12	ثانيا : التعريف القضائي لوضعية الانتداب	11
13	ثالثا : التعريف الفقهي لوضعية الانتداب	12
14	الفرع الثاني: تمييز وضعية الانتداب عن الوضعيات الشبيهة لها	14
15	أولا: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية القيام بالخدمة	14
16	ثانيا : تمييز وضعية الانتداب عن وضعية خارج الإطار	15
17	ثالثا: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية الاستيداع	17

17	رابعاً: تمييز وضعية الانتداب عن وضعية الخدمة الوطنية	18
18	خامساً: تمييز وضعية الانتداب عن حركة نقل الموظفين	19
18	المطلب الثاني: حالات الانتداب	20
19	الفرع الأول: الانتداب التلقائي (بقوة القانون)	21
20	الفرع الثاني: الانتداب بطلب من الموظف	22
20	أولاً- الانتداب بطلب من الموظف لممارسة نشاطات لدى مؤسسة عمومية أخرى	23
21	ثانياً- الانتداب بطلب من الموظف من أجل تمكينه من وظيفة تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات العامة:	24
22	ثالثاً: انتداب الموظف بطلب منه من أجل ممارسة مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية	25
23	المبحث الثاني : الضوابط القانونية لوضعية الاحالة على الانتداب	26
23	المطلب الأول : شروط الانتداب وإجراءاته	27
23	الفرع الأول : شروط الاحالة على وضعية الانتداب	28
23	اولاً : شروط الانتداب الخاصة بالموظف	29
25	ثانياً-شروط الانتداب المتعلقة بالإدارة المعنية	30
26	الفرع الثاني : إجراءات وضعية الانتداب	31
26	اولاً : الاجراءات المتعلقة بالجانب الاداري	32

27	ثانيا - الإجراءات المتعلقة بالمنصب المنتدب إليه	33
31	المطلب الثاني: نهاية الانتداب وأثاره	34
31	الفرع الاول : نهاية الانتداب	35
32	الفرع الثاني: أثار نهاية الانتداب	36
35	ملخص	37
42	الفصل الثاني : دراسة حالة لوضعية الانتداب بجامعة أمحمد بوقرة بومرداس	38
43	تمهيد	39
45	المبحث الأول: التعريف بجامعة أمحمد بوقرة-بومرداس-	40
45	المطلب الأول: تقديم جامعة أمحمد بوقرة بومرداس	41
45	الفرع الاول :نشأة جامعة امحمد بوقرة بومرداس	42
46	الفرع الثاني: موقع جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس":	43
46	الفرع الثالث: نبذة تاريخية عن جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس"	44
48	المطلب الثاني: مهام جامعة امحمدبوقرة وأهدافها	45
48	الفرع الاول : مهام الجامعة	46
49	الفرع الثاني: أهداف الجامعة	47
50	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لجامعة امحمد بوقرة	48
51	الفرع الأول: مديرية الجامعة ومهامها	49

51	اولا : مجلس الادارة	50
51	ثانيا : مجلس المديرية	51
51	الفرع الثاني : تنظيم الامانة العامة ومهامها	52
52	الفرع الثالث: تنظيم المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين ومهامها	53
53	المبحث الثاني: واقع الانتداب في جامعة امحمد بوقرة بومرداس	54
53	المطلب الاول: الانتداب بقوة القانون بجامعة امحمد بوقرة	55
55	الفرع الاول: شروط الانتداب بقوة القانون للموظفين المعنيين	56
56	الفرع الثاني: الاجراءات الادارية للانتداب بقوة القانون بجامعة امحمد بوقرة	57
56	أولا: بالنسبة لإدارة الجامعة	58
56	ثانيا : بالنسبة للادارة المنتدب اليها	59
57	ثالثا : كيفية سير الاجراءات الادارية	60
58	الفرع الثالث :إحصائيات لوضعية الانتداب بقوة القانون بالجامعة	60
59	الفرع الرابع :نهاية الانتداب بقوة القانون بجامعة امحمد بوقرة الآثار المترتبة عنه	61
59	اولا :نهاية الانتداب	62
59	ثانيا : الآثار المترتبة عنه	
61	المطلب الثاني: حالة وضعية الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة	63
61	الفرع الأول: شروط وضعية الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة	64

63	الفرع الثاني: إجراءات الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة	65
68	الفرع الثالث: إحصائيات لوضعية الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة	66
69	الفرع الرابع : نهاية الانتداب بطلب من الاستاذ بالجامعة	67
72	ملخص	68
73	الخاتمة	69
78	قائمة المراجع	70
83	فهرس المحتويات	71