



جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي-



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق

تخصص: القانون العام - قانون الإدارة العامة-

إشراف الدكتور

اليازيد علي

إعداد الطالب

-غلابي بوزيد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
دريد كمال	أستاذ محاضر قسم -أ-	العربي بن مهيدي أم البواقي	رئيسا
اليازيد علي	أستاذ محاضر قسم -أ-	العربي بن مهيدي أم البواقي	مشرفا ومقررا
سعودي باديس	أستاذ محاضر قسم -أ-	العربي بن مهيدي ام البواقي	عضوا مناقشا
رزيق اميرة	أستاذ محاضر قسم -أ-	الحاج لخصر باتنة -01-	عضوا مناقشا
حسن عبد الرزاق	أستاذ محاضر قسم -أ-	محمد خيضر بسكرة	عضوا مناقشا
عمر اوي خديجة	أستاذ محاضر قسم -أ-	عباس لغرورخنشلة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2021-2022

شكــــــــــــــــر وعــــــــــــــــرفان

عرفانا بالجميل لا يسعني إلا أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير، إلى الأستاذ المشرف " الدكتور اليازيد علي " ، على تفضله بقبول الإشراف على هذا العمل وعلى توجيهاته القيمة وعلى رحابة صدره إلى غاية استكمال هذا الانجاز، فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف السابق :
"الدكتور بوعبد الله مختار" متعه الله بموفور الصحة والعافية وجزاه الله عني كريم الجزاء.

والى السادة المبجلين أعضاء لجنة المناقشة، كل التقدير والتبجيل والاحترام ،على تشريفهم لي بتقييم وتقويم وإثراء عملي رغم التزاماتهم الكثيرة.

الإهداء

إلى روح والدي الطاهرة ،فخرا ،وفاءا وشوقا. طيب الله ثراه وتغمده برحمته
الواسعة وجزاه الله عني كريم الجزاء.

إلى والدتي الكريمة ينبوع الحنان والرحمة ، بارك الله في عمرها ومتعها بموفور
الصحة والعافية.

إلى كل إخوتي وأخواتي وكل أفراد عائلتي .

إلى كل أصدقائي وزملائي وطلبتي خاصة بكليات الحقوق أم البواقي ، خنشلة ،
بسكرة.

إلى كل من اعرفهم وأحبهم ويحبونني ولن انكر أحدا خشية أن أنسى أحدا.
إليهم جميعا اهدي هذا العمل .

بوزيد غلابي

مقدمة

يمثل التعليم العالي أهم مراحل التعليم أهمية ومكانة في حفظ بقاء المجتمع وتحقيق تطوره، فهو أعلى مراحل التعليم، وأنضجها وأرقاها وأوسعها وأعمقها وأكبرها تأثيرا في الأفراد والمجتمعات من جميع النواحي، العلمية والفكرية والشخصية والاجتماعية والثقافية وحتى الاقتصادية والسياسية والدينية.

وباعتبار أستاذ التعليم العالي القائم والمسؤول الأول عن تنفيذ مهام الجامعة من تدريس وبحث علمي وتسيير وإدارة مرفق التعليم العالي، وخدمة المجتمع من جميع النواحي، فقد حظيت وظيفته بأحكام خاصة جعلته ينفرد بقانون أساسي خاص يميزه عن بقية الموظفين العموميين.

ونظرا لأهمية ومكانة أستاذ التعليم العالي فقد أولى المشرع الجزائري تنظيم وظيفة أستاذ التعليم العالي، من خلال مجموعة من القوانين الأساسية التي جاء تطبيقا لقوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر ، ففي ظل قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966، الأمر رقم: 133-66 المؤرخ في: 02 جوان 1966، صدرت العديد من القوانين الأساسية المنظمة لأساتذة التعليم العالي: وهي المرسوم رقم: 68-293 المؤرخ في: 30 ماي 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأساتذة التعليم العالي، والمرسوم رقم: 68-294 المؤرخ في: 30 ماي 1968، المتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المحاضرين، والمرسوم رقم: 68-295 المؤرخ في: 30 ماي 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المساعدين.

وفي ظل المرسوم رقم: 85-59، المؤرخ في: 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية ،صدر قانونان أساسيان يتعلقان بأساتذة التعليم العالي، وهما المرسوم التنفيذي رقم: 89-122 المؤرخ في 18 يوليو 1985 المتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين ،

والمرسوم التنفيذي رقم: 91-471 المؤرخ في: 07 ديسمبر سنة 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين .

والملاحظ أن هذه القوانين الأساسية الخاصة بأساتذة التعليم العالي، جاءت تطبيقية لقوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر ولم تتضمن أي أحكام استثنائية خاصة بالأساتذة دون بقية الموظفين .

لكن بعد صدور القانون رقم: 99-05 المؤرخ في: 04 أبريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، كنص تشريعي ليكون الإطار الضروري للارتقاء بالتعليم العالي إلى مستوى التحديات الجديدة .

قام بالفصل بين أساتذة التعليم العالي، والمستخدمين الآخرين الذين يساهمون في تحقيق المهام المخولة لمؤسسات التعليم العالي.

وحددت المادة 51 منه أسلاك أساتذة التعليم العالي، وهم الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين.

إلا أن الشيء الملفت للانتباه هو ما تضمنته المادة 55 من نفس القانون التي تنص:

"- تحدد الأحكام الخاصة المطبقة على أساتذة التعليم العالي في القوانين الأساسية الخاصة بهم .

- يجب أن تتكفل هاته القوانين الأساسية، بخصوصية وظيفتهم وأهمية دورهم الاجتماعي، وخاصة بتكريس مكانة الأستاذ في قمة التسلسل السلمي لأسلاك موظفي الدولة، في محتواه المعنوي والمادي، لاسيما في تحديد الرواتب والتعويضات، وذلك ملائمة مع وظيفته وضمانا لكرامته.

- يجب أن تكرر هذه القوانين الأساسية الخاصة، مبدأ تسلسل رتب أساتذة التعليم العالي على أساس الجدارة العلمية ."

إن القراءة المتأنية لهذه المادة والمتعلقة بالقوانين الأساسية الخاصة بأساتذة التعليم العالي، تبين أن هناك مجموعة من القوانين الأساسية، وليس قانون أساسي واحد لأساتذة التعليم العالي.

كما أنها تؤكد ضرورة إعطاء أساتذة التعليم العالي مكانة مرموقة في المجتمع، من خلال هذه القوانين الأساسية وتكريس ذلك بوضعهم في أعلى سلم أسلاك موظفي الدولة.

ومن أجل التكفل بهذه الخصوصية نصت المادة الثالثة فقرة 02 من الأمر: 03-06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 قانون الوظيفة العمومية:

"غير أنه ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعدان الدبلماسيين، والقنصلين، وأساتذة التعليم العالي... يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات، وسير الحياة المهنية والانضباط العام."

وتطبيقا لذلك صدر قانونان خاصان بأساتذة التعليم العالي وهما:

- المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 المؤرخ في: 03 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي .

- المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 المؤرخ في: 03 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث .

- أهمية الموضوع :

يكتسي موضوع النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي أهمية خاصة من خلال اتصاله بالمصلحة العامة والخاصة لأهم شريحة من شرائح المجتمع والمتمثلة في ذوي أعلى المؤهلات العلمية من شهادات الدكتوراه والماجستير .

ولئن كانت خصوصية وظيفة أساتذة التعليم العالي بارزة بصورة صريحة أو معلن عنها وبصفة ضمنية في أغلب النصوص القانونية المنظمة لهذه الوظيفة، فقد اثبت الواقع العملي

تزايد أسباب خصوصية المهام المنوطة بهذه الفئة، نتيجة الخدمة المقدمة من طرفهم وأثار هذه الأخيرة على المجتمع.

- إن أساتذة التعليم العالي في تزايد مستمر وملحوظ.

- إن الأمر يتعلق بفئة تمارس نشاطها عبر كامل التراب الوطني فقد امتدت الشبكة الجامعية لتشمل كل الولايات ب 111 مؤسسة جامعية، وأكثر من 1000 مخبر بحث، و30 مركز بحث .

- إن هذا السلك يقوم بتأطير أكثر من مليون طالب في مختلف التخصصات .

-أسباب اختيار الموضوع :

يعود سبب اختيارنا للموضوع لسببين احدهما ذاتي والآخر موضوعي، يتعلق السبب الذاتي في كوني انتمي إلى هذه الفئة من الموظفين، وعليه فمن الطبيعي أن يثير اهتمامي البحث في الأحكام الناظمة للسلك الذي انتمي إليه.

أما السبب الموضوعي فيتعلق بما يحققه الموضوع من اعتبارات علمية وأخرى عملية، تتمثل فيما يلي:

-ندرة إن لم نقل انعدام وجود دراسة أكاديمية قانونية متكاملة الجوانب عن وظيفة الأستاذ الجامعي.

-يتخذ البحث من تحليل النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي ،مدخلا لفهم وتحليل الصعوبات والمعوقات التي تقف حائلا دون تطور التعليم العالي في الجزائر، وذلك من خلال تحليل ودراسة الأحكام الخاصة المطبقة على أساتذة التعليم العالي، ومدى كفايتها واستجابتها لطموحات هذه الفئة من الموظفين، بمعنى الاستعانة بتحليل الجزء كمدخل لفهم وتحليل بعض جوانب الكل، أي الجامعة الجزائرية بكل مكوناتها.

- تعالج الدراسة موضوعا حيويا يتمثل في دراسة الأحكام القانونية الخاصة بأساتذة التعليم العالي وما يتعلق بها من تطورات يعرفها قطاع التعليم العالي.

- إشكالية الدراسة:

على الرغم من أن أساتذة التعليم العالي موظفين عموميين يخضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أن المشرع الجزائري خصهم بأحكام استثنائية من هذا القانون ترجع لخصوصية وظيفتهم، وما يترتب عنها من آثار على المجتمع.

وبالبناء على ما تقدم فإن خص المشرع أساتذة التعليم العالي بأحكام استثنائية من قانون الوظيفة العمومية لا يخرج عن احد السببين:

- إما لشعوره بقصور أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، في الاستجابة لخصوصية وظيفة ودور أساتذة التعليم العالي.

- وإما إلى سعيه وبإرادته إلى إزالة العقبات التي تحول دون تمكن أساتذة التعليم العالي من ممارسة مهامهم النبيلة، ممارسة فعلية وسلسلة تتناسب ومكانتهم الاجتماعية، فيحدث بذلك تغييرا ذاتيا، وإلا ما كان لينكبد مشقة إعادة صياغة القواعد القانونية وتدعيمها بأخرى جديدة .

و مما سبق يحق لنا أن نطرح الإشكالية التالية:

هل النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي هو الشكل الأنسب والملائم

لتنظيم وحماية وظيفتهم بما يتناسب وخصوصيتها؟

وتنبثق عن هذه الإشكالية الرئيسية عدة تساؤلات فرعية وهي:

- هل المكانة التي كفلتها النصوص القانونية لأساتذة التعليم العالي، تتناسب مع المهام المنوطة بهم ؟

- ما تأثير المكانة التي كفلتها القوانين الأساسية لأساتذة التعليم العالي على قيامهم بالمهام المنوطة بهم؟
- ماهي خصوصية المعايير المعتمدة في تسيير المسار المهني لأساتذة التعليم العالي؟
- ماهي خصوصية حقوق وواجبات أساتذة التعليم العالي؟
- ماهي خصوصية النظام التأديبي لأساتذة التعليم العالي؟
- ماهي ضمانات تحقيق التوازن بين استقلالية أساتذة التعليم العالي من جهة، وكونهم موظفين عموميين خاضعين للسلطة السلمية .

أهداف الدراسة :

- نسعى من خلال هذه الدراسة عموماً إلى معرفة مدى كفاية النصوص القانونية الخاصة بوظيفة أساتذة التعليم العالي بما يتناسب ومكانة هذه الشريحة الاجتماعية، ولتحقيق أهداف نبرزها في النقاط التالية:
- محاولة استقراء مضامين النصوص القانونية، الخاصة بأساتذة التعليم العالي من الزاويتين الاثنتين الايجابية والسلبية.
 - استتباط الرؤى التي يمكن تفعيلها للوصول إلى المكانة التي تليق بأساتذة التعليم العالي
 - اقتراح الحلول المناسبة والملائمة لهذا النظام القانوني، بما ينعكس إيجاباً على أساتذة التعليم العالي.
 - إثراء المكتبة القانونية بدراسة أكاديمية، تتناول النظام القانوني لفئة من فئات الموظفين في ظل ندرة الدراسات المتخصصة في هذا المجال، مما يمكن الباحثين من الاستفادة منها.

منهج الدراسة:

في سبيل الوصول إلى الأهداف المذكورة والإجابة على إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي باعتبارهما المنهجان المناسبان لمعالجة مختلف العناصر الأساسية للدراسة.

- **المنهج الوصفي:** وذلك لدراسة المفاهيم النظرية والمعرفية التي توصل للموضوع.
- **المنهج التحليلي:** وذلك من خلال تحليل محتوى النصوص القانونية في محاولة لاستقراء مضامينها، من الناحيتين الإيجابية والسلبية، والخروج باستنتاجات تمكننا من اقتراح حلول نراها ضرورية للرقى بوظيفة ومكانة أساتذة التعليم العالي.

الدراسات السابقة :

تبين من خلال عملية البحث أن الدراسات القانونية المتعلقة، بموضوع النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم منعدمة، باستثناء بعض المقالات المتخصصة التي تتعلق بالحرية الأكاديمية، والأمانة العلمية، وهي جزئية لا يمكن اعتبارها دراسة سابقة للموضوع.

صعوبات البحث:

لانجاز هذه الدراسة واجهتنا بعض الصعوبات تتمثل أساسا في:

- حداثة الموضوع حيث لم تسبق دراسته.
- ندرة المراجع الفقهية الجزائرية بصفة خاصة، والفقه المقارن بصفة عامة التي تطرقت لهذا الموضوع بصفة متكاملة، مما دفعنا إلى الاعتماد على النصوص القانونية الخاصة بأساتذة التعليم العالي في غالب الأحيان استقراء وتحليلا.

كما تم الاطلاع على العديد من عينات الأطروحات والرسائل العلمية وكذا الكتب المتخصصة، فلم نجد فيما اطلعنا عليه من الدراسات السابقة دراسات تناولت الموضوع بالتأصيل والتحليل، وبيان الأحكام الفقهية والقضائية فيه، وتبيان المسائل والإشكالات.

خطة الموضوع:

تطلبت معالجة إشكالية الموضوع تقسيمه إلى بايين، خصصنا الباب الأول:
للمسار المهني لأساتذة التعليم العالي، تناولنا فيه ماهية أساتذة التعليم العالي (الفصل
الأول)، ثم حركية وتنظيم المسار المهني لأساتذة التعليم العالي (الفصل الثاني)،
ونهاية المسار المهني لأساتذة التعليم العالي (الفصل الثالث).
وتضمن الباب الثاني: آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي، تناولنا فيه حقوق
أساتذة التعليم العالي (الفصل الأول)، وواجبات أساتذة التعليم العالي (الفصل الثاني)،
والنظام التأديبي لأساتذة التعليم العالي (الفصل لثالث).

الباب الاول

المسار المهني لاساتذة التعليم العالي

الباب الأول : المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

تتأرجح أنظمة الوظيفة العمومية في الأخذ بين نظامين رئيسيين للوظيفة العمومية، وهما نظام الوظيفة العمومية المفتوح الذي يعتبر الوظيفة بمثابة خدمة لا تختلف عن باقي المهن الأخرى، ويقوم على أساس التعيين في وظائف محددة لانجاز مهام معينة ولمدة محددة، دون ضمان أي مسار مهني أو حياة إدارية للموظف، ونظام الوظيفة العمومية المغلق أو ما يسمى بنظام السلك الوظيفي، والذي يعتبر الوظيفة العمومية بمثابة كيان مستقل بذاته عن باقي القطاعات له طابعه الخاص والتميز، ويقتضي الدوام والاستقرار للموظف من خلال مسار مهني داخل الإدارة منذ التحاقه بالوظيفة إلى غاية نهاية علاقته الوظيفية .

ونظر لتبني الجزائر النظام المغلق للوظيفة العمومية في كل قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها، فإن الموظف العمومي يخضع لنظام قانوني خاص يترتب عليه مسار مهني متميز، يبدأ من تاريخ التحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء علاقته الوظيفة لأي سبب من الأسباب .

ولكون أساتذة التعليم العالي موظفين عموميين فلهم مسارهم المهني الذي يبدأ بالالتحاق بأسلاك أساتذة التعليم العالي، ضمن رتبة أستاذ مساعد، واكتساب صفة أستاذ التعليم العالي بعد الترسيم، لذلك وجب التطرق إلى ماهية أساتذة التعليم العالي من خلال تحديد مفهوم أساتذة التعليم العالي وشروط وإجراءات توظيفهم وترسيمهم، ثم التطرق إلى تنظيم وحركية المسار المهني لأساتذة التعليم العالي، من خلال التطرق للوضعيات القانونية المختلفة لهم، ونظام ترقيتهم، ثم تقييمهم، ونصل إلى نهاية مسارهم المهني هذه النهاية التي يمكن أن تكون نهاية عادية أو نهاية غير عادية، انطلاقا من ذلك سنتطرق في هذا الباب إلى ما يلي:

الفصل الأول: ماهية أساتذة التعليم العالي .

الفصل الثاني: تنظيم وحركية المسار المهني لأساتذة التعليم العالي.

الفصل الثالث: نهاية المسار المهني لأساتذة التعليم العالي .

الفصل الأول

ماهية أساتذة التعليم العالي

الفصل الأول: ماهية أساتذة التعليم العالي .

من أجل دراسة المسار المهني لأساتذة التعليم العالي، وجب تحديد ماهية أساتذة التعليم العالي ، من خلال التطرق إلى مفهوم أساتذة التعليم العالي، وباعتبارهم موظفين عموميين وجب تحديد مفهوم الموظف العام تشريعا وفقها وقضاء، وصولا إلى تحديد مفهوم أساتذة التعليم العالي، من خلال تعريفهم والتطرق إلى أسلاكهم التي عرفت تطورا يتماشى مع القوانين الأساسية الخاصة بهم في كل مرحلة، ثم التطرق إلى الالتحاق بأسلاك أساتذة التعليم العالي، من خلال دراسة الشروط العامة والخاصة وإجراءات التوظيف، ولاكتساب صفة أستاذ التعليم العالي يجب التطرق إلى التريص والترسيم ، لذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى المباحث التالية :

المبحث الأول: مفهوم أساتذة التعليم العالي.

المبحث الثاني: شروط وإجراءات التوظيف في أسلاك أساتذة التعليم العالي .

المبحث الثالث : التريص والترسيم في أسلاك أساتذة التعليم العالي.

المبحث الأول: مفهوم أساتذة التعليم العالي

سبق القول أن أساتذة التعليم العالي موظفين عموميين ، إلا أنهم يتمتعون بخصوصية تجعلهم ينفردون بقانون أساسي خاص يميزهم عن بقية الموظفين ، وبغية الوصول لتحديد مفهوم أساتذة التعليم العالي وجب الوقوف على مفهوم الموظف العام (مطلب أول) ،ومن ثم الوصول لتحديد مفهوم أساتذة التعليم العالي (مطلب ثاني)، ثم التطرق لأسلاك أساتذة التعليم العالي (مطلب ثالث).

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.

لتحديد مفهوم الموظف العام وجب التطرق إلى التعريف التشريعي للموظف العام (فرع أول)، والتعريف القضائي للموظف العام (فرع ثاني) ،ثم التعريف الفقهي للموظف العام(فرع ثالث) ،وصولاً إلى شروط اكتساب صفة الموظف العام (فرع رابع).

الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام .

لم تتضمن التشريعات الجزائرية التي صدرت في مجال الوظيفة العمومية ، تعريفاً محدداً للموظف العمومي، يتسم بالعمومية والشمول، بل اكتفت فقط بتحديد معناه في مجال انطباقها فقط.

فص أول تشريع للوظيفة العمومية في الجزائر الصادر بالأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ الموظف العام في المادة الأولى بقوله: "يعتبر موظفين الأشخاص المعيّنين في وظيفة دائمة ،الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات ، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".

¹ الأمر رقم: 66-133 ، المؤرخ في: 02 جوان 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، المؤرخة في: 08 جوان 1966 ، ص 542 .

وهو يماثل التعريف الوارد في الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ الذي عرفت المادة 04 منه الموظف العمومي بقولها، " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

وأشار المشرع قبل ذلك في المادة 02 منه لمجال تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية، معتمدا على المعيار العضوي فنصت المادة المذكورة أعلاه "أن الموظف يمارس نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية"، ثم أوردت المادة ذاتها المقصود بالإدارات العمومية "أنها المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية".

مما سبق يمكن أن نستنتج، أنه لاكتساب صفة الموظف العمومي يجب توافر الشروط التالية:

- 1- أن يصدر قرار بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية، فاكتساب صفة الموظف العمومي مرهون بصدور قرار التعيين .
- 2- أن يصدر قرار بترسيم العون العمومي في احد درجات التسلسل الوظيفي، ووضح المشرع الترسيم، على انه إجراء القصد منه تثبيت عون في درجة معينة أو في رتبة.
- 3- أن يتعلق قرار التعيين والترسيم بإدارة من الإدارات المركزية واللامركزية والمؤسسات العمومية، المشار إليها بالمادة الثانية من الأمر رقم: 06-03.

¹ الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخة في: 16 يوليو 2006، ص 03.

الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام.

عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام بأنه "الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف العامة بمرفق عام"¹

وطبقا لهذا التعريف القضائي، فإنه يلزم لاكتساب صفة الموظف العام توفر ثلاثة عناصر: دائمية الوظيفة، الاندماج في السلم الإداري، المشاركة في إدارة مرفق عام. أما بالنسبة للقضاء المصري فعرف مجلس الدولة المصري الموظف العام بأنه " من يقوم بعمل دائم، في خدمة مرفق عام، تديره أو تشرف عليه الدولة أو احد أشخاص القانون العام".

أما المحكمة الإدارية العليا، فقد استقرت في معظم أحكامها، على أنه لكي يكون الشخص موظفا عاما، يخضع لأحكام الوظيفة العامة، ووجب أن يعين بصفة مستمرة، وغير عارضة للإسهام بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة بالطريق المباشر.²

يمكن ملاحظة أن القضاء المصري يشترط لاكتساب الشخص صفة الموظف العام الشروط التالية:

- العمل في مرفق عام تديره الدولة بالاستغلال المباشر، أو تشرف عليه أي إدارة غير مباشرة.
- أن يكون التحاق الشخص في العمل بهذا المرفق، قد تم عن طريق التعيين بعمل من جانب الإدارة، وقبول من ناحية الموظف.
- أن يكون شغل الوظيفة، بصفة دائمة ومستمرة.

¹ علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام - قيود وضمانات- ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2007، ص25 .

² المرجع نفسه، ص28.

الفرع الثالث: التعريف الفقهي للموظف العام.

قدم الفقه تعريفات متقاربة في المعنى للموظف العام، فقد عرف الأستاذ ماجد راغب الحلو، الموظف العام بأنه: " كل من يتولى وظيفة دائمة، أو مؤقتة في خدمة مرفق عام، يدار بطريق مباشر"¹.

وعرف الأستاذ إبراهيم عبد العزيز شيحا، الموظف العام بأنه، " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم، في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"².

وعرفه بعض الفقه بأنه، "كل من يعهد إليه بعمل دائم، في مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى بطريق مباشر"³.

وعرف كذلك، "بأنه كل فرد يخدم في مرفق عام تديره الدولة "⁴

¹ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص233 .

² إبراهيم عبد العزيز شيحا، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعية، بيروت، 1996، ص285.

³ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005، ص221 .

⁴ عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص145.

لتفصيل أكثر حول تعريف الموظف العام انظر: سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975، ص447.

- محمد عاطف البنا، الوجيز في القانون الإداري (أساليب النشاط الإداري ووسائله)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989، ص98.

- محمد حسين عبد العال، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1974، ص11.

الفرع الرابع : شروط اكتساب صفة الموظف العام.

يتضح من هذه التعريفات، أنه يجب أن تتوافر الشروط الآتية، لاكتساب صفة الموظف العمومي.

-1- أن يتم التعيين والترسيم من قبل السلطة المختصة .

لاكتساب الشخص صفة الموظف العمومي، يجب أن يكون التحاقه بالوظيفة قد تم بطريقة قانونية، فيصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة قانونا بعد استيفائه للشروط والإجراءات القانونية اللازمة للالتحاق بالوظيفة، ويخضع بعد ذلك لفترة ترخيص منصوص عليها قانونا، ثم بعد انقضاء فترة الترخيص يصدر قرار آخر من السلطة المختصة، يقضي بتريسيه أو تثبيت العون المعني في احد درجات التسلسل الإداري، وبصدر قرار أو مقرر التريسيه، يتمتع بعدها صاحب الصفة بالحماية المقررة له في القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹.

-2- ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة.

والمناط الذي يحدد الدائمة هو وصف الوظيفة وطبيعتها، ومدى لزومها لسير المرفق العام سيرا منتظما بصفة مستمرة²، والمقصود بدائمة الوظيفة أن يكون الموظف متفرغا لها تفرغا دائما، دون انقطاع وليس موسميا أو عارضا أو مكلفا بانجاز مهمة محددة، وبالنتيجة ينتفي هذا الشرط وتنتفي صفة الموظف على صاحبها³.

¹ هاشمي خرفي ، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 100.

² عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري ، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2005، ص 213.

³ حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني الوضعي والإسلامي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2015، ص 33.

ويعنصر الديمومة يتميز الموظف العام عن العامل الخاضع لقانون العمل، فهذا الأخير نجده في حالات معينة معرض للتسريح الجماعي لدواعي اقتصادية¹.

3- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام يديره شخص من أشخاص القانون العام

لاكتساب الشخص صفة الموظف العام، يجب أن يشتغل في مرفق عام يدار عن طريق الإدارة بنفسها، سواء كانت إدارة مركزية كالوزارات، أو إدارة لامركزية كالجماعات الإقليمية، أو يدار المرفق العام بواسطة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أو ما يسمى باللامركزية المرفقية.

المطلب الثاني: تحديد مفهوم أساتذة التعليم العالي .

لتحديد مفهوم أساتذة التعليم العالي سنتناول التعريف اللغوي لأساتذة التعليم العالي (فرع أول)، ونتطرق للتعريف الفقهي لأساتذة التعليم العالي (فرع ثاني)، ثم نتطرق للتعريف التشريعي لأساتذة التعليم العالي (فرع ثالث).

الفرع الأول : التعريف اللغوي لأساتذة التعليم العالي .

تطلق عادة عدة تعابير وألقاب على الأستاذ الذي يمارس وظيفة التدريس في الجامعة، منها تسمية "أستاذ" professeur، ومعلم teacher ومحاضر lecteur، وعضو هيئة التدريس "membre faculté"²، والأستاذ :لغة جمعها أساتذة وأساتيد، وجمع مؤنثها أستاذات ، وهي كلمة فارسية الأصل معناها المعلم والماهر في عمله وحرفته، والحرفة موهبة كانت أم مهنة وتطلق على من يمارس تعليم علم أو فن، كما أنها لقب علمي جامعي³.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة، الجزائر، 2002، ص110.
² عبد الفتاح احمد حجاج، أستاذ الجامعة وأوضاعه المهنية وبعض مشكلاته، دراسة مقارنة، مركز البحوث التربوي، قطر، 1981، ص01.

³ سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى في مسيرته المهنية، دراسة ميدانية كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة باجي مختار -عنابة-، أطروحة دكتوراه العلوم في علم النفس، جامعة منتوري محمود قسنطينة، 2011-2012، ص54.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي لأساتذة التعليم العالي .

قدم الفقه تعريفات متقاربة لأساتذة التعليم العالي، ويسميهـم أساتذة الجامعات ،تشارك في كونها تعرف الأستاذ الجامعي بأنه العامل أو الموظف الذي يقوم بعملية التدريس في الجامعة على اختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية.

فعرّف الأستاذ: عبد الفتاح أحمد حجاج الأساتذة الجامعيين على أنهم "مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة، والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة ، والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة، مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب، وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليها" .

يلاحظ على هذا التعريف تطرقه لوظائف الأستاذ الجامعي ،سواء في التدريس أو البحث العلمي وهي أهم واجبات الأستاذ الجامعي .

كما يعرفهم الأستاذ محمد حسنين العجمي بأنهم " محور الارتكاز في منظومة التعليم العالي بحثا وتعلّما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطور ،وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة"¹.

يلاحظ على هذا التعريف عدم تحديده للمقصود بأستاذ التعليم العالي، بل تطرق لدور الأستاذ في الجامعة و المجتمع ، ويمكن القول من التعريفات السابقة أنها تنظر للأستاذ من زاوية علم النفس والاجتماع ، وهذا يختلف عن زاوية دراستنا له، التي تركز على الجانب القانوني .

¹ العجمي محمد حسنين ، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل ،المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر ، 2007، ص 02.

الفرع الثالث: التعريف التشريعي لأساتذة التعليم العالي .

جاء في القانون رقم: 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المعدل والمتمم¹ في المادة 49 منه "ينقسم مستخدمو التعليم العالي إلى أساتذة ومستخدمين آخرين يساهمون في تحقيق المهام المخولة لمؤسسات التعليم العالي. كما جاء في المادة 51 من نفس القانون " يتكون سلك أساتذة التعليم العالي من أساتذة باحثين وأساتذة باحثين استشفائيين."

كما نصت المادة 52 منه، " تمارس مهام سلك أساتذة التعليم العالي أساسا في الميادين

التالية :

- التعليم التدرجي و/أو مابعد التدرجي والتكوين المتواصل.

- التأطير والتوجيه ومراقبة المعارف وتقييم الطلبة والمؤطرين.

- البحث الذي ينخرط فيه كل أستاذ بصفة إلزامية.

- الخبرة والاستشارة.

- نشر المعارف.

يمكنهم أيضا ممارسة مهام إدارة مؤسسات التعليم العالي، وتسييرها ويفضل في ذلك

الأساتذة في أعلى رتبة.

تشمل أيضا وظائف الأساتذة الباحثين الاستشفائيين، نشاطات صحية وعلاجية ممارسة

في هياكل استشفائية جامعية."

¹ القانون رقم: 99-05 المؤرخ في: 04 أبريل 1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 24، المؤرخة في: 07 أبريل 1999، ص 04، المعدل والمتمم، بالقانون رقم: 08-06 المؤرخ في: 23 فبراير 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 10، المؤرخة في: 27 فبراير 2008، ص 38.

كما نصت المادة 55 من نفس القانون: "تحدد الأحكام الخاصة المطبقة على أساتذة التعليم العالي في القوانين الأساسية الخاصة بهم."

الملاحظ من خلال المواد المذكورة أعلاه أن القانون التوجيهي للتعليم العالي، لم يعرف المقصود بأساتذة التعليم العالي بل اكتفى بتحديد أقسام أسلاك أساتذة التعليم العالي، في المادة 51 منه وحدد طبيعة المهام التي يقومون بها في المادة 52 منه .

وبعد صدور القانونيين الأساسيين الخاصين، بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، والأستاذ الباحث، لا نجد أي تعريف لأستاذ التعلم العالي.

حيث نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 المؤرخ في 03 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي¹. "يكون الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، التي تضمن تكويننا في العلوم الطبية وفي المؤسسات والهياكل الاستشفائية الجامعية".

كما نصت المادة 05 منه "يقوم الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون عن طريق التدريس والبحث والنشاطات الصحية بمهمة الخدمة العمومية في التعليم العالي والصحة، وبهذه الصفة عليهم ما يأتي:

- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا، والطرق البيداغوجية والتعليمية مطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم، لمزاولة وظيفة أستاذ باحث استشفائي جامعي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، المؤرخ في: 03 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23 المؤرخة في: 04 مايو 2008، ص07.

- ضمان جودة نشاطات الصحة.

- المساهمة في إعداد السياسة الوطنية للصحة وفي تنفيذها.

- المشاركة في تحصيل المعرفة ونشرها.

- ضمان نقل المعارف في مجالي التكوين الأولي والمتواصل.

يلاحظ أن هذه المادة تماثل في صياغتها المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471 المؤرخ في: 07 ديسمبر سنة 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين¹ ، التي تنص "يقوم الأطباء المتخصصون الاستشفائيون الجامعيون بصفة متلازمة بالعلاج وبمهام التعليم والبحث في العلوم الطبية .". كما أن المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، اشترطت لإضفاء صفة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أن يكون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني التي تضمن تكويننا في العلوم الطبية، وفي المؤسسات والهيكل الاستشفائية الجامعية.

أما بالنسبة للأستاذ الباحث ، فقد نص المرسوم التنفيذي رقم: 08-130، المؤرخ في: 03 مايو 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث² في المادة 02 منه "يكون الأساتذة الباحثون ... في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي".

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 91-471، المؤرخ في: 07 ديسمبر 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66 المؤرخة في: 22 ديسمبر 1991، ص 2550.

² المرسوم التنفيذي رقم: 08-130، المؤرخ في: 03 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23 المؤرخة في: 04 مايو 2008، ص 18.

- كما نصت المادة 04 من نفس المرسوم، "يؤدي الأساتذة الباحثون من خلال التعليم والبحث مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي، وبهذه الصفة عليهم ما يأتي :
- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية مطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية .
 - المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجالي التكوين الأولي والمتواصل.
 - القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لمزاولة وظيفة أستاذ باحث".

أما المادة الأولى من المرسوم رقم: 68-293 المؤرخ في 30 ماي 1968، المتضمن القانون الأساسي الخاص لأساتذة التعليم العالي¹ فنصت "يشكل أساتذة التعليم العالي سلكا من أسلاك الموظفين ويكلفون بالقيام بمهام التدريس والأبحاث في مؤسسات التعليم العالي".

كما نصت المادة الأولى من المرسوم رقم: 68-294 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المحاضرين² "يشكل الأساتذة المحاضرين سلكا من أسلاك الموظفين ويكلفون بالقيام بمهام التدريس والأبحاث في مؤسسات التعليم العالي".

كما نصت المادة الأولى من المرسوم رقم: 68-295 المؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المساعدين³ "يشكل الأساتذة المساعدون سلكا من أسلاك الموظفين، ويساعدون في كليات الحقوق والعلوم الاقتصادية والآداب والعلوم

¹ المرسوم رقم: 68-293، المؤرخ في: 30 ماي 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص لأساتذة التعليم العالي ،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد44، المؤرخة في : 31مايو1968،ص898.

² المرسوم رقم: 68-294، المؤرخ في30 ماي 1968 ، يتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المحاضرين ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد44، المؤرخة في:31مايو1968،ص899.

³ المرسوم رقم:68-295، المؤرخ في 30 ماي 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المساعدين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد44، المؤرخة في:31مايو1968،ص901.

الإنسانية والعلوم، الأساتذة والأساتذة المحاضرين في التعليم الأساسي، أو التطبيقي أو الاثنين معا حسب التنظيم الخاص بكل كلية.

ويوضعون في الكلية المختلطة للطب والصيدلية تحت تصرف الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين أو رؤساء المصلحة ويشاركون تحت سلطة هؤلاء في مجموع المهام الاستشفائية الجامعية".¹

الملاحظ أن المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 حدد مهام التعليم والبحث التي يجب على الأساتذة الباحثين القيام بها، والتي تمثل الخدمة العمومية للتعليم العالي، على خلاف مراسيم سنة 1968 والتي لم تحدد مفهوم مهام التعليم والبحث الواجب القيام بها من طرف الأساتذة الباحثين.

من خلال القانون رقم: 99-05، والقوانين الأساسية يمكن تحديد أساتذة التعليم العالي من خلال معيارين: معيار عضوي، يتمثل في الجهة التي يمارسون فيها مهام الخدمة العمومية (أولا) ومعيار قانوني وموضوعي يتمثل في تحديد أسلاك أساتذة التعليم العالي والمهام المنوطة بهم (ثانيا) .

أولا: المعيار العضوي

طبقا للمعيار العضوي يمارس أساتذة التعليم العالي مهامهم في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، كما يمارس الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون إضافة إلى ذلك، مهامهم في المراكز الاستشفائية الجامعية. لذلك سنتطرق للمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني(01) ثم نتطرق إلى المراكز الاستشفائية الجامعية(02) .

¹ انظر المادة الأولى من المرسوم رقم: 68-295.

01 - المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني

"المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني هي مؤسسة وطنية للتعليم العالي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".¹

إذن فهي أسلوب قانوني لإدارة المرفق العمومي للتعليم العالي الذي يهدف من خلال مهامه إلى الاستجابة إلى حاجيات المجتمع في الميادين التالية:

- التكوين العالي.

- البحث والتكنولوجي وتثمين نتائجه، ونشر الثقافة والإعلام العلمي والتقني.

أما بالنسبة لأنماط المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، فتحدد حسب مقاييس بيداغوجية كالتالي:

- الجامعات، المراكز الجامعية، المدارس والمعاهد خارج الجامعة .

وتنشأ المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي وتوضع تحت وصايته².

أما إذا كان إنشاء المدارس والمعاهد الخارجة عن الجامعة لدى دوائر وزارية أخرى، فيضطلع بالوصاية البيداغوجية، الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالقطاع المعني.

ويدير المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، مجلس إدارة يتكون من ممثلين منتخبين عن الأسرة الجامعية، وممثلي القطاعات الأساسية المستعملة، كما تزود

¹ انظر المادة 32 من القانون رقم: 99-05 .

² انظر المادة 38 من القانون رقم: 99-05 .

بهيئات استشارية تكلف على الخصوص بتقييم النشاطات العلمية والبيداغوجية للمؤسسة، تتكون أساسا من ممثلي الأساتذة الذين ينتخبون من بين الأساتذة الأعلى رتبة.¹

تخضع هذه المؤسسات في سيرها إلى قواعد ملائمة لخصوصية مهامها، لاسيما تطبيق المراقبة المالية البعدية والاستعمال المباشر للمداخيل المحصل عليها في إطار نشاطها لاسيما في تطوير نشاطاتها البيداغوجية والعلمية.²

ويمكنها إنشاء مؤسسة أو مؤسسات فرعية والحصول على أسهم في حدود مداخيلها .

02- المراكز الاستشفائية الجامعية:

المركز الاستشفائي الجامعي هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويتم إنشاؤها بموجب مرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي...³.

وعملية إنشاء المركز الاستشفائي الجامعي متوقف على توفر موارد مادية وطاقت بشرية، بعدد كاف تثبت الكفاءة المطلوبة لضمان نشاطات العلاج، لاسيما المستوى العالي والتكوين في مرحلتي التدرج وما بعد التدرج، والبحث بالإضافة إلى وجود هياكل أساسية وتجهيزات علمية وتربوية وتقنية صالحة لاستقبال الأساتذة والطلبة، أما مصاريف التكوين في علوم الطب فيتكفل بها المركز الاستشفائي الجامعي، بالاشتراك مع مؤسسة التعليم العالي في علوم الطب⁴ ، وتجب الإشارة أن هذه المراكز تختص أيضا بالعلاج والوقاية الطبيين.

¹ انظر المادة 34 من القانون رقم 99-05 .

² انظر المادة 37 من القانون رقم: 99-05.

³ المرسوم التنفيذي رقم: 97-467، المؤرخ في 04 ديسمبر 1997، المتضمن قواعد إنشاء المراكز الاستشفائية الجامعية وتنظيمها وسيرها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 81، المؤرخة في: 10 ديسمبر 1997، ص28.

⁴ انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 97-467.

غير أن العلاج الطبي المقدم من طرفها، يكون عادة ذي درجة عالية من التخصص الطبي، مما يستدعي ويفسر في نفس الوقت تركيز وتجمع الموارد وفرق الباحثين الطبيين فيها، وبالرغم من ذلك فإن دورها الرئيسي يكمن في تنظيم الدراسات العمومية الطبية والدراسات الطبية لما بعد التدرج والبحوث الطبية، وأيضا التكوين شبه الطبي وذلك التكوين يخص الطب والجراحة والصيدلة ودراسات جراحة الأسنان¹ ونظرا لهذا الدور المزدوج الذي تلعبه المراكز الاستشفائية الجامعية، ما بين تقديم العلاج والوقاية الطبيين من جهة، وضمان التعليم والبحث العلمي في الميدان الطبي من جهة أخرى، فإنها تخضع لوصاية مزدوجة تمارسها وزارة الصحة في الجانب الإداري، ووصاية بيداغوجية تمارسها عليها وزارة التعليم العالي.²

وقد بينت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 97-467 فحوى الوصاية البيداغوجية وهي مجمل الأشغال المتعلقة بما يأتي :

- تنظيم نشاطات المركز الاستشفائي الجامعي البيداغوجية والعلمية .

- تحديد شروط التحاق الطلبة به وشروط توجيههم .

- تخص كذلك المصادقة على مداوات مجلس الإدارة بالنسبة للمسائل المتعلقة بالتكوين والبحث في علوم الطب.

أما بالنسبة لمهام المركز الاستشفائي الجامعي، فيمكن تقسيمها إلى ثلاثة أصناف وهي :

-1- ميدان الصحة والعلاج .

¹ عمر شنيتر ، النظام القانوني للصحة العمومية ، أطروحة دكتوراه في القانون العام ، جامعة الجزائر ، 2012-2013 ص149.

² انظر المادة 02 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 97-467.

يضمن المركز نشاط التشخيص والعلاج والاستشفاء والاستعدادات الطبية الجراحية والوقائية، إلى جانب كل نشاط يساهم في حماية وترقية صحة الإنسان ، وبتطبيق البرامج الوطنية والجهوية .

والمحلية للصحة ، وكذا المساهمة في إعداد معايير التجهيزات الصحية العلمية والتربوية للهيئات الصحية ،والمساهمة في حماية المحيط وترقيته في الميادين المتعلقة بالوقاية والنظافة والصحة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية ، إلى جانب هذه المهام يضمن المركز الاستشفائي الجامعي الحاجيات الصحية للسكان القاطنين بالقرب منه، والذين لا تغطيهم المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية.¹

-2- ميدان التكوين .

يتولى المركز الاستشفائي الجامعي في ميدان التكوين، ضمان تكوين التدرج وما بعد التدرج في علوم الطب، بالتعاون مع مؤسسة التعليم العالي في علوم الطب، والمشاركة في إعداد وتطبيق البرامج المتعلقة به، وبالمساهمة في تكوين مستخدمي الصحة وإعادة تأهيلهم وتحسين مستواهم.²

-3- ميدان البحث.

يتولى المركز الاستشفائي الجامعي في ميدان البحث، القيام في إطار التنظيم المعمول به، بكل أعمال الدراسة والبحث في ميدان علوم الصحة ،وبتنظيم مؤتمرات وندوات وأيام دراسية وتظاهرات أخرى تقنية وعلمية، من اجل ترقية نشاطات العلاج والتكوين والبحث في علوم الصحة.³

¹ انظر المادة 04 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 97-467 .

² انظر المادة 04 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 97-467.

³ انظر المادة 04 فقرة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 97-467.

ثانيا: المعيار الموضوعي القانوني .

ويتمثل هذا المعيار في أسلاك أساتذة التعليم العالي ، التي تم تحديدها من طرف المشرع الجزائري، طبقا للقوانين الأساسية المنظمة لهم ،هذه الأخيرة التي عرفت تطورا ناتجا على تطور القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، التي عرفت الجزائر ويمكن تحديد أسلاك أساتذة التعليم العالي كما يلي:

-1- أسلاك أساتذة التعليم العالي في ظل القوانين الأساسية لسنة 1968.

صدرت هذه القوانين الأساسية تطبيقا للأمر رقم :66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي كما يلي:

-01-01- المرسوم رقم: 68-293 المؤرخ في: 30 ماي 1968، المتضمن

القانون الأساسي الخاص بأساتذة التعليم العالي

طبقا للمرسوم رقم :68-293، يشكل أساتذة التعليم العالي سلكا من أسلاك الموظفين، ويكلفون بالقيام بمهام التدريس والأبحاث في مؤسسات التعليم العالي.

ويلتزمون بالتدريس لمدة 03 ساعات أسبوعيا، وتكون لأستاذ التعليم العالي إما صفة أستاذ بدون كرسي، وإما صفة أستاذ مرسوم، وإما صفة أستاذ مرسوم صاحب كرسي، وذلك طبقا للقانون الأساسي للجامعة¹.

أما بالنسبة لتسييرهم فيكون من قبل وزير التربية الوطنية طبقا للقانون الأساسي للجامعة، وباشتراك مع وزير الصحة العمومية، فيما يتعلق بأساتذة التعليم العالي للكليات المختلطة للطب والصيدلة.²

أما بالنسبة لتوظيفهم فإنه يتم كما يلي:

¹ انظر المادة 02 من المرسوم رقم:68-293 .

²انظر المادة 03 من المرسوم رقم: 68-293 .

- بالنسبة لكليتي الحقوق والعلوم الاقتصادية.

المسجلين في قائمة للكفاءة توضع بناء على اقتراح مجلس الكلية وبعد استطلاع رأي مجلس الجامعة من بين:

- الأساتذة المحاضرين المرسمين، المثبتين أقدميه ثلاث سنوات بهذه الصفة .

- الأساتذة المرسمين، الذين ارتقوا إلى هذه الرتبة ، عن طريق مسابقة التبريز، والذين زاولوا بهذه الصفة المهنة مدة سنتين¹.

- بالنسبة لكلية الآداب والعلوم الإنسانية .

من بين الأساتذة المحاضرين المرسمين، الحائزين للدكتوراه في الآداب والمثبتين أقدمية سنتين بهذه الصفة ، بعد تسجيلهم في قائمة للكفاءة توضع بناء على اقتراح مجلس الكلية، وبعد استطلاع رأي مجلس الجامعة².

- بالنسبة لكلية العلوم .

من بين الأساتذة المحاضرين المرسمين، الحائزين للدكتوراه في العلوم والمثبتين أقدمية سنتين بهذه الصفة ، بعد تسجيلهم في قائمة للتأهيل توضع بناء على اقتراح مجلس الكلية وبعد استطلاع مجلس الجامعة³.

- بالنسبة للكليات المختلطة للطب والصيدلة.

يوظفون من بين الأساتذة المحاضرين المرسمين والمثبتين أقدمية ثلاث سنوات في هذا السلك، بعد تسجيلهم في قائمة للكفاءة توضع بناء على اقتراح اللجنة الاستشفائية الجامعية، وبعد استطلاع رأي مجلس الكلية ومجلس الجامعة¹.

¹ انظر المادة 05 من المرسوم رقم: 68-293.

² انظر المادة 06 من المرسوم رقم: 68-293.

³ انظر المادة 07 من المرسوم رقم : 68-293.

ويتم ترسيم أساتذة التعليم العالي في كليات الحقوق والعلوم الاقتصادية والآداب والعلوم الإنسانية، فيتم بناء على اقتراح مجلس الكلية، وبعد استطلاع رأي مجلس الجامعة، إذا اثبتوا أقدمية سنة بهذه الصفة .

أما بالنسبة لأساتذة التعليم العالي في الكليات المختلطة للطب والصيدلية، فيتم ترسيمهم بناء على اقتراح اللجنة الاستشفائية الجامعية، وبعد استطلاع رأي مجلس الكلية ومجلس الجامعة إذا اثبتوا أقدمية سنة بهذه الصفة .²

أما بالنسبة للنظام التأديبي، فلا يجوز اتخاذ العقوبات التأديبية التي يمكن تطبيقها على أساتذة التعليم العالي، إلا بعد استطلاع رأي مجلس الجامعة طبقاً للقانون الأساسي للجامعة.³

ويمكن لأساتذة التعليم العالي، كل خمس سنوات الانتفاع بعطلة سنة بمرتب كامل، قصد القيام بأشغال الأبحاث بعد استطلاع رأي مجلس الجامعة.

-01-02- المرسوم رقم: 68-294، المؤرخ في: 30 ماي 1968، المتضمن القانون الأساسي الخاص لأساتذة المحاضرين .

طبقاً للمرسوم رقم: 68-294 يتم توظيف الأساتذة المحاضرين في كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية :

1- من بين المترشحين الذين نجحوا في مسابقة التبريز التي تحدد كفاءتها بموجب مرسوم.

2- عن طريق المسابقة بالشهادات، وبعد التسجيل في قائمة للكفاءة توضع بناء على اقتراح مجلس الكلية ورأي مجلس الجامعة، من بين المكلفين بالتدريس الذين مارسوا مهنة

¹ انظر المادة 08 من المرسوم رقم: 68-293.

² انظر المادة 09 من المرسوم رقم: 68-293.

³ انظر المادة 13 من المرسوم رقم: 68-293.

التدريس لمدة ثلاث سنوات على الأقل، وقاموا على الأقل بنشر بحثين علميين يرجع تقديرهما إلى لجنة مكونة من ثلاثة أساتذة في التعليم العالي أو أساتذة محاضرين يعينهم مدير الجامعة¹.

أما بالنسبة لكلية العلوم فيوظف الأساتذة المحاضرون عن طريق المسابقة بالشهادات من بين الأساتذة المساعدين الحائزين لدكتوراه الدولة في العلوم، والمسجلين في قائمة للكفاءة، توضع بناء على اقتراح مجلس الكلية، بعد استطلاع رأي مجلس الجامعة².

وفي كلية الآداب والعلوم الإنسانية يوظف الأساتذة المحاضرون، عن طريق المسابقة بالشهادات من بين المترشحين الحائزين للدكتوراه في الآداب، أو الحاصلين إذن بطبع أطروحتهم من الذين مارسوا مهنة التدريس لمدة سنة على الأقل في التخصص المطلوب، والمسجلين في قائمة للكفاءة، بناء على اقتراح مجلس الكلية وبعد استطلاع رأي مجلس الجامعة³.

أما بالنسبة لتوظيف الأساتذة المحاضرين في الكليات المختلطة للطب والصيدلة فيتم عن طريق مسابقة التبريز⁴

ويتم ترسيم الأساتذة المحاضرين بناء على اقتراح مجلس الكلية، وبعد استطلاع رأي مجلس الجامعة، إذا اثبتوا أقدميه سنة بهذه الصفة في كليات الحقوق، والعلوم الاقتصادية، والآداب والعلوم الإنسانية، والعلوم.

¹ انظر المادة 04 من المرسوم رقم: 68-294.

² انظر المادة 05 من المرسوم رقم: 68-294.

³ انظر المادة 06 من المرسوم رقم: 68-294.

⁴ انظر المادة 07 من المرسوم رقم : 68-294.

أما بالنسبة للأساتذة المحاضرين في الكليات المختلطة للطب والصيدلية، فيتم ترسيمهم بناء على اقتراح اللجنة الاستشفائية الجامعية، وبعد استطلاع رأي مجلس الكلية ومجلس الجامعة إذا اثبتوا أقدمية سنة بهذه الصفة.¹

ويمكن للأساتذة المحاضرين كل سبع سنوات، الانتفاع بعطلة سنة بمرتب كامل قصد القيام بأشغال الأبحاث، وذلك بعد استطلاع رأي مجلس الجامعة.²

-03-01- المرسوم رقم: 295-68 المؤرخ في: 30 ماي 1968 المتضمن

القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المساعدين .

يشكل الأساتذة المساعدون سلكا من أسلاك الموظفين في كليات: الحقوق والعلوم الاقتصادية، والآداب والعلوم الإنسانية، والعلوم، وتتمثل وظيفتهم فهي مساعدة الأساتذة والأساتذة المحاضرين في التعليم الأساسي أو التطبيقي أو الاثنين معا، حسب التنظيم الخاص بكل كلية.

ويوضعون في الكلية المختلطة للطب والصيدلة تحت تصرف الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين أو رؤساء المصلحة، ويشاركون تحت سلطة هؤلاء في مجموع المهام الاستشفائية الجامعية.³

وطبقا للمادة الثانية من المرسوم رقم: 295-68، فإنه تكون للأساتذة المساعدون خلال تدريبهم صفة مساعد، ويكلفون في كليات: الحقوق والعلوم الاقتصادية والآداب والعلوم الإنسانية والعلوم، بالقيام بالأشغال التطبيقية والتمارين، تحت إشراف الأساتذة والأساتذة المحاضرين، ويمكن تكليفهم بالقيام بتدريس موجه، بناء على رأي رئيس الفرع أو رؤساء الأقسام أو من قبل صاحب الكرسي.

¹ انظر المادة 08 من المرسوم رقم: 294-68.

² انظر المادة 13 من المرسوم رقم: 294-68.

³ انظر المادة الأولى من المرسوم رقم: 295-68.

ويوضعون في الكليات المختلطة للطب والصيدلة، تحت تصرف الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين الذين يشاركون تحت سلطتهم في مجموع المهام الاستشفائية الجامعية. يسير سلك الأساتذة المساعدين وزير التربية الوطنية طبقاً للقانون الأساسي للجامعة، بالاشتراك مع وزير الصحة العمومية، فيما يتعلق بالأساتذة المساعدين للكليات المختلطة للطب والصيدلة¹.

كما تحدث وظيفة نوعية لمكلف بالتدريس تخصص للأساتذة المساعدين تطبيقاً للمادة 10 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، ويتولى المكلفون بالتدريس القيام بتعليم أساسي³.

أما بالنسبة للحجم الساعي للعمل فيقوم المكلفون بالتدريس والأساتذة المساعدون، بعمل أسبوعي متعلق بالأعمال الموجهة لمدة ست (06) ساعات، وعندما يتولى المكلفون بالتدريس القيام بتعليم أساسي فيلتزمون حينئذٍ بالمدة التي يلتزم بها الأساتذة المحاضرون، ويقوم المساعدون بعمل أسبوعي متعلق بالأشغال التطبيقية لمدة ثماني (08) ساعات⁴.

أما بالنسبة لشروط التوظيف فنميز بين المساعدين والأساتذة المساعدین :

- شروط توظيف المساعدين

يوظف المساعدون :

1- عن طريق المسابقة بالشهادات من بين المترشحين الحائزين حسب مختلف أنواع

العلوم للشهادات التالية:

أ- في كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية.

¹ انظر المادة 03 من المرسوم رقم: 295-68.

² انظر المادة 05 من المرسوم رقم: 295-68.

³ انظر المادة 06 من المرسوم رقم: 295-68.

⁴ انظر المادة 07 من المرسوم رقم: 295-68.

- إما دبلوم في الدراسات العليا .
- أو دكتوراه من الدرجة الثالثة أو شهادة معترف بمعادلتها.
- ب- في كلية الآداب والعلوم الإنسانية :
- ليسانس في الآداب غير الليسانس الحرة في المادة المدرسة ، ودبلوم في الدراسات العليا أو شهادة معترف بمعادلتها.
- ج- في كلية العلوم :
- ليسانس التعليم ودبلوم في الدراسات المتعمقة، أو شهادة الدراسات المتعمقة أو دبلوم معترف بمعادلتها.
- 2- عن طريق المسابقة بالاختبارات في الكليات المختلطة للطب والصيدلة من بين:
- أ- في العلوم العيادية:
- الداخليين المتخصصين في الطب أو في جراحة الأسنان، بعد حيازتهم لأقدمية أربع (04) سنوات في الخدمة بهذه الصفة.
- ب- في العلوم الأساسية:
- الداخليين المتخصصين في الطب أو في جراحة الأسنان بعد حيازتهم لأقدمية سنتين (02) من الخدمة في الفرع المختار¹
- ويعين المساعد الموظف حسب الشروط المنصوص عليها أعلاه لمدة سنة قابلة للتجديد ثلاث (3) مرات على الأكثر وبعد استطلاع رأي مجلس الكلية، ويمكن تمديد هذه

¹ انظر المادة 08 من المرسوم رقم: 68-295.

المدة لمدة سنة واحدة، بناء على اقتراح العميد أو مدير مؤسسة التعليم العالي ،التي يعين فيها المعني¹.

وعند انتهاء هذا الأجل يرسم المساعد ضمن الشروط المنصوص عليها أدناه بصفته أستاذا مساعدا، وفي الحالة العكسية وإذا لم يكن مسجلا في إحدى قوائم الكفاءة للأساتذة المساعدين تنهى مهامه².

تؤخذ بعين الاعتبار الأقدمية المقضية في الخدمة بصفة مساعد لترقية المساعد المعين في سلك آخر من أسلاك الموظفين.

- شروط توظيف الأساتذة المساعدين .

يعين الأساتذة المساعدون - حسب مختلف أنواع العلوم - من بين المترشحين المتوفرة فيهم الشروط التالية :

1- بالنسبة لكليات: الحقوق والعلوم الاقتصادية الآداب والعلوم الانسانية ، العلوم

- إما أن يكونوا حائزين لدكتوراه الدولة في الحقوق، أو في العلوم الاقتصادية أو الآداب، أو العلوم، وذلك على التوالي بالنسبة لكليات الحقوق والآداب والعلوم الإنسانية والعلوم.

- وإما أن يكونوا مسجلين في قائمة الكفاءة توضع حسب مختلف أنواع العلوم بناء على اقتراح مجلس الكلية وبعد استطلاع رأي مجلس الجامعة :

- أ - في كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية للحائزين :

- إما لدبلومين في الدراسات العليا.

- إما لدبلوم في الدراسات العليا ودكتوراه الدرجة الثالثة .

¹ انظر المادة 09 من المرسوم رقم :295-68.

² انظر المادة 10 من المرسوم رقم:295-68.

- إما لدكتوراه الدرجة الثالثة بعد سنتين من الأقدمية بصفة مساعد.
- ب - في كلية الآداب والعلوم الإنسانية للحائزين :
- إما لدكتوراه الدرجة الثالثة بعد سنتين من الأقدمية بصفة مساعد.
- وإما للتبريز للتعليم الثانوي أو دكتوراه من الدرجة الثالثة، وذلك بعد أقدميه سنة بصفة مساعد،
- للمساعدين بعد أقدمية ثلاث سنوات بهذه الصفة، وتسجيل موضوع أطروحة للحصول على دكتوراه الدولة بعد موافقة مجلس الكلية عليه.¹
- ج- في كلية العلوم:
- للحائزين للتبريز للتعليم الثانوي، أو شهادة دكتور مهندس، أو الدكتوراه من الدرجة الثالثة وذلك بعد أقدميه سنة بصفة مساعد.
- للمساعدين المثبتين أقدمية أربع (04) سنوات بهذه الصفة، بعد تقرير اللجنة الاستشارية للكلية.

02- بالنسبة للكليات المختلطة للطب والصيدلة.

- من الذين نجحوا في اختبارات المسابقة المفتوحة، إلى المترشحين الحائزين للدكتوراه في الطب أو دبلوم صيدلي أو دكتوراه في جراحة الأسنان، أو صفة طبيب في التهاب الفم بعد أقدمية سنة بصفة مساعد.²
- يرسم الأساتذة المساعدون المعينون إذا اثبتوا إما أقدمية سنة (01) بصفة مساعد، أو سنة في التعليم العالي.³

¹ انظر المادة 08 من المرسوم رقم: 68-395.

² انظر المادة 10 من المرسوم رقم: 68-295.

³ انظر المادة 11 من المرسوم رقم: 68-295.

ويعين المكلفون بالتدريس من بين الأساتذة المساعدين المسجلين في قائمة للكفاءة،
توضع بناء على اقتراح من مجلس الكلية، وبعد استطلاع رأي مجلس الجامعة والمثبتين
استيفاء الشروط التالية:

- 1- في كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، دكتوراه الدولة .
- 2- في كليات الآداب والعلوم الإنسانية والعلوم، أقدمية سنتين بصفة أستاذ مساعد
مرسم.

3- في الكليات المختلطة للطب والصيدلة :

أ- إما دكتوراه في الطب والقبول في التبريز.

ب- إما دبلوم صيدلي والقبول في التبريز .

ج- إما دكتوراه في الطب، ودكتوراه الدولة في العلوم .

د- إما دبلوم صيدلي ودكتوراه الدولة في العلوم.

هـ- إما دكتوراه في الطب ودكتوراه في الصيدلة .

ويعين المكلفون بالتدريس لمدة سنة قابلة للتجديد ثلاث مرات على الأكثر¹.

02- أسلاك أساتذة التعليم العالي في ظل تطبيق المرسوم رقم: 85-59.

تطبيقا للمرسوم رقم: 85-59 المؤرخ في: 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي
لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية².

صدر مرسومين تنفيذيين الأول خاص بالأطباء الاستشفائيين الجامعيين والثاني خاص
بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين نتطرق لهما كما يلي :

¹ انظر المادة 12 من المرسوم رقم: 68-295.

² المرسوم رقم: 85-59، المؤرخ في: 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات والمؤسسات
العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، المؤرخة في: 24 مارس 1985، ص 333.

-02-01-المرسوم التنفيذي رقم :91-471 المؤرخ في 07 ديسمبر 1991

المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين

نص هذا المرسوم التنفيذي على تقسيم الأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين

إلى ثلاثة (03) أسلاك:

- الأساتذة المساعدون.

- الأساتذة المحاضرون.

- الأساتذة¹

فالنسبة للأساتذة المساعدين يوظفون عن طريق المسابقة، من بين الحاصلين على

شهادة الدراسات الطبية أو شهادة معادلة لها².

ويوظف الأساتذة المحاضرون عن طريق المسابقة، من بين الأساتذة المساعدين

الحاصلين على شهادة الدكتوراه في العلوم الطبية، أو على شهادة معادلة لها، والممارسين

العمل بصفة فعلية طوال خمس (05) سنوات على الأقل بهذه الصفة³.

ويوظف الأساتذة عن طريق المسابقة، من بين الأساتذة المحاضرين الذين مارسوا

العمل بصفة فعلية طوال ثلاث (03) سنوات على الأقل بهذه الصفة⁴.

كما حدد نفس المرسوم المناصب العليا المطابقة لأسلاك الأطباء المتخصصين

الاستشفائيين الجامعيين وهي:

- رئيس مصلحة.

¹ انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم :91-471.

² انظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم :91-471.

³ انظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم :91-471.

⁴ انظر المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم :91-471.

- رئيس وحدة .

كما حدد المرسوم المهام التي يتولاها رؤساء المصالح والوحدات¹.

أما بالنسبة لشروط التعيين فيعلن عن التعيين في المناصب العليا لرئيس مصلحة بعد النجاح في المسابقة التي تفتح على التوالي لكل من:

- الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين.

- الأساتذة المحاضرين الذين يثبتون أقدمية فعلية قدرها سنتان (02) على الأقل بهذه الصفة.²

أما بالنسبة لرئيس وحدة فيكون بناء على قائمة التأهيل تفتح على التوالي لكل من:

- الأساتذة المحاضرين.

- الأساتذة المساعدين الذين يثبتون أقدمية فعلية قدرها سنتان (02) على الأقل بهذه الصفة.³

أما وتائر الترقية المطبقة على الأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، حسب المدد الثلاث والنسب المنصوص عليها في المادة 75 من المرسوم رقم: 85-59⁴.

ويمنح النقطة السنوية للأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، المسؤول السلمي المباشر أو السلطة المختصة، وتحسب على أساس نقطتين، إحداهما تتعلق بمهام التعليم والبحث في العلوم الطبية، والأخرى تتعلق بأعمال العلاج، ويعد جدول ترقية الأطباء

¹ انظر المادتين 35،36 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471.

² انظر المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471.

³ انظر المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471.

⁴ انظر المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471.

المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة¹.

أما بالنسبة للأحكام التأديبية، فإنه يعلن عن العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى، المسطرة على الأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، مدير المؤسسة التي تم تعيين لديها، أو مدير معهد العلوم الطبية.²

وتعلن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية والثالثة، المسطرة على الأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، بمقرر مشترك بين الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من مدير المؤسسة وبعد اخذ رأي اللجان المختصة.³

-02-02- مرسوم تنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 يوليو 1989 يتضمن

القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين .

يلاحظ أن هذا القانون الأساسي ليس خاصا بأساتذة التعليم العالي بل بكل الموظفين المنتمين لقطاع التعليم العالي وهي:⁴

- التعليم العالي والتكوين العالين .

- المكتبات الجامعية.

- الخدمات الجامعية.

¹ انظر المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471.

² انظر المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471.

³ المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471.

⁴ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 89-122 المؤرخ في: 18 يوليو 1989، المتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 29، المؤرخة في: 19 يوليو 1989، ص766.

ويشمل فرع التعليم والتكوين العالين الأسلاك الآتية:

- الأساتذة.

- الأساتذة المحاضرون.

- الأساتذة المساعدون.

وللتوظيف في هذه الأسلاك اشترط المرسوم التنفيذي رقم: 89-122، توفر مجموعة من الشروط والمؤهلات يمكن تفصيلها كما يلي :

- سلك الأساتذة

يوظف أساتذة التعليم العالي على أساس الشهادات والأشغال، بعد التسجيل في قائمة التأهيل بعدها سنويا وزير التعليم العالي، بعد تقييم اللجنة الجامعية الوطنية وأخذ رأيها، من بين الأساتذة المحاضرين الحاصلين على دكتوراه الدولة، ولهم خمس (05) سنوات أقدمية بهذه الصفة.¹

كما نصت المادة 29 من نفس المرسوم يمكن الأساتذة الذين يثبتون خمس عشر (15) سنة على الأقل بهذه الصفة ، وألفوا نشرات وكتبا ذات طابع علمي وتربوي، وقاموا بأشغال البحث، وأشرفوا على رسالات دولة، واكتسبوا سمعة وطنية أو دولية، أن يرتقوا إلى رتبة أستاذ محنك بعد اخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية.

- سلك الأساتذة المحاضرين

يوظف الأساتذة المحاضرون، على أساس شهادات وأشغال، بعد التسجيل في قائمة التأهيل بعدها سنويا وزارة التعليم العالي، بعد تقييم اللجنة الوطنية وإبداء رأيها .

¹ المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم: 89-122.

من بين الأساتذة المساعدين الذين لهم اقدمية ثلاث (03) سنوات بهذه الصفة، وحاصلين على دكتوراه الدولة أو شهادة معادلة لها، حسب الشروط التي حددها التنظيم والتشريع المعمول بهما.¹

سلك الأساتذة المساعدين:

يوظف الأساتذة المساعدون عن طريق المسابقة بناء على الشهادات من بين الحاصلين على الماجستير أو شهادة معادلة لها.

ويمكن توظيف الحاصلين على شهادة دكتوراه دولة، أو على شهادة معادلة لها حسب الشروط التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما.²

ويدمج في رتبة أستاذ مساعد، المعيدون الحاصلون على شهادة الدراسات العليا، أو شهادة الدراسات المعمقة، حسب النظام القديم، أو لشهادة معادلة لها حسب الشروط التي حددها التشريع والتنظيم المعمول بهما، المسجلون في دكتوراه الدولة، وذلك بعد تقييم المجلس العلمي للمؤسسة تقدم أطروحاتهم.³

كما يدمج المعيدون المثبتون لست سنوات (06) من الأقدمية من تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، ابتداء من هذا التاريخ كأساتذة مساعدين منذ حصولهم على الماجستير، وذلك بصفة انتقالية وطوال فترة ثلاث (3) سنوات.⁴

كما اعتبر سلك المعيدين سلك في طور الانقضاء.⁵

أما بالنسبة للمناصب العليا فهي:

- ¹ المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم: 89-122.
- ² المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم: 89-122.
- ³ المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم: 89-122.
- ⁴ المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم: 89-122.
- ⁵ المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم: 89-122.

- أستاذ رئيس وحدة تربوية.

- أستاذ محاضر رئيس لجنة تربوية متخصصة .

- أستاذ مساعد مكلف بالدروس.

03-06- أسلاك أساتذة التعليم العالي في ظل تطبيق الأمر رقم: 03-06

تطبيقاً للأمر رقم 03-06 صدر قانونين أساسيين لأساتذة التعليم العالي ، احدهما خاص بالأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين ،والثاني يخص الأساتذة الباحثين، نتناولهما كما يلي:

03-01- أسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين

يتشكل الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين من الأسلاك التالية::

- سلك الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين

- سلك الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين .

- سلك الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين.¹

أ- سلك الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين

ويضم رتبة واحدة وهي الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين، ويتم توظيفهم عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، من بين الحائزين على شهادة الدراسات الطبية المتخصصة، أو شهادة معترف بمعادلتها².

ب- سلك الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين

ويضم رتبتين (02) وهما رتبتان للترقية:

¹ انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

- رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب-

- رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ-

- رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب-

يرقى بصفة أستاذ محاضر استشفائي قسم ب-، الأساتذة المساعدون الاستشفائيون الجامعيون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم الطبية¹.

- رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ-

يرقى بصفة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ-، عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات والأشغال البيداغوجية والعلمية، الأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم ب-².

ج- سلك الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين

يضم هذا السلك رتبة أستاذ استشفائي جامعي، ويرقى إلى هذه الرتبة عن طريق المسابقة على أساس الشهادات والأعمال البيداغوجية والعلمية، الأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم أ-، الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية، بهذه الصفة³.

كما نص المرسوم التنفيذي رقم: 129-08 على تأسيس درجة أستاذ استشفائي جامعي مميز، ويشترط التعيين في هذه الدرجة:

¹ انظر المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم: 129-08.

² انظر المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم: 129-08.

³ انظر المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم: 129-08.

- خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ استشفائي جامعي من بينها خمس (5) سنوات بصفة رئيس مصلحة أو رئيس قسم بالنسبة للأساتذة الاستشفائيين الجامعيين في التخصصات الأساسية في العلوم الطبي .
- تأطير رسائل الدكتوراه في العلم الطبية إلى غاية المناقشة بصفة مشرف وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ استشفائي جامعي.
- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ التعيين في رتبة أستاذ استشفائي جامعي.
- نشر كتب ذات طابع علمي و/أو مطبوعات منذ التعيين في رتبة أستاذ استشفائي جامعي.¹

2- أسلاك الأساتذة الباحثين

يتشكل الأساتذة الباحثين من الأسلاك التالية:

- سلك المعيدين .
 - سلك الأساتذة المساعدين .
 - سلك الأساتذة المحاضرين .
 - سلك الأساتذة .²
- فالنسبة لسلك المعيدين يبقى سلك في طريق الزوال

أ- سلك الأساتذة المساعدين :

يضم هذا السلك رتبتين (2) هما :

¹ انظر المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم:08-129.

² انظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

- رتبة الأستاذ المساعد قسم ب-

- رتبة الأستاذ المساعد قسم أ-¹

- رتبة الأستاذ المساعد قسم ب-

يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم ب- بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- على أساس الشهادة الحائزون على دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

واشترط المرسوم التنفيذي أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير "قريب من الحسن" على الأقل².

كما يمكن أن تكون رتبة أستاذ مساعد قسم ب-، استثناء رتبة ترقية بالنسبة للمعدين، الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير، أو شهادة معترف بمعادلته³.

- رتبة الأستاذ المساعد قسم أ -

يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم أ- ، بمقرر من مسؤول المؤسسة، الأساتذة المساعدون قسم ب-، المرسمون والذين يثبتون ثلاثة (3) تسجيلات متتالية في الدكتوراه ، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة بعد اخذ رأي :

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة .

-المجلس العلمي للمعهد بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي⁴ .

ب - سلك الأساتذة المحاضرين .

يضم هذا السلك رتبتين :

¹ انظر المادة:32من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

² انظر المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

³ انظر المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

⁴ انظر المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

- رتبة أستاذ محاضر قسم أ-

- رتبة أستاذ محاضر قسم ب-¹

- رتبة أستاذ محاضر قسم ب-

يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم ب- بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المساعدون قسم ب-، المرسمون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

- الأساتذة المساعدون قسم أ-، الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.²

- رتبة أستاذ محاضر قسم أ-

يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم أ-، بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المحاضرون قسم ب- الذين يثبتون تأهيلا جامعيًا، أو درجة معترف بمعادلتها.

- الأساتذة المساعدون قسم أ- الحاصلون على دكتوراه دولة، أو شهادة معترف بمعادلتها.

- الأساتذة المساعدون قسم ب- المرسمون ،الحاصلون على دكتوراه دولة أو شهادة معترف بمعادلتها.³

¹ انظر المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

² انظر المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم :08-130.

³ انظر المادة 45 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

-ج- سلك الأساتذة .

يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ، ويرقى إلى رتبة أستاذ بعد اخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية، الأساتذة المحاضرون قسم -أ-، الذين يثبتون خمس (05) سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة، والمسجلون في قائمة التأهيل المعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي. وتعلن الترقية إلى رتبة أستاذ، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني¹.

كما تضمن المرسوم التنفيذي رقم: 08-130، تأسيس درجة أستاذ مميز يتم التعيين فيها بعد اخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز، الأساتذة الذين يستوفون الشروط الآتية :

- خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ.

- تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف، وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ .

- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات و/أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.²

مما تقدم يمكن القول أن أستاذ التعليم العالي، هو كل موظف تتوافر فيه شروط الالتحاق بأسلاك أساتذة التعليم العالي، حسب النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، ويمارس مهام التعليم العالي والبحث العلمي كما هي محددة في القوانين الأساسية الخاصة .

¹ انظر المادة 50 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

² انظر المادتين 52، 55 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

المبحث الثاني: شروط وإجراءات التوظيف في أسلاك أساتذة التعليم العالي

للالتحاق بأسلاك أساتذة التعليم العالي ينبغي توفر شروط عامة وخاصة للتوظيف (مطلب أول) كما يخضع التوظيف لإجراءات منصوص عليها قانونا تضمن مبدأ المساواة والجدارة في التوظيف (مطلب ثاني)

المطلب الأول: شروط توظيف أساتذة التعليم العالي

أساتذة التعليم العالي موظفين عموميين يخضعون لأحكام الأمر رقم: 06-03 الذي ينص في مادته 75 أنه "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية، ما لم تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادته للسوابق القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

1- التمتع بالجنسية الجزائرية.

تفرض الدولة التمتع بجنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها¹، كما يعتبر شغل الوظائف العامة مظهراً لممارسة الحقوق السياسية التي يجب أن تبقى حكراً على الوطنيين، الذين تربطهم بالدولة رابطة الولاء دون الأجانب¹.

¹ سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 286.

والجنسية معرفة بالقانون الذي يحدد شروط اكتسابها، والاحتفاظ بها أو فقدانها أو إسقاطها².

وبالرجوع للمادة 75 من الأمر رقم: 06-03 نجده نص على ضرورة توفر الجنسية الجزائرية دون تحديد إذا كانت أصلية أو مكتسبة، خلافا لنص المادة 25 من الأمر رقم: 66-133، التي تشترط على الأقل سنتين بالنسبة للجنسية للمكتسبة .

وبالنسبة للتشريع الذي يحكم الجنسية في الجزائر فهو الأمر رقم: 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، وعدل بموجب الأمر رقم: 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 حيث تم بموجبه تعديل مقتضيات المواد من 04 إلى 08 من الأمر 70-86، وبناء على هذا التعديل، لم يعد جزائريا فقط من ينحدر من أب جزائري كما كان الوضع عليه من قبل، بل صار جزائريا بالانتماء على أساس الدم من ولد من أب جزائري أو أم جزائرية، وهذا التعديل يدخل في إطار ترقية الحقوق السياسية للمرأة³.

وقصد الاستفادة من مستخدمين ذوي تأهيل عالي من شأنهم الخدمة في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية، فإن ذلك يتم في إطار الاتفاقيات والبروتوكولات التي تتم طبقا للقانون الدولي ومن اجل هذا الغرض، صدر المنشور الوزاري المشترك رقم: 606 بتاريخ 11 ديسمبر 2002 المتعلق بتوظيف المستخدمين الأجانب في المؤسسات والإدارات العمومية.

¹ سعدية السكحي، الانتداب في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تونس، 2005، ص10.

² المادة 36 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم: 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد82، المؤرخة في: 30 ديسمبر 2020، ص03.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص92.

وبين المنشور شروط توظيف الأجانب وحدد اللجنة الخاصة بالتوظيف والتي تتكون

من:

- المدير العام للتوظيف العمومي أو ممثله .

- ممثل عن المديرية العامة للميزانية لدى وزارة المالية .

- ممثل وزارة التشغيل والتضامن الوطني.

- ممثل الوزارة المعنية.

ويعود للجنة دراسة طلب التوظيف والفصل فيه نهائيا وإذا تم قبول الطلب يعود للجنة

التعيين وتحديد المرتب وتحديد الامتيازات.

-2- التمتع بالحقوق المدنية .

هذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة فهو يتعلق بحسن

السيرة والسلوك أي بأخلاقيات المهنة¹، ويقصد بالحقوق المدنية الحقوق المضمونة للمواطنين

والتي لا يمكن سحبها إلا عن طريق القانون²، وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري يصنف

الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية، من ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في

قانون العقوبات³.

ويتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية، في العزل أو الإقصاء من جميع

الوظائف ، والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة⁴.

¹ سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2010 ، ص 199.

² سعديّة السكّحي، المرجع السابق.

³ المادة 09 فقرة 02، من الأمر رقم :66-156 المؤرخ في: 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات ،المعدل والمتمم،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد49 ،المؤرخة في:11 يونيو1966،ص702.

⁴ انظر المادة 09مكرر فقرة 01 من قانون العقوبات.

وبالتالي فإن حرمان الشخص من حقوقه المدنية، ينجم عنه عدم أهليته لتولي وظيفة عامة.

وعملا بذلك فإن قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966، اشترط في المترشحين لتولي الوظائف العمومية، التمتع بالحقوق المدنية، إلى جانب توافر بعض الصفات الأخرى في المترشحين، كالاتصاف بالأخلاق الحميدة، وهذا يعني أن الإدارة المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية، قبل وأثناء التحاقه بها وهو شرط عام لكل الوظائف.

وبصدور المرسوم رقم: 59-85 أدرج شرطا جديدا يتمثل في إلزام الإدارات والمؤسسات العمومية إجراء تحقيق إداري مسبق للتوظيف¹.

غير أن اشتراط إجراء تحقيق إداري مسبق، لا يعني جميع الأسلاك بل يقتصر على أسلاك دون أخرى تحددها القوانين الأساسية الخاصة، وهو نفس الموقف الذي أكدته المادة 77 فقرة 02 من الأمر رقم: 03-06 التي خولت القوانين الأساسية الخاصة توضيح ذلك عند الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري

ومن ثم أصبحت اغلب الإدارات تكتفي باشتراط شهادة السوابق القضائية، مثلما هو الحال بالنسبة لشروط التوظيف الخاصة بأسلاك أساتذة التعليم العالي.

3- أن لا تحمل شهادته للسوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة

المراد الالتحاق بها.

يستمد هذا الشرط وجوده من المادة 75 من الأمر رقم: 03-06، واشترط هذه الوثيقة في الملف يعني غياب عدم الملاءمة الجزائية، أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة المرشح لها

¹ المادة 38 الفقرة الأخيرة من المرسوم رقم: 59-85.

أو المشغولة، وكل علامة مسجلة في الصحيفة رقم 02، لا تتلاءم وممارسة الوظائف المترشح لها أو المشغولة، فإنها تحول دون شغلها أو البقاء فيها¹.

إن اشتراط شهادة السوابق القضائية في ملف المترشح، يمكن أن يطرح العديد من الفرضيات منها: إذا تضمنت الصحيفة القضائية رقم 03 بعض الإدانات والمخالفات المرتكبة من قبل المترشح، كيف يكون موقف اللجنة المكلفة بانتقاء المترشحين التي تشرف عليها مصالح الوظيف العمومي ، هل هو رفض أو قبول ملفات المترشحين وعلى أي أساس قانوني يتم ذلك ،ونظرا لكون هذه المسألة لها صلة بحق دستوري للمواطنين في تولي الوظائف العامة وتقاديا لأي لبس يقع ، لاسيما بالنسبة للمترشحين الذين قضوا عقوباتهم، ورد لهم الاعتبار تقاديا لكل ذلك جاء القانون الجديد بحل لهذا الإشكال بقوله "لا يمكن توظيف أي كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوي على ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها"².

وبالرجوع إلى ما هو معمول به في فرنسا مثلا، نجد أن مجلس الدولة الفرنسي اصدر قرارا بهذا الصدد بتاريخ 27 جانفي 1982، اقر بموجبه للإدارة في ظل قانون 1959 المتعلق بالوظيفة العمومية، حق الاطلاع على الصحيفة رقم 02 الخاصة بالمترشح ،لتقدير أخلاقياته ولم تجز لها طلب الصحيفة رقم 01، وهو ما استقر عليه مجلس الدولة الفرنسي³.

4- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

اشتترطت المادة 75 من الأمر رقم: 03-06 تحديد الوضعية تجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للمترشح للالتحاق بالوظائف العمومية، والخدمة الوطنية يحكمها القانون رقم 14-

¹ سعديّة السكوجي ،المرجع السابق،ص11.

² المادة 75 فقرة 03 من الأمر رقم: 03-06.

³ سعيد مقدم ، المرجع السابق ،ص203.

06 المؤرخ في 09 أوت 2014¹، الذي عرفت المادة الأولى منه الخدمة الوطنية" بأنها مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني"، وبينت المادة 02 منه المقصود بالدفاع الوطني بأنه تآدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي، والتي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية، وكذا المحافظة على وحدة البلاد وسلامتها الترابية.

والخدمة الوطنية إجبارية تدخل تحت عنوان الأعباء العامة ذات الطابع الوطني، وتؤدى في الشكل العسكري في هياكل الجيش الوطني الشعبي لمدة 12 شهرا بصفة مستمرة. ولقد تشددت المادة 07 من القانون رقم: 06-14، بشأن الخدمة الوطنية معلنة انه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو القطاع الخاص، أو الترخيص بممارسة نشاط حر أو مزاوله مهنة، إلا بعد إثبات وضعية تجاه الخدمة الوطنية، أي أن المترشح للوظيفة يجب أن يثبت:

- إما أداء الخدمة فعليا ويقدم الوثيقة التي تثبت ذلك.

- يثبت الاستفادة من الإرجاء طبقا للمادة 27 من القانون رقم 06-14.

- يثبت استفادته من التأجيل طبقا للقانون .

- يثبت إعفائه من الخدمة بموجب وثيقة رسمية .

وتطبيقا لنص المادة 75 من الأمر رقم: 06-03 اصدر رئيس الحكومة تعليمة رقم: 06 مؤرخة في 06 مايو 2006 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية حيث فرضت هذه التعليمة على كل من يريد الالتحاق بالوظائف العمومية أن يثبت وضعية تجاه الخدمة الوطنية بموجب شهادة تؤكد إذا كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو معفيا².

¹ القانون رقم 06-14 المؤرخ في: 09 أوت 2014 ، يتعلق بالخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد48، المؤرخة في: 10 غشت 2014، ص04.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص97.

-5- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية .

-5-01- السن.

يحدد سن الالتحاق بالوظائف العمومية ب 18 سنة كاملة¹ ، وسن 18 سنة هي الحد الأدنى، والذي يعتبر متناسبا لنضج المترشح واستعداده للقيام بأعباء الوظيفة، مع الملاحظة أن الأمر رقم: 06-03، لم يحدد الحد الأقصى تاركا الأمر للقوانين الأساسية الخاصة ، وبما أن القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك أساتذة التعليم العالي لم تحدد حد أقصى للسن فإنه يمكن توظيف أساتذة التعليم العالي في أي سن إلى غاية سن التقاعد القانوني.²

ويمكن القول أن شرط السن لا يمكن الاعتماد عليه كمعيار لتحديد السن الواجب توافرها في التوظيف، بالنسبة لأسلاك أساتذة التعليم العالي باعتبار أن هذه الأسلاك، تشترط تكويننا عاليا في مابعد التدرج، والذي يتطلب سنوات تفوق سن 18 سنة.

-5-2- شرط القدرة البدنية والذهنية.

ويقصد بها أن يكون الشخص متمتعا بعقل سليم وصحة جيدة ، وان يكون خاليا من الأمراض المعدية أو غير المعدية، ولإثبات ذلك يقوم بتقديم شهادة طبية عامة وصدريّة. وهذا الشرط الهدف منه التأكد من أن المترشح بإمكانه القيام بأعباء الوظيفة العامة على أكمل وجه ، لكن رغم ذلك فإن التدريس بالجامعة لا يتطلب لياقة بدنية كبيرة ، بل يتطلب قدرة ذهنية، وبالتالي فيسمح للمعاقين جسديا للمشاركة في مسابقات توظيف الأساتذة، ففقدان البصر ليس عائقا على ممارسة التدريس في الجامعة.

¹ في ظل القانون الأساسي للعامل لسنة 1978 حددت المادة 44 منه سن التوظيف بالأقل عن 16 سنة وثبتت السن بوثيقة شهادة الميلاد، لتفصيل أكثر انظر: القانون رقم: 78-12 المؤرخ في: 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32 المؤرخة في: 08 غشت 1978، ص 724.

² انظر المادة 78 فقرة 05 من الأمر رقم: 06-03.

-5-3- المؤهل العلمي.

أ- الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين

يتم التوظيف في أسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، في رتبة وحيدة هي رتبة الأساتذة المساعدين الاستشفائيين عن طريق المسابقة من بين الحاصلين على شهادة الدراسات الطبية المتخصصة أو شهادة معترف بمعادلتها¹.

ب- الأساتذة الباحثين

يتم التوظيف بالنسبة لأسلاك الأساتذة الباحثين في رتبة أستاذ مساعد ب- ويكون كما يأتي :

- على أساس الشهادة للحائزين دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق المسابقة على أساس الشهادة للحائزين شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها .

مع اشتراط أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها في إطار المرسوم التنفيذي رقم 98-254 المؤرخ في 17 غشت 1998 المعدل والمتمم أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير قريب من الحسن على الأقل².

المطلب الثاني: إجراءات توظيف أساتذة التعليم العالي

رجوعا للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 والمتعلق بتحديد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية وإجراءاتها يمكن حصر إجراءات التوظيف فيما يلي:¹

¹ انظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، والمادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم: 91-471.

² انظر المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

-الفرع الأول: الإعلان عن المسابقة

وجب أن يتم ضمن مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية طبقا لنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-194

- قرار المسابقة أو الاختبار يجب أن يكون مطابقا للتنظيم الجاري العمل به وهذا يفرض:

- تحديد نمط المسابقة.

- تحديد شروط المسابقة.

- تحديد عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها والنقطة الاقصائية إن اقتضى الأمر.

- ضبط تاريخ فتح التسجيلات النهائية.

- تشكيل لجنة الانتقاء بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادات.

ويخضع قرار المسابقة لرقابة المطابقة والمشروعية من قبل مصالح الوظيفة العمومية المختصة، وهو ما يفرض تبليغها بقرار فتح المسابقة لفحصه خلال خمسة (05) أيام من تاريخ توقيعه .

وتملك مصالح الوظيفة العامة مدة سبعة (07) أيام لفحص القرار وتبليغ النتيجة للإدارة المعنية².

- قرار المسابقة وجب إشهاره.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد26، المؤرخة في 03مايو 2012،ص10.

² عمار بوضياف، المرجع السابق ص 101-102.

- الفرع الثاني: مسابقة توظيف الأساتذة المساعدين الاستشفائيين

تفتح المسابقة الوطنية للالتحاق برتب أستاذ مساعد استشفائي جامعي، بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي يعده بالتشاور مع الوزير المكلف بالصحة¹.

ويتضمن قرار فتح المسابقة البيانات التالية :

- عدد المناصب المفتوحة في المسابقة في كل اختصاص وفي كل هيكل استشفائي جامعي.

- تشكيلة ملفات المترشحين ومكان إيداعها.

- تواريخ فتح التسجيلات واختتامها.

- المؤسسات المعتمدة لإجراء الاختبارات .

- شروط وطرق الطعن المحتملة للمترشحين الذين لم يقبلوا للمشاركة في المسابقة².

01 - معايير التقييم :

تشتمل المسابقة ما يأتي:

- تقييم النشاطات البيداغوجية وتنقط على مجموع سبعين (70) نقطة.

- تقييم النشاطات الصحية وتنقط على مجموع عشر (10) نقطة.

- تقييم النشاطات العلمية والبحث وتنقط على مجموع عشر (10) نقطة.

- المؤهلات والعلامات الإضافية وتنقط على مجموع عشر (10) نقطة¹.

¹ المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 نوفمبر 2009 ، يحدد كفايات تنظيم وإجراء مسابقات الالتحاق برتب أستاذ مساعد استشفائي جامعي، وأستاذ، وأستاذ محاضر استشفائي جامعي من قسم "أ"، وأستاذ استشفائي جامعي. النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ، السادس الثاني، 2009، ص77.

² المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

-02- تشكيل اللجان المختصة بالاختبارات

تتشكل اللجان حسب الاختصاص من أساتذة استشفائيين جامعيين وأساتذة محاضرين استشفائيين جامعيين من القسمين أ و ب، يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع.

كما يمكن دعوة الأساتذة المساعدون الاستشفائيين الجامعيين، الذين يثبتون ثلاثة (03) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة على الأقل في الاختصاصات المنقوصة من الأساتذة والأساتذة المحاضرين طبقاً للمادة 07 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

وطبقاً للمادة 08 من نفس القرار تتشكل اللجان من 03 إلى 07 أعضاء حسب عدد المترشحين .

وتحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

وطبقاً للمادة 09 من نفس القرار، يعلن على المترشحين المقبولين الذين تحصلوا على مجموع نقاط يساوي على الأقل خمسين (50) نقطة، ويرتبون حسب درجة الاستحقاق من طرف اللجنة التي قامت بتقييمهم، ويعلن القبول النهائي للمترشحين بناء على عدد المناصب التي وضعت في المسابقة².

ويتم تعيين الناجحين في المناصب التي وضعت في المسابقة حسب درجة الاستحقاق³.

كما تكلف لجنة وزارية مشتركة تتشكل من ممثلين عن الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة، بضبط القائمة النهائية للمترشحين في المسابقة⁴.

¹ المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

² انظر المادة 10 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

³ انظر المادة 11 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

⁴ انظر المادة 12 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

وتعلن نتائج المسابقة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

يلاحظ أن المشرع بالنسبة لتشكيلة لجنة المسابقة، ركز على عاملي التخصص والدرجة العلمية، وطريقة الاختيار الذي يتم عن طريق الاقتراع، وهذا ما يضيف مصداقية أكثر وشفافية لعملية التقييم.

الفرع الثالث : مسابقة توظيف الأساتذة الباحثين.

يتم انتقاء المترشحين في المسابقات للالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم ب، للتعليم العالي والتي تعد الرتبة الأولى في المسار الوظيفي بالنسبة للأساتذة الباحثين، من بين حاملي شهادة الماجستير وحاملي شهادة الدكتوراه الذين لهم الأولوية في الحصول على المنصب المفتوح، ويتم التقييم والانتقاء على أساس معايير يبرزها المنشور المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية² وتشمل :

-01- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق

بها (0 إلى 05 نقاط). هذا المعيار يقسم إلى تطابق تخصص الشهادة، وتقدير الشهادة

-1-1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 إلى 02

نقطة)

ترتب تخصصات المترشحين حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة، أو الإدارة

العمومية المعنية والمذكورة في قرار أو مقرر المسابقة على أساس الشهادة، وتنقط

التخصصات كمايلي

¹ انظر المادة 13 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

² منشور رقم 07 مؤرخ في 28 أبريل 2011، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، رئاسة الجمهورية، الأمانة العامة للحكومة، المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص 02.

-1-2- تقدير الشهادة (0 إلى 03 نقطة) تقدير حسن جدا أو مشرف جدا (03 نقطة)، تقدير حسن أو مشرف (02 نقطة).

-2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى 05 نقاط)

التسجيل الأول في الدكتوراه (02 نقطة)، التسجيل الثاني في الدكتوراه (03 نقطة)
التسجيل الثالث في الدكتوراه (05 نقطة)

-3- الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه (0 إلى نقطتين)

- منشورات أو مداخلات دولية: 0.5 نقطة على كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطتين.

- منشورات أو مداخلات وطنية 0.25 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطة واحدة.

-4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح (0 إلى 04 نقطة).

0.5 نقطة عن كل سنة من التدريس بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية، 0.25 نقطة عن كل سنة من التدريس قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية في حدود 4 نقاط¹.

¹ منشور رقم 07 مؤرخ في: 28 افريل 2011.

المبحث الثالث: التريص والترسيم بأسلاك أساتذة التعليم العالي.

يخضع كل موظف حديث التوظيف إلى فترة تجريبية أو فترة تريص، قبل اكتسابه لصفة الموظف تبدأ هذه الفترة من تاريخ التنصيب في الرتبة أو المنصب، المطلوب شغلها وتدوم مدة زمنية محددة وفق ما ينص عليه القانون، هذه الفترة تسمح للإدارة المستخدمة بمعرفة مدى قدرته على القيام بأداء مهامه الوظيفية المنوط بها، وبعد اجتياز فترة التريص يتم ترسيم المتريص ويكتسب بذلك صفة الموظف العمومي، بما يترتب عليها من حقوق والتزامات، كما يمكن للإدارة تمديد فترة التريص أو تسريح المتريص في حالة عدم اجتياز هذه الفترة بنجاح، وأساتذة التعليم العالي كغيرهم من الموظفين يخضعون :

لفترة التريص (مطلب أول) وإجراء الترسيم (مطلب ثاني) .

المطلب الأول: التريص

أعفى المشرع الجزائري فئة الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، من فترة التريص وهذا نظرا للمؤهلات العالية المطلوبة في توظيفهم، حيث تنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129" يعفى من فترة التريص الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون الذين تم توظيفهم"¹.

وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف التريص (فرع أول)، فترة التريص (فرع ثاني)، النظام القانوني المطبق على الأستاذ الباحث في فترة التريص (فرع ثالث).

¹ وهذا خلاف ما جاء في المرسوم رقم 74-203 المؤرخ في 01 أكتوبر 1974 يتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المساعدين في العلوم الطبية حيث تنص المادة 07 منه "يرسم الأساتذة المساعدون بعد سنة واحدة من التمرين بناء على اقتراح من مجلس الجامعة وتنتهي مهامهم إذا لم يجر ترسيمهم بعد ثلاث سنوات من العمل" وكذا المرسوم التنفيذي رقم: 91-471 الذي جعلهم يخضعون لأحكام المرسوم رقم: 85-59 أي يخضعون لفترة تريص مدتها سنة طبقا لنص المادة 15 منه .

الفرع الأول: تعريف التربص :

بالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر نجد أن المشرع الجزائري استعمل تسميات مختلفة في مجملها تدل على مدلول واحد لمعنى التربص فطبقا للأمر رقم: 66-133 استعمل المشرع تسمية "التمرين التكويني"¹ وفي ظل المرسوم رقم: 85-59 استعمل تسمية أخرى وهي "المدة التجريبية"² وفي ظل الأمر رقم: 06-03 أصبح المشرع يستعمل مصطلحا جديدا هو فترة التربص³.

ويعرف بعض فقهاء القانون التربص بأنه: "المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدئ لفترة تربصية يتمرن فيها وتسمح للإدارة بمعرفة قدرته على أداء مهامه"⁴، وفترة التربص فترة إجبارية لكل من يلتحق بالوظيفة، حيث تنص المادة 83 من الأمر رقم: 06-03 :

"يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص"

غير انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة، كما هو الحال بالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين كما سبق الذكر وعليه سنتطرق فقط لفترة التربص بالنسبة للأساتذة الباحثين .

الفرع الثاني: فترة التربص

طبقا لنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 فان مدة التربص بالنسبة للأساتذة الباحثين هي سنة واحدة حيث تنص المادة 16 منه " يوظف الأساتذة الباحثون الخاضعون لهذا المرسوم بصفة متربصين ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدته سنة واحدة .

¹ انظر المادة 29 فقرة 01 من الأمر رقم: 66-133.

² انظر المادة 05 فقرة 04 من المرسوم رقم 59-85.

³ انظر المادة 83 من الأمر رقم 06-03.

⁴ رضا مهدي، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص111.

بعد انتهاء مدة التريص التجريبي يرسم المتريصون أو يخضعون لفترة تريص تجريبي أخرى بنفس المدة لمرة واحدة فقط. أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض¹.

في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 89-122 لم تشر أحكامه إلى موضوع التريص لكن مادام أنهم يخضعون لأحكام المرسوم رقم: 85-59، فإنهم يقضون فترة تريص مدتها تسعة (09) أشهر².

نلاحظ أن المشرع في ظل الأمر 06-03 كرس مدة موحدة لفترة سنة واحدة، على خلاف المرسوم رقم: 85-59، الذي ميز بين أصناف الموظفين والمدة اللازمة للتريص.

وطبقا لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي 17-322 "...تحدد مدة التريص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية فور تنصيب المتريص"³.

ولا تحسب في فترة التريص، كل فترات العطل والغيابات المنصوص عليها بموجب أحكام هذا المرسوم، باستثناء فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية وهذه الفترات هي:

- فترة أداء الخدمة الوطنية طبقا للمادة 08 من نفس المرسوم .

- عطلة الأمومة.

- مدة التوقيف المؤقت المنصوص عليه بأحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم:

03-06⁴.

يلاحظ أن المشرع ضبط بقواعد وأحكام صريحة تنظم مسالة احتساب فترة الغياب الشرعي للمتريص، إن عدم احتساب فترات العطل والغيابات، يعد ضمانا تمكن من تقادي

¹ في ظل المرسوم رقم 68-295، المذكور سابقا، كانت مدة التريص سنة واحدة قابلة للتجديد 03 مرات على الأكثر مع إمكانية تمديدتها لمدة سنة واحدة. انظر المادة 09 من المرسوم رقم 68-295.

² انظر المادة 15 من المرسوم رقم: 85-59.

³ المرسوم التنفيذي رقم: 17-322 المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، المؤرخة في: 12 نوفمبر 2017، ص 12.

⁴ انظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322.

إفراغ التربص من محتواه والمحافظة على وظيفته الرئيسية من جهة، وهو حماية قانونية لحق المتربص في قضاء مدة التربص كاملة ، ذلك أن التحقق من الكفاءة المهنية يتم بالأساس انطلاقاً من الخدمات الفعلية المنجزة .

الفرع الثالث: النظام القانوني المطبق على الأستاذ الباحث في فترة التربص

يخضع الأستاذ الباحث المتربص إلى الحقوق والواجبات الخاصة بالأستاذ الباحث كما انه يخضع أثناء هذه الفترة للتكوين وسنتناول ذلك كما يلي :

أولاً: خضوع الأستاذ الباحث المتربص إلى الحقوق والواجبات الخاصة بالأستاذ الباحث

يخضع الأستاذ الباحث خلال فترة التربص إلى الواجبات المنصوص عليها بالنسبة للموظف بموجب الأمر رقم 06-03 والمرسوم التنفيذي 08-130.

يتقاضى الأستاذ الباحث بعد الخدمة المؤداة الراتب المرتبط بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها. كما له الحق في:

- الحماية الاجتماعية .

- أيام الراحة والعطل القانونية¹.

- عطلة الأمومة وساعات الرضاعة للمرأة المتربصة طبقاً لأحكام المادتين: 213 و214 من الأمر رقم: 06-03.

- للأستاذ الباحث المتربص الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة في المناسبات المنصوص عليها في المادة 212 من الأمر رقم: 06-03².

وزيادة على ذلك يمكن أن يستفيد شريطة تقديم مبرر مسبق، من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية :

¹ انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322.

² انظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322.

- لمتابعة دراسات ذات صلة بنشاطه المهني، في حدود لا تتجاوز اربع (04) ساعات في الأسبوع وتتماشى مع ضرورات المصلحة .
- لمدة دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة عمومية انتخابية .
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

ثانيا :التكوين

طبقا لنص المادة 84 من الأمر رقم: 06-03 " يجب على المترص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل الوظيفة " .

لكن رغم صدور القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث سنة 2008 إلا أن صدور قرار وزاري يتعلق بتكوين الأستاذ الباحث المترص، لم يتم إلا في سنة 2016 بمقتضى القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 تحت تسمية المرافقة البيداغوجية L accompagnement pédagogique ، يستشف من هذا القرار أن هدف المرافقة البيداغوجية، هو تمكين الأستاذ الباحث حديث التوظيف خلال فترة التربص، من اكتساب معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي¹، ويتضمن برنامج المرافقة البيداغوجية تنظيم دورات وحصص تدريبية تشمل لاسيما:

- تدريس مبادئ التشريع الجامعي .
- مدخل للتعليمية والبيداغوجيا .
- علم النفس التربوية .
- كفايات تصميم الدروس وإعدادها والاتصال البيداغوجي .

¹ انظر المادة 02 من القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016، يحدد كفايات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف ،النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ،الثلاثي الثالث، 2016،ص371.

- كفايات تقييم الطلبة .
- التعليم عن بعد .
- استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في التدريس .

المطلب الثاني :الترسيم :

الترسيم هو الإجراء القانوني الذي بموجبه يدمج المتربص بصفة نهائية، في السلك الذي وُظف فيه، على مستوى الإدارة ويكتسب بموجبه صفة الموظف.

يلاحظ أن الأساتذة الباحثين يخضعون لنمط ترسيم خاص من الجوانب التالية :

- اقتراح الترسيم يتم من طرف عميد الكلية أو مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة ، وهي السلطة السلمية المؤهلة طبقا للمادة 86 من الأمر رقم: 06-03، بعد الأخذ بالرأي المطابق للجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية و المدرسة ،و المجلس العلمي للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي¹.

يلاحظ أن لا دور للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، حيث أن بقية الموظفين يتم الترسيم بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة².

- بالنسبة لتمديد التربص أو التسريح ،جعل المشرع له أشكال خاصة تتمثل في خضوعه لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الأعلى مباشرة، أي المجلس العلمي وهذا حرصا على حقوق الأستاذ الباحث المتربص³.

¹ انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

² انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322.

³ انظر المادة 17 فقرة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

الفصل الثاني

حركية وتنظيم المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

الفصل الثاني : حركية وتنظيم المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

ينظر إلى المسار المهني على أنه مجموعة الوظائف التي يشغلها الموظف على امتداد حياته المهنية، والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته، أما في مجال الوظيفة العامة فيمكن تعريف تسيير المسار المهني بأنه تخطيط كل المراحل التي يمر بها الموظف من توظيفه إلى انتهاء علاقته الوظيفية ، من الجانبين الكمي والكيفي بصورة تحقق أهداف الإدارة في تسيير فعال لمواردها المالية والبشرية من جهة، وتحقيق الطموحات المشروعة للموظف في تحسين وضعيته المادية والاجتماعية ومختلف احتمالات التغيير التي تطرأ أثناء حياته المهنية من جهة أخرى .

ولتحقيق التوازن بين مقتضيات العمل الإداري ومصالح الموظف وجب أن يكون هناك تطور وتكيف وحركية في المسار المهني للموظف العام ، وباعتبار أستاذ التعليم العالي موظف عام فإنه يخضع لهذه الحركية في مساره المهني سواء من حيث الوضعيات القانونية التي يمكن يوضع فيها ، أو من خلال ترقيته سواء في الرتبة أو الدرجة والتعيين في المناصب العليا، وفي إطار تنظيم مساره المهني يخضع أستاذ التعليم العالي لنظام تقييم له خصوصياته التي تناسب وظيفته، لذلك سنقسم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول : الوضعيات القانونية لأساتذة التعليم العالي.

المبحث الثاني :الترقية في الرتبة والتعيين في المناصب العليا لأساتذة التعليم العالي.

المبحث الثالث : تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي .

المبحث الأول: الوضعيات القانونية لأساتذة التعليم العالي

إن الطبيعة القانونية والتنظيمية التي تربط الموظف العام بالإدارة المستخدمة، تفرض بالضرورة أن تكون وضعيتهم مطابقة تماما لأحكام القانون الأساسي الخاضعين له، وباعتبار أساتذة التعليم العالي موظفين عموميين ، فإنه يمكن وضعهم في إحدى الوضعيات القانونية التي يوضع فيها بقية الموظفين والتي حددتها المادة 127 من الأمر رقم: 06-03 وهي:

- القيام بالخدمة (مطلب أول)، الانتداب (مطلب ثاني)، خارج الإطار (مطلب ثالث)، الإحالة على الاستيداع (مطلب رابع)، الخدمة الوطنية (مطلب خامس).

المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة

سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف وضعية القيام بالخدمة (فرع أول)، حالات الانقطاع المؤقت عن الخدمة المعتبرة وضعية القيام بالخدمة (فرع ثاني)، الحالات الخاصة لوضعية القيام بالخدمة (فرع ثالث).

الفرع الأول :تعريف وضعية القيام بالخدمة.

طبقا للمادة 128 من الأمر رقم: 06-03 " 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 المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر".

أما في ظل المرسوم رقم: 59-85 فقد ورد تعريف وضعية القيام بالخدمة تحت تسمية "الخدمة الفعلية" ، حيث يكون العامل يمارس فعلا، الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه¹.

كما عرفها الأمر رقم: 66-133 بأنها " الحالة التي يمارس فيها الموظف فعلا المهام المناسبة لرتبته، أو الموظف الذي عين في إحدى الوظائف المنصوص عليها في المادتين 09 و 10 من نفس الأمر"².

أما بالنسبة للفقهاء فلا تختلف التعاريف الفقهية في تعريف وضعية القيام بالخدمة، عن التعريف التشريعي، بكونها الوضعية العادية والطبيعية للموظف، فمن الجانب العضوي يكون الموظف في الإدارة التي عين فيها، ومن الناحية الموضوعية يمارس المهام المنوطة بالرتبة والسلك الذي عين فيه³.

وبالتالي يمكن القول أن وضعية القيام بالخدمة من الناحية العضوية بالنسبة لأساتذة التعليم العالي ، تكون لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني التي تضمن تكوينها في العلوم الطبية وفي الهياكل الاستشفائية الجامعية ، بالنسبة للأساتذة

¹ انظر المادة 87 من المرسوم رقم: 59-85

² انظر المادة 38 من الأمر رقم: 66-133.

³ حيث تعرف وضعية القيام بالخدمة قيام الموظف الذي عين في درجة وظيفية محددة ، داخل مجموعة نوعية معينة في إطار الهيكل التنظيمي للوحدة الإدارية ، سواء كانت وزارة أو هيئة أو وحدة محلية بالاختصاصات المحددة بهذه الوظيفة، ويباشر مهامها، ويتحمل مسؤوليتها ، بهدف خدمة المواطنين ،تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها "انظر، عبد الغني بسيوني ،النظرية العامة في القانون الإداري ،دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر ، الإسكندرية ،منشأة المعارف ، 2003،ص256 .

و انظر أيضا :رشيد حباني ،دليل الموظف والوظيفة العمومية ،،الجزائر، دار النجاح للكتاب ،2012، ص65.

الباحثين الاستشفائيين الجامعيين¹، ولدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، التي تضمن مهمة التعليم العالي .

فبالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين فهم يقومون عن طريق التدريس والبحث والنشاطات الصحية بمهمة الخدمة العمومية في التعليم العالي والصحة وبهذه الصفة يقومون بما يأتي:

- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية مطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءتهم وقدراتهم لمزاولة وظيفة أستاذ باحث استشفائي جامعي.

- ضمان جودة نشاطات الصحة .

- المساهمة في إعداد السياسة الوطنية للصحة وفي تنفيذها.

- المشاركة في تحصيل المعرفة ونشرها.

- ضمان نقل المعارف في مجالي التكوين الأولي والمتواصل.²

أما بالنسبة للأساتذة الباحثين فوضعية القيام بالخدمة بالنسبة لهم تتمثل فيما يلي :

- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية مطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية .

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.

- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث¹.

الفرع الثاني: حالات الانقطاع المؤقت عن الخدمة المعتبرة وضعياً قيام بالخدمة .

إضافة إلى حالة الأستاذ الذي يمارس مهامه فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية، اعتبر المشرع بعض الحالات وضعياً قيام بالخدمة رغم عدم توفر الخدمة الفعلية في الإدارة الأصلية وهذه الحالات كما يلي:

-أولاً-الأستاذ الموجود في عطلة سنوية .

للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، وتمنح على أساس يومين ونصف يوم للشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز 30 يوماً للسنة الواحدة، غير انه يمكن للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني لاسيما ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من عطل إضافية يحددها التنظيم².

بالنسبة لأستاذ التعليم العالي ونظراً لخصوصية وظيفته، فانه يستفيد من عطل جامعية لفصل الشتاء ، وفصل الربيع ، وعطلة جامعية لفصل الصيف، وتحدد رزنامة هذه العطل سنوياً من طرف وزارة التعليم العالي وتكون مدفوعة الأجر وتعتبر وضعياً قيام بالخدمة.

¹ انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

² انظر المادة 194 من الأمر رقم:06-03.

-ثانيا-الأستاذ الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني .

وهي العطلة التي يستفيد منها الأستاذ اثر إصابته بمرض ناو حادث مهني ،يبعده عن أداء واجباته الوظيفية ،وتكون وفق إجراءات محددة قانونا¹ .

-ثالثا-الأستاذة الموجودة في عطلة أمومة .

حيث تستفيد الأستاذة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة تقدر ب (98) يوما وفقا للقانون رقم :83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

-رابعا-الأستاذ المستفيد من رخصة غياب.

اعتبر المشرع الموظف المستفيد من رخصة للغياب في الحالات المنصوص عليها قانونا في وضعية قيام بالخدمة، وهي الحالات المنصوص عليها في المواد 208-209-215 من الأمر رقم: 06-03 وهي الحالات التالية:

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة ، في حدود أربع (04) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.

- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية، إذا لم يكن في وضعية انتداب.

- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي ،أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي ،طبقا للتشريع المعمول به.

¹ انظر المواد: 201،202،203 من الأمر رقم:06-03.

- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية¹.
- للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.²
- كما يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة.³
- للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوماً متتالية، لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.⁴
- للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية :
 - زواج الموظف.
 - ازدياد طفل للموظف.
 - ختان ابن الموظف .
 - زواج احد فروع الموظف.
 - وفاة احد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة له أو لزوجته.⁵
- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط .
- الذي استدعي في إطار الاحتياط .

¹ المادة 208 من الأمر رقم: 03-06.

² المادة 209 من الأمر رقم: 03-06.

³ المادة 215 من الأمر رقم: 03-06.

⁴ انظر المادة 210 من الأمر رقم: 03-06.

⁵ انظر المادة 212 من الأمر رقم: 03-06 .

- الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

الفرع الثالث: الحالات الخاصة لوضعية القيام بالخدمة.

نكون أمام وضعية القيام بالخدمة في حال وضع الموظف في خدمة مؤسسة أخرى أو إدارة عمومية، ضمن شروط تحدد في القوانين الخاصة، و يتعلق برتب معينة دون أخرى.¹

كما انه يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام، أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (02) قابلة للتجديد مرة واحدة. يجب أن يتمتع الموظفون الذين يوضعون تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية.

ويمارس هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها، ويستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو إدارتهم الأصلية².

المطلب الثاني: وضعية الانتداب.

سنتناول في هذا المطلب، تعريف الانتداب (فرع أول)، حالات الانتداب (فرع ثاني)، سلطة اتخاذ قرار الانتداب ومدته (فرع ثالث)، آثار الانتداب (فرع رابع).

الفرع الأول: تعريف وضعية الانتداب.

هي حالة الموظف الذي يوضع خارج إطاره أو سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك أو في إطار سلكه الأصلي من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

¹ انظر المادة 130 من الأمر رقم: 03-06.

² انظر المادة 131 من الأمر رقم: 03-06.

الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة أو السلطات المؤهلة¹.

الفرع الثاني: حالات الانتداب.

تنقسم حالات الانتداب إلى قسمين وهي: حالات الانتداب بقوة القانون ، حالات الانتداب بناء على طلب الموظف .

أولاً: حالات الانتداب بقوة القانون.

يتم الانتداب بقوة القانون لتمكين الموظف من ممارسة :

- 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.

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

- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ماتم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة

العمومية التي ينتمي إليها².

¹ انظر المادة 133 من الأمر رقم: 03-06 .

² انظر المادة 134 من الأمر رقم: 03-06.

ثانيا: حالات الانتداب بطلب الموظف .

يمكن للموظف أن يوضع في حالة انتداب بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية .
- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات، التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه.

- مهمة في إطار التعاون، أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية¹.

الفرع الثالث :سلطة اتخاذ قرار الانتداب ومدته .

يكرس الانتداب بقرار إداري فردي، من السلطة أو السلطات المؤهلة أما بالنسبة للمدة فيجب التمييز بين الانتداب بقوة القانون، والانتداب بناء على طلب الموظف.

- الانتداب بقوة القانون مدته تساوي مدد شغل الوظيفة، أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها².

- الانتداب بناء على طلب الموظف، يكون لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، ومدة قصوى قدرها خمس (05) سنوات³.

الفرع الرابع : آثار الانتداب.

تتمثل آثار الانتداب فيما يلي :

- يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه .

¹ انظر المادة 135 من الأمر رقم:03-06.

² انظر المادة 136 فقرة 02 من الأمر رقم:03-06.

³ انظر المادة 136 فقرة 01 من الأمر رقم:03-06.

- يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه، من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها، غير انه يمكن للموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من الإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها.¹

- يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه بقوة القانون، حتى ولو كان زائدا عن العدد.²

مع الملاحظة انه تحدد نسبة الأساتذة الذين يمكن إحالتهم على وضعية الانتداب بناء على طلبهم، بالنسبة لكل مؤسسة ب 10%، استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة.³

المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار.

سننتظر في هذا المطلب إلى تعريف وضعية خارج الإطار (فرع أول)، وآثار وضعية خارج الإطار (فرع ثاني).

الفرع الأول : تعريف وضعية خارج الإطار:

هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في وظيفة لا تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

والملاحظ أن هذه الوضعية جديدة لم يسبق تكريسها من قبل قوانين الوظيفة العمومية السابقة، (مستقاة من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي)، يبقى تعريف هذه الوضعية يكتنفه الكثير من الغموض (بالرغم من إحالة كليات تطبيق الأحكام المتعلقة بهذه الوضعية على التنظيم)، حيث عرفتها المادة 140 من الأمر رقم: 03-06 بقولها " وضعية خارج

¹ انظر المادة 137 من الأمر رقم: 03-06.

² انظر المادة 138 من الأمر رقم: 03-06 .

³ انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

الإطار هي الحالة التي يوضع فيها الموظف، بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي".¹

الملاحظ من خلال هذه المادة أن وضعية خارج الإطار لا تكون بقوة القانون، ولكن بناء على طلب الموظف، وتشتت استنفاد حقوقه في الانتداب، ولا يستفيد منها إلا الموظفين المنتمين إلى الفوج "أ" المنصوص عليه في المادة 08 من نفس الأمر، دون بقية الموظفين¹.

و تكرر وضعية خارج الإطار بقرار فردي، من السلطة المؤهلة لمدة لا تتجاوز خمس (05) سنوات.¹

الفرع الثاني: آثار وضعية خارج الإطار.

تتمثل آثار وضعية خارج الإطار فيما يلي:

- لا يستفيد الموظف الموضوع في وضعية خارج الإطار من الترقية في الدرجات².
- يتقاضى الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار راتبه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية، ويتم تقييمه من لدن هذه الأخيرة³.
- يعاد إدماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد.⁴

¹ انظر المادة 141 من الأمر رقم: 03-06.

² انظر المادة 141 فقرة 03 من الأمر رقم: 03-06.

³ انظر المادة 142 من الأمر رقم : 03-06.

⁴ انظر المادة 143 من الأمر رقم: 03-06.

مع الملاحظة انه تحدد نسبة الأساتذة الذين يمكن إحالتهم على وضعية خارج الإطار بناء على طلبهم، بالنسبة لكل مؤسسة ب 05% استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة¹.

المطلب الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع.

لدراسة وضعية الإحالة على الاستيداع، سنتطرق إلى تعريفها (فرع أول)، حالات الإحالة على الاستيداع (فرع ثاني)، سلطة اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع ومدته (فرع ثالث)، آثارها (فرع رابع).

الفرع الأول : تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع.

تتمثل هذه الوضعية في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ، وتؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد .

ومن بين كل وضعيات الموظف في الإدارة، تمنح وضعية الإحالة على الاستيداع للموظف إمكانية تعليق، وفق ما تقتضيه ظروف حياته الشخصية أو العائلية أو حتى المهنية، ارتباطاته مع الإدارة، دون أن تنقطع علاقته بها نهائيا.²

الفرع الثاني : حالات الإحالة على الاستيداع.

يمكن أن تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، كما يمكن أن تكون الإحالة بناء على طلب المعني.

¹ انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

² رشيد رحباني، المرجع السابق، ص 70 .

-أولاً- حالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون .

تتم إحالة الموظف على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

- في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم ،لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .

- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات.

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

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي¹.

- إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج، أو مؤسسة أو هيئة دولية أو

كلف بمهمة تعاون ، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون².

-ثانيا:حالة الإحالة على الاستيداع بطلب الموظف (لأغراض شخصية).

يمكن أن يستفيد الموظف بطلب منه وبعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية من إحالة

على الاستيداع لأغراض شخصية ،لاسيما القيام بدراسات أو انجاز أعمال بحث³.

-الفرع الثالث :سلطة اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع ومدته .

تكرس وضعية الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة ويجب

التمييز في المدة بين حالتين:

¹ انظر المادة 146 من الأمر رقم:03-06.

² انظر المادة 146 من الأمر رقم:03-06.

³ انظر المادة 148 من الأمر رقم:03-06.

- بالنسبة لحالات الإحالة على الاستيداع بقوة القانون تكون لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (05) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.¹
- بالنسبة لحالة الإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف (لأغراض شخصية)، تكون لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال الحياة المهنية للموظف.²

الفرع الرابع: آثار وضعية الإحالة على الاستيداع .

تتمثل آثار وضعية الإحالة على الاستيداع فيما يلي :

- يوقف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.³
- يحتفظ الموظف بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية، عند تاريخ إحالته على الاستيداع.⁴
- يمنع الموظف المحال على الاستيداع، من ممارسة نشاط مريح كما يمكن للإدارة أن تقوم بتحقيق، للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.⁵
- يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع، في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.⁶

¹ انظر المادة 149 فقرة 01 من الأمر رقم: 03-06.

² انظر المادة 149 فقرة 02 من الأمر رقم: 03-06.

³ انظر المادة 145 فقرة 02 من الأمر رقم: 03-06 .

⁴ انظر المادة 145 فقرة 03 من الأمر رقم: 03-06 .

⁵ انظر المادتين 150.152 من الأمر رقم: 03-06.

⁶ انظر المادة 152 من الأمر رقم: 03-06 .

مع الملاحظة انه تحدد نسبة الأساتذة الذين يمكن إحالتهم على وضعية الإحالة على الاستيداع، بناء على طلبهم بالنسبة لكل مؤسسة ب 05% استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة¹.

المطلب الخامس: وضعية الخدمة الوطنية.

سنتناول في هذا المطلب تعريف وضعية الخدمة الوطنية (فرع أول)، وآثارها (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف وضعية الخدمة الوطنية

"هي الحالة التي يوضع فيها الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية وتسمى " وضعية الخدمة الوطنية"².

الفرع الثاني: آثار وضعية الخدمة الوطنية

- يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد.³
 - لا يستفيد الموظف في هذه الوضعية من أي راتب من الإدارة أو المؤسسة العمومية المستخدمة⁴.

- يعاد إدماج الموظف أولويا في رتبته أو في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده بقوة القانون، عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية ولو كان زائدا عن العدد.⁵

¹ انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم:08-129، والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

² انظر المادة 154 فقرة 01 من الأمر رقم: 03-06 .

³ انظرالمادة 154 فقرة 02 من الأمر رقم: 03-06 .

⁴ انظر المادة 154 فقرة 03 من الأمر رقم: 03-06 .

⁵ انظرالمادة 155 من الأمر رقم: 03-06.

المبحث الثاني: الترقية في الرتبة والتعيين في المناصب العليا

يقصد بالترقية كل تغيير يطرأ على المركز القانوني للموظف وينقله من الفئة الوظيفية الحالية إلى الوظيفة الأعلى منها، وبالرجوع للأمر رقم: 06-03 نجد أن فكرة الترقية وردت في المادة 38 من الفصل الأول من الباب الثاني، المعنون بضمانات وحقوق الموظف وواجباته، فالمشرع لم يعرفها وإنما أدرجها ضمن الحقوق التي يتمتع بها الموظف حيث جاء في نص المادة أنه " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية " ،أي أن المشرع ركز على نوع واحد من الترقية وهي الترقية في الرتبة.

أما على المستوى الفقهي، فيعرفها الدكتور علي خاطر شطناوي بقوله: "الترقية تؤدي تغيير مركز من حيث تقدمه على غيره، في درجات السلم الإداري وذلك عن طريق نقله إلى درجة أعلى من التي كان يشغلها سواء في الفئة ذاتها، أو بانتقاله إلى فئة أعلى تبعا لنظام ترتيب الوظائف"¹.

وتعتبر الترقية في الرتبة أسلوب تحفيز للموظف يعود عليه بالمنفعة المادية والمعنوية، كما يمكن أن يكون تحفيز الموظف من خلال تعيينه في منصب عالي يحمله مسؤولية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي في إدارته المستخدمة، مقابل استفادته المادية والمعنوية.

وأساتذة التعليم العالي كغيرهم من الموظفين، يستفيدون من حق الترقية والتعيين في المناصب العليا، لذلك نقسم هذا المبحث كما يلي:

المطلب الأول: الترقية في الرتبة لأساتذة التعليم العالي .

¹ علي خاطر شطناوي ، دراسات في الوظيفة العامة ، عمان، منشورات الجامعة الأردنية ، 1999 ص127.

المطلب الثاني : التعيين في المناصب العليا لأساتذة التعليم العالي .

المطلب الأول:الترقية في الرتبة لأساتذة التعليم العالي

الترقية في الرتبة هي تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة، في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة. وتوجد أنماط للترقية وهي :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
 - بعد تكوين متخصص.
 - عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.
 - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ،بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة.¹
- وقد كرست القوانين الأساسية الخاصة بأساتذة التعليم العالي الترقية في الرتبة، بكيفيات وإجراءات تختلف عما هو منصوص عليه في الأمر رقم: 06-03 لذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين :

الفرع الأول : الترقية في الرتبة لأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين .

الفرع الثاني : الترقية في الرتبة لأساتذة الباحثين.

¹ انظر المادة107 من الأمر رقم: 06-03

الفرع الأول : الترقية في الرتبة لأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين .

-أولا - سلك الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين .

يضم سلك الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين رتبتين (02) :

- رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب-.

- رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ-¹.

- 01-الترقية إلى رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب-

يرقى بصفة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب-، الأساتذة المساعدون الاستشفائيون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم الطبية،² وفي إطار الأحكام الانتقالية يدمج الأساتذة المساعدون الاستشفائيون الجامعيون، الحائزون على شهادة دكتوراه في العلوم الطبية، ويرسمون ويرتبون من أجل التأسيس الأولي للرتبة في رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب-³ .

وبالتالي الترقية إلى رتبة أستاذ محاضر استشفائي قسم ب- مرتبطة فقط بالحصول على المؤهل العلمي المطلوب ، وهو شهادة دكتوراه في العلوم الطبية، دون مراعاة لمعيار الخبرة المهنية.

¹ انظر المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 .

³ انظر المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 .

02- الترقية إلى رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ-.

يرقى بصفة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ- ، عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات والأشغال البيداغوجية والعلمية، الأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم ب-¹.

تفتح مسابقة توظيف الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين قسم أ- بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي يعده بالتشاور مع الوزير المكلف بالصحة. ويحدد قرار فتح المسابقة ما يأتي:

- عدد المناصب الموضوعة في المسابقة في كل اختصاص وفي كل هيكل استشفائي جامعي.

- تشكيلة ملفات الترشيح ومكان إيداعها.

- تواريخ فتح التسجيلات واختتامها.

- المؤسسات المعتمدة لإجراء الاختبارات.

- شروط وطرق الطعن المحتملة للمترشحين الذين لم يقبلوا للمشاركة في المسابقة².

وتشمل السابقة ما يأتي:

- تقييم النشاطات البيداغوجية وتنقط على مجموع سبعين (70) نقطة.

- تقييم النشاطات الصحية وتنقط على مجموع خمس (05) نقاط.

- تقييم النشاطات العلمية والبحث وتنقط على مجموع خمس عشرة (15) نقطة.

¹ انظر المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 16 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

- المؤهلات والعلامات الإضافية وتنقط على مجموع عشرة (10) نقاط¹.

تتشكل لجان التقييم حسب الاختصاص من أساتذة استشفائيين جامعيين، يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع .

ويمكن دعوة الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين من قسم -أ- ، الذين يثبتون ثلاثة (03) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة على الأقل، في الاختصاصات المنقوصة من الأساتذة.²

تتشكل اللجان من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) أو سبعة (07) أعضاء حسب عدد المترشحين.

وتحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجان بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي³ .

يعلن المترشحون المقبولون الذين تحصلوا على مجموع نقاط يساوي على الأقل خمسين (50) نقطة، ويرتبون حسب درجة الاستحقاق من طرف اللجنة التي قامت بتقييمهم⁴، ويعلن القبول النهائي للمترشحين، بناء على عدد المناصب الموضوعة في المسابقة⁵ .

ويعين المترشحون الناجحون في المناصب المفتوحة في المسابقة، حسب درجة الاستحقاق⁶.

¹ انظر المادة 17 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009

² انظر المادة 19 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

³ انظر المادة 20 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

⁴ انظر المادة 21 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

⁵ انظر المادة 22 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

⁶ انظر المادة 23 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

كما تكلف لجنة وزارية مشتركة، تتشكل من ممثلين عن الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة، بضبط القائمة النهائية للمتشحين الناجحين في المسابقة¹.

وتعلن نتائج المسابقة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية².

ويعين المترشحون الناجحون ويرسمون في رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم -أ-.

وألزمت المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، الأستاذ المحاضر الاستشفائي الجامعي قسم -أ- ممارسة وظيفته في منصب تعيينه لمدة ثلاث سنوات على الأقل.

كما نصت المادة 47 من نفس المرسوم أن المترشح الذي لم يلتحق بمنصب تعيينه، يفقد الاستفادة من نجاحه في المسابقة، ولا يمكنه المشاركة في مسابقة أخرى إلا بعد انقضاء مدة ثلاث (03) سنوات.

كما نصت المادة 48 من نفس المرسوم في الأحكام الانتقالية، انه يدمج في رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم -أ- الأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون.

- ثانيا - سلك الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين

يضم سلك الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين رتبة أستاذ استشفائي جامعي³.

ويرقى بصفة أستاذ استشفائي جامعي عن طريق المسابقة على أساس الشهادات والأعمال البيداغوجية والعلمية، الأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم -أ-، الذين يثبتون ثلاث (03) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة¹.

¹ انظر المادة 24 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

² انظر المادة 25 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009.

³ انظر المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

وتفتح مسابقات توظيف الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي يعده بالتشاور مع الوزير لمكلف بالصحة .

ويحدد هذا القرار عدد المناصب المفتوحة للمسابقة في كل اختصاص وهيكل استشفائي جامعي.²

وتشمل المسابقة ما يأتي :

- تقييم النشاطات البيداغوجية والبحث وتنقط على مجموع خمس وأربعين (45) نقطة.
- تقييم النشاطات الصحية وتنقط على مجموع عشرين (20) نقطة .
- تقييم النشاطات العلمية وتنقط على مجموع ثلاثين (30) نقطة.
- المؤهلات والعلامات الإضافية وتنقط على مجموع خمس (05) نقاط³.

تتشكل لجان التقييم حسب الاختصاص من أساتذة استشفائيين جامعيين يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع.

وتتشكل اللجان من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) أو سبعة (07) أعضاء حسب عدد المترشحين.

وتحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجان بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي .

يعلن على المترشحين المقبولين، الذين تحصلوا على مجموع نقاط يساوي على الأقل خمسين (50) نقطة، ويرتبون حسب درجة الاستحقاق من طرف اللجنة التي قامت بتقييمهم. ويعلن القبول النهائي للمترشحين، بناء على عدد المناصب المفتوحة في المسابقة¹.

¹ انظر المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم:08-129.

² انظر المادة 53 من المرسوم التنفيذي رقم:08-129.

³ انظر المادة 29 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

يعين المترشحون الناجحون في المناصب المفتوحة في المسابقة حسب درجة الاستحقاق² .

كما تكلف لجنة العالي والوزير المكلف بالصحة، بضبط القائمة النهائية للمترشحين الناجحين في المسابقة³ .

وتعلن نتائج المسابقة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي، والوزير المكلف بالصحة، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁴ .

ويعين المترشحون الناجحون ويرسمون في رتبة أستاذ استشفائي جامعي .

ويقع على عاتق الأستاذ الاستشفائي الجامعي التزام بممارسة وظيفته في منصب تعيينه لمدة ثلاث سنوات (03) على الأقل⁵.

وفي حالة عدم التحاق المترشح الناجح بمنصب تعيينه، يفقد الاستفاد من نجاحه في المسابقة، ولا يمكنه المشاركة في مسابقة أخرى إلا بعد انقضاء مدة ثلاث (03) سنوات⁶.

كما نصت المادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 في الأحكام الانتقالية، أنه يدمج في رتبة أستاذ استشفائي جامعي الأساتذة الاستشفائيون الجامعيون .

¹ انظر المادة 34 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

² انظر المادة 35 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

³ انظر المادة 36 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

⁴ انظر المادة 37 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 .

⁵ انظر المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

⁶ انظر المادة 56 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

-ثالثًا: الأستاذ الاستشفائي الجامعي المميز

تم تأسيس درجة أستاذ استشفائي جامعي مميز بمقتضى المادة 58 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 كما نصت المادة 59 من نفس المرسوم: "تنشأ لجنة وطنية للتميز في العلوم الطبية تكلف بتقييم النشاطات العلمية والبيداغوجية للأساتذة الاستشفائيين الجامعيين المرشحين للتعين في درجة أستاذ استشفائي جامعي مميز .

وتقدم اللجنة الوطنية للتميز في العلوم الطبية إلى الوزير المكلف بالتعليم العالي معايير التقييم وشبكة التنقيط للموافقة عليها.

وتتشكل اللجنة الوطنية للتميز في العلوم الطبية من أساتذة استشفائيين جامعيين مميزين.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي."

ويعين الأستاذ الاستشفائي الجامعي المميز بعد اخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز في العلوم الطبية من بين الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين الذين يثبتون الشروط الآتية :

- خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ استشفائي جامعي، من بينها خمس (05) سنوات بصفة رئيس مصلحة أو رئيس قسم، بالنسبة للأساتذة الاستشفائيين الجامعيين، في التخصصات الأساسية في العلوم الطبية .

- تأطير رسائل الدكتوراه في العلوم الطبية، إلى غاية المناقشة بصفة مشرف وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ استشفائي جامعي.

- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها، منذ التعيين في رتبة أستاذ استشفائي جامعي.

- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات / أو مطبوعات منذ التعيين في رتبة أستاذ استشفائي جامعي.¹

ويعين الأستاذ الاستشفائي الجامعي المميز، بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، بعد اخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز في العلوم الطبية من بين الأساتذة الذين يثبتون الشروط المحددة في المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129²، والتعيين يكون لمدة خمس (05) سنوات قابلة للتجديد بعد تقييم الأنشطة العلمية والبيداغوجية من طرف اللجنة الوطنية للتميز.³

وفي إطار الأحكام الانتقالية نصت المادة 63 من نفس المرسوم يعين في درجة أستاذ استشفائي جامعي مميز، الأساتذة الاستشفائيون الجامعيون الذين يثبتون عشرين (20) سنة من الخدمة الفعلية بهذه الصفة من بينها عشر (10) سنوات بصفة رئيس مصلحة أو رئيس قسم، بالنسبة للأساتذة الاستشفائيين الجامعيين للتخصصات الأساسية في العلوم الطبية، وكذا الإنتاج العلمي والبيداغوجي بعد اخذ رأي لجنة آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.⁴

¹ انظر المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-259 المؤرخ في: 11 غشت 2009، يحدد كفاءات التعيين في درجة أستاذ استشفائي جامعي مميز وأستاذ مميز ومدير بحث مميز ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47 ،المؤرخة في: 16 غشت 2009، ص 17.

³ انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-259.

⁴ انظر المادة 63 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129.

الفرع الثاني : الترقية في الرتبة للأساتذة الباحثين .

-أولا- سلك الأساتذة المساعدين .

-1- أستاذ مساعد قسم - ب- .

يرقى بصفة أستاذ مساعد قسم -ب- على أساس الشهادة ، المعيدون الذين حصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها¹ .

-2- أستاذ مساعد قسم -أ- .

يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم -أ- بمقرر من مسؤول المؤسسة:

- الأستاذ المساعد قسم -ب- المرسم، والذي يثبت ثلاثة (03) تسجيلات متتالية في الدكتوراه، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة بعد أخذ رأي:

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة .

- المجلس العلمي للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي² .

-ثانيا- سلك الأساتذة المحاضرين .

-1- الأستاذ محاضر قسم -ب- .

يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم -ب- بمقرر من مسؤول المؤسسة:

-الأساتذة المساعدون قسم - ب- المرسمون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم، أو شهادة معترف بمعادلتها .

¹ سلك المعيدون هو سلك في طريق الزوال ولا توجد هناك إجراءات للتوظيف فيه .

² المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 .

- الأساتذة المساعدون قسم أ- الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم، أو شهادة معترف بمعادلتها.¹

يلاحظ أن هذه المادة لم تحدد الجهة التي تقترح و الجهة التي يؤخذ برأيها، مثل أسلاك الأساتذة المساعدين قسم أ-، كما يمكن الملاحظة أن الترقية إلى رتبة أستاذ محاضر قسم ب-، معيارها الوحيد هو المؤهل العلمي المتمثل في الحصول على شهادة دكتوراه، بغض النظر عن رتبة المترشح، إذا كانت أستاذ مساعد قسم أ- ، أو أستاذ مساعد قسم ب- أي أنها استثناء من مبدأ الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة.

2- الأستاذ المحاضر قسم أ-

يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم أ- بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المحاضرون قسم ب- ،الذين يثبتون تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها .

- الأساتذة المساعدون قسم أ- الحاصلون على شهادة دكتوراه دولة، أو شهادة معترف بمعادلتها².

- الأساتذة المساعدون قسم ب- المرسمون الحاصلون على دكتوراه دولة أو شهادة معترف بمعادلتها.³

وعليه سنتطرق إلى الشروط الواجب توافرها في المترشح للتأهيل الجامعي، و سنتناول ملف ترشح الأستاذ الباحث للتأهيل الجامعي، و نتطرق إلى إجراءات التأهيل الجامعي.

¹ انظر المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم: 130-08 .

² انظر المادة 45 من المرسوم التنفيذي رقم: 130-08.

³ المادة 45 من المرسوم التنفيذي رقم: 130-08.

-2-01- الشروط الواجب توافرها في المترشح للتأهيل الجامعي:

- أن يكون متحصلا ، منذ سنة على الأقل على شهادة الدكتوراه بمفهوم المرسوم التنفيذي رقم 98-254 المؤرخ في 17 غشت 1998 المعدل والمتمم، أو بمفهوم المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المؤرخ في 19 غشت 2008، أو شهادة أجنبية معترف بمعادلتها.
- أن يكون له رتبة أستاذ محاضر قسم "ب" .
- أن يكون في وضعية نشاط دائم بالمؤسسة التي يمارس بها نشاطه، منذ ثلاث (03) سنوات متتالية على الأقل .
- أن يكون عزز نتائج أبحاثه بمنشورات في مجلات علمية، ومداخلات أو إيداع براءات اختراع .
- أن يثبت خبرة في مجال التدريس، من خلال إنتاج كتيبات تعليمية، وإلقاء دروس وتأطير طلبة الماستر.¹

-2-02- ملف ترشح الأستاذ الباحث للتأهيل الجامعي.

يشتمل ملف ترشح الأستاذ الباحث للتأهيل الجامعي على ما يأتي:

- طلب خطي.
- نسخة من مقرر التثبيت في الرتبة .
- شهادة عمل حديثة.

¹ المادة 02 من القرار الوزاري رقم: 170، المؤرخ في: 20 فيفري 2018، يحدد كفايات تطبيق الأحكام المتعلقة بالتأهيل الجامعي، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الأول لسنة 2018، ص163.

- نسخة من الشهادات الجامعية المحصل عليها.
- نسخة من أطروحة الدكتوراه.
- بيان السيرة الذاتية، يوضح مختلف مراحل المسار المهني للمترشح.
- الوثائق المتضمنة مجموع أعمال المترشح للتأهيل الجامعي.
- ملخص يتكون من خمسة (5) إلى عشرة (10) صفحات يبرز فيها المترشح مجموع أعماله العلمية والبيداغوجية باللغة الوطنية وبإحدى اللغتين الانجليزية أو الفرنسية¹.

02-03- إجراءات التأهيل الجامعي

بالنسبة لإجراءات التأهيل الجامعي فيجب أن نميز بين إجراءات التأهيل في ظل القرار الوزاري رقم 170 المؤرخ في 20 فيفري 2018، وبعد إلغائه وصدور المرسوم التنفيذي رقم: 50-21 المؤرخ في: 28 جانفي 2021².

2-03-01- إجراءات التأهيل الجامعي في ظل القرار الوزاري رقم: 170 المؤرخ

في: 20 فيفري 2018 .

يودع الأستاذ الباحث ملف ترشحه في ثمانية (08) نسخ لدى مصلحة التكوين في الدكتوراه والتأهيل الجامعي في المؤسسة التي يمارس بها نشاطه، والتي تسلمه حالا وصل إيداع بعد مراقبة المطابقة القانونية للملف³.

¹ المادة 03 من القرار الوزاري رقم: 170 المؤرخ في: 20 فيفري 2018 .

² المرسوم التنفيذي رقم: 50-21 المؤرخ في: 28 جانفي 2021، يحدد شروط وكيفيات الحصول على التأهيل الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 08، المؤرخة في: 03 فبراير 2021، ص 05.

³ انظر المادة 06 من القرار الوزاري رقم 170 المؤرخ في: 20 فيفري 2018 .

يرسل ملف المترشح من طرف المصلحة المكلفة بالتكوين في الدكتوراه والتأهيل الجامعي، إلى الكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المركز الجامعي أو القسم لدى المدرسة العليا، في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ إيداع الملف¹.

ويتعين على الهيئة العلمية المعنية، خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ استلام الملف من طرف الكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المركز الجامعي أو من طرف القسم لدى المدرسة العليا، اقتراح ثلاثة (03) مقررين مختصين، يكون احدهم من خارج المؤسسة.

ويبلغ ملف المترشح في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ توقيع مقرر تعيينهم من طرف مدير المؤسسة².

يكلف المقررون بتقييم الجودة العلمية وأصالة الأعمال المنجزة، وتقدير مستوى الكفاءة العلمية والبيداغوجية للمترشح.

يعد المقررون كل واحد على حدة تقريرا تقييميا للملف المعروض عليهم، ويرسله مفصلا في ظرف مكتوم إلى مسؤول الكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المركز الجامعي أو مسؤول القسم لدى المدرسة العليا، في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام الملف³.

ويتولى مسؤول الكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المركز الجامعي أو مسؤول القسم لدى المدرسة المعنية، في أجل ثمانية (08) أيام استدعاء الهيئة العلمية المعنية، من أجل دراسة تقارير تقييم المترشحين⁴.

¹ انظر المادة 07 من القرار الوزاري رقم 170 المؤرخ في: 20 فيفري 2018.

² انظر المادة 08 من القرار الوزاري رقم 170 المؤرخ في: 20 فيفري 2018.

³ انظر المادة 09 من القرار الوزاري رقم 170 المؤرخ في: 20 فيفري 2018.

⁴ انظر المادة 10 من القرار الوزاري رقم 170 المؤرخ في: 20 فيفري 2018.

عندما يكون ملف المترشح موضوع ثلاثة (03) تقارير ايجابية، تقترح الهيئة العلمية للكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المركز الجامعي أو للقسم لدى المدرسة العليا حيناً لجنة التأهيل .

ويبلغ الاقتراح إلى مدير المؤسسة، ليصدر في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام من تاريخ اجتماع الهيئة، مقرراً يعين أعضاء لجنة التأهيل ويرخص فيه للمترشح بأن يعرض أعماله أمامها¹.

ويجب أن تقدم أعمال المترشح أمام أعضاء لجنة التأهيل، في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوماً، ابتداء من تاريخ توقيع الترخيص من طرف مدير المؤسسة².

2-03-02- إجراءات التأهيل الجامعي في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 21-50

المؤرخ في 28 جانفي 2021.

صدر المرسوم التنفيذي رقم: 21-50، فأعاد التأكيد على الشروط السابقة للمترشح للتأهيل الجامعي وبنفس مكونات الملف ، لكنه جاء مكرساً إجراءات جديدة للحصول على التأهيل الجامعي، تتمثل في إنشاء لدى كل ندوة جهوية للجامعات، لجنة جهوية للتأهيل الجامعي، تتشكل من أساتذة باحثين من رتبة أستاذ يتمتعون بأقدمية ثلاث (03) سنوات على الأقل بهذه الصفة، ويعين أعضاؤها لمدة ثلاث (03) سنوات، غير قابلة للتجديد بموجب قرار من وزير التعليم العالي بناء على اقتراح من رؤساء الندوات الجهوية للجامعات³.

¹ انظر المادة 13 من القرار الوزاري رقم 170 المؤرخ في: 20 فيفري 2018 .

² انظر المادة 14 من القرار الوزاري رقم 170 المؤرخ في: 20 فيفري 2018 .

³ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 21-50 .

وتقوم اللجان الجهوية للتأهيل الجامعي بدراسة وتقييم ملفات المترشحين ، وتتخذ قراراتها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين ، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس وتكون قرارات هذه اللجان معلة¹.

وتجتمع اللجنة الجهوية للتأهيل الجامعي مرتين (02) في السنة الدراسية، لدراسة ملفات الترشيح وتقييمها خلال دورتين (02)، يتم الإعلان عنهما من طرف وزارة التعليم العالي.

وطبقا لنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم :21-50 يقبل ملف الترشيح للتأهيل الجامعي على أساس الحد الأدنى للنقاط التي تحصل عليها المترشح، حسب شبكة تقييم تم تحديدها بموجب القرار الوزاري رقم :804 المؤرخ في: 14 جويلية 2021².

هذا الأخير الذي اعتمد في شبكة تقييم أعمال الأستاذ الباحث المترشح للتأهيل الجامعي، إلى أعمال البيداغوجيا ،ونشاطات البحث، مع الملاحظة أنه بالنسبة للمقال الإجمالي في ملف المترشح للتأهيل الجامعي، يجب أن يكون منشورا في المجالات ذات الصنف "أ" أو "ب" بالنسبة لميادين العلوم والتكنولوجيا، والصنف "أ" أو "ب" أو "ج" بالنسبة لميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وتبلغ قرارات اللجنة الجهوية للتأهيل الجامعي إلى مدير المؤسسة المعنية، في اجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إعلان النتائج ، ويمكن للمترشح الذي رفض

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 21-50 .

² القرار الوزاري رقم :804 المؤرخ في: 14 جويلية 2021، يحدد كليات تطبيق الأحكام المتعلقة بالحصول على التأهيل الجامعي، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي،الثلاثي الثالث، 2021، ص104.

ملفه تقديم طعن أمام نفس اللجنة الجهوية، في أجل ثمانية أيام (08) أيام، ابتداء من تاريخ تبليغه بقرار الرفض .

وتفصل اللجنة المعنية في الطعن في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ تقديم الطعن.¹

- ثالثا- سلك الأساتذة .

يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ²

للترقية لرتبة أستاذ تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفل بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المحاضرين قسم أ- .

تعد اللجنة الجامعية الوطنية معايير التقييم وشبكة التتقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها³.

ويعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، من بين الأساتذة الباحثين المنتمين لسلك الأساتذة الذين يثبتون ثلاثة سنوات أقدمية بهذه الصفة على الأقل.

ويحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي⁴.

وفي غياب صدور هذا القرار تبقى أحكام القرار الوزاري رقم 216 المؤرخ في 16 نوفمبر 1994 المتعلق بتنظيم اللجنة الجامعية الوطنية وسيرها المعدل والمتم سارية المفعول حيث تكلف اللجنة بالمهام المذكورة سابقا كما أنها تتشكل من فروع مختصة تحدد تشكيلتها من طرف الوزير المكلف بالتعليم العالي.

¹ انظر المواد 10-11 من المرسوم التنفيذي رقم: 21-50 .

² انظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

³ انظر المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

⁴ انظر المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

يودع ملف الترشيح على شكل نسخة ورقية ونسخة إلكترونية ضمن قرص مضغوط (CD) لدى الأمانة الدائمة للجنة الجامعية الوطنية، بمديرية الموارد البشرية سواء من طرف المؤسسات الجامعية أو بصفة انفرادية عند الضرورة القصوى، من طرف المعني (ت)، في الآجال المحددة، مع العلم أنه في السنة الأخيرة أصبح إيداع ملف الترشيح يكون حصريا عبر المنصة الرقمية Progrès، عن طريق البريد الإلكتروني المهني لكل مترشح .

-3-01- تكوين ملف الترشيح :

يتكون من ملف إداري، وملف بيداغوجي وعلمي.

- الملف الإداري يتكون من :

- طلب خطي للترشح موجه إلى رئيس اللجنة الجامعية الوطنية .
- شهادة عمل حديثة ممضية حصريا من طرف مدير المؤسسة الجامعية، تثبت شغل المترشح (ت) رتبة أستاذ محاضر "أ"، لمدة خمس سنوات فعلية بهذه الصفة .
- شهادة إدارية ممضية حصريا من طرف مدير المؤسسة الجامعية، تثبت بأن المترشح لم يستفد طيلة هذه الفترة من إحالة على الاستيداع أو انتداب .
- نسخة من شهادة دكتوراه دولة أو نسخة من شهادة دكتوراه، والتأهيل الجامعي .
- نسخة من شهادة المعادلة (في حالة ما إذا كانت الشهادة أجنبية) .
- نسخة من قرار التعيين في رتبة أستاذ محاضر قسم -أ- .
- السيرة الذاتية .
- نسخ من مراسيم أو قرارات التعيين في الوظائف السامية و/أو المناصب العليا.

- نسخة من رسالة الدكتوراه.¹
- الملف البيداغوجي والعلمي يتكون من :
 - تقرير مفصل عن النشاطات البيداغوجية والعلمية ابتداء من تاريخ الترقية إلى رتبة أستاذ محاضر قسم -أ-، مؤشر عليه من طرف رئيس القسم .
 - نسخ عن الصفحات الأولى لرسائل الدكتوراه و/أو لمذكرات الماجستير المشرف عليها، والتي تمت مناقشتها، تضاف إليها نسخ من رخص المناقشات ومحاضرها .
 - نسخ عن الصفحات الأولى لمذكرات نهاية الدراسة للماستر، التي تم تأطيرها ومناقشتها .
 - نسخ أصلية للمؤلفات البيداغوجية المطبوعة .
 - نسخ أصلية للكتيبات البيداغوجية المطبوعة .
 - نسخ أصلية للأمالي المطبوعة .
 - نسخ أصلية للمنشورات العلمية الدولية (المجلات والدوريات، والأعمال المطبوعة والمحاضرات والمساطر الإجرائية المطبوعة).
 - نسخ أصلية للمداخلات الدولية .
 - نسخ أصلية للمداخلات الوطنية .
- نشاطات التنشيط العلمي (تنظيم ندوات ،خبرة ،عضو في لجنة قراءة ...) رئيس مشروع بحث أو عضو².

¹ هذه المعايير المعتمدة في الدورة السادسة والأربعون (46) للجنة الجامعية الوطنية ، وزارة التعليم العالي ،مديرية الموارد البشرية.

² هذه المعايير المعتمدة في الدورة السادسة والأربعون (46) للجنة الجامعية الوطنية.

ويتم القبول العلمي لملفات الترشيح بالخضوع للمعايير الدنيا حسب احد الشروط الأربعة للقبول وهي :

معايير القبولية العلمية الدنيا للترقية إلى رتبة أستاذ¹

هناك أربعة (04) اختيارات :

1- الاختيار الأول :

- نشر مقالين (02) في مجلة علمية مصنفة "أ" أو "ب"، بالنسبة لميادين العلوم والتكنولوجيا، أين يجب أن يكون المترشح مؤلفا رئيسيا، أو في المركز الثاني أو الثالث.

- نشر مقالين (02) في مجلة علمية مصنفة "أ" أو "ب"، بالنسبة لميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية أين يجب أن يكون المترشح مؤلفا رئيسيا أو في المركز الثاني أو الثالث.

- تأطير ومناقشة أطروحة دكتوراه (01)، أو مذكرتان (02) ماجستير، أو أربع (04) مذكرات ماستر .

2- الاختيار الثاني :

- نشر مقال واحد (01) في مجلة علمية مصنفة "أ" أو "ب" ، ومقالين (02) في مجلة علمية مصنفة "ج"، بالنسبة لميادين العلوم الانسانية والاجتماعية.

- تأطير ومناقشة أطروحة دكتوراه (01) ، أو مذكرتان (02) ماجستير، أو أربع (04) مذكرات ماستر .

¹ هذه المعايير المعتمدة في الدورة السادسة والأربعون (46) للجنة الجامعية الوطنية .

-3- الاختيار الثالث :

- نشر مقال واحد (01) في مجلة علمية مصنفة "أ" أو "ب" بالنسبة لميادين العلوم والتكنولوجيا أين يجب أن يكون المترشح مؤلفا رئيسيا .

-نشر مقال واحد (01) في مجلة علمية مصنفة "أ" أو "ب" ، ومقالين (02) في مجلة علمية مصنفة "ج" بالنسبة لميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية،أين يجب أن يكون المترشح مؤلفا رئيسيا.

- تأطير ومناقشة أطروحة دكتوراه (01)، أو مذكرتان (02) ماجستير، أو أربع (04) مذكرات ماستر .¹

-4- الاختيار الرابع :

- براءة اختراع PCT (المنظمة العالمية للملكية الفكرية) OMPI، أو براءة اختراع INAPI (المعهد الجزائري للملكية الصناعية) .

- تأطير ومناقشة أطروحة دكتوراه (01)، أو مذكرتان (02) ماجستير، أو أربع (04) مذكرات ماستر .

يجب أن يكون الملف ممضيا من طرف المترشح وكذا مسؤول وحدة التعليم والبحث (عميد الكلية، أو مدير معهد، أو رئيس القسم بالنسبة للمدارس)².

¹ هذه المعايير المعتمدة في الدورة السادسة والأربعون (46) للجنة الجامعية الوطنية .

² هذه المعايير المعتمدة في الدورة السادسة والأربعون (46) للجنة الجامعية الوطنية .

- رابعا - الأستاذ المميز.

تم تأسيس درجة أستاذ مميز بمقتضى 52 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 وطبقا للمادة 53 من نفس المرسوم "تؤسس لجنة وطنية للتميز تكلف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية، للأساتذة المرشحين للتعين في درجة أستاذ مميز. ويعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميز.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي."

يلاحظ أن المرسوم التنفيذي استعمل مصطلح التعيين وليس مصطلح الترقية .

- شروط التعيين في درجة أستاذ مميز.

يعين في درجة أستاذ مميز بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز، الأساتذة الذين يستوفون الشروط الآتية :

- خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ.

- تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها، بصفة مشرف وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ.

- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها، منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات و/أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ¹.

¹ انظر المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

ويعين الأستاذ المميز بموجب مرسوم، بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، بعد اخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز¹.

كما نص نفس المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 ضمن الأحكام الانتقالية انه "يعين في درجة أستاذ مميز الأساتذة الذين يثبتون عند تاريخ سريان هذا المرسوم، عشرين (20) سنة خدمة فعلية بهذه الصفة، وإنتاج علمي وبيداغوجي منذ الالتحاق برتبة أستاذ، بعد اخذ رأي مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية².

المطلب الثاني: التعيين في المناصب العليا لأساتذة التعليم العالي.

المناصب العليا هي مناصب للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية³.

ويمكن التمييز بين المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي، التي تنشأ بموجب القوانين الأساسية الخاصة، والمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي، التي تنشأ بموجب النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم الإدارات العمومية، وسنتناول في هذا المطلب:

الفرع الأول: التعيين في المناصب العليا الوظيفية لأساتذة التعليم العالي.

الفرع الثاني: التعيين في المناصب العليا الهيكلية لأساتذة التعليم العالي.

¹ انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-259.

² انظر المادة 57 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

³ انظر المادة 10 من الأمر رقم: 06-03.

الفرع الأول : التعيين في المناصب العليا الوظيفية لأساتذة التعليم العالي.

أولاً: التعيين في المناصب العليا الوظيفية لأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين.

تحدد قائمة المناصب العليا الوظيفية الخاصة بالأساتذة الاستشفائيين الجامعيين كما يأتي :

- رئيس مصلحة استشفائية جامعية .

- رئيس وحدة استشفائية جامعية .¹

1-1- رئيس مصلحة استشفائية جامعية.

1-1-1- تحديد المصلحة الاستشفائية الجامعية.

تتكون المصلحة الاستشفائية الجامعية من وحدتين (02) إلى سبع (07) وحدات استشفائية جامعية، من نفس التخصص أو من تخصصات متكاملة².

وتتولى المصلحة مهمة ضمان النشاطات الصحية، ونشاطات التكوين والبحث في آن واحد، في تخصص العلوم الطبية الذي تغطيه³.

تتولى المصلحة في مجال الصحة وحسب تخصص العلوم الطبية الذي تغطيه مهمة ضمان ما يأتي:

¹ انظر المادة 64 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011، يتضمن تحديد المصلحة الاستشفائية الجامعية والوحدة الاستشفائية الجامعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 19، المؤرخة في: أول ابريل 2012 ص36.

³ انظر المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011 .

- نشاطات التشخيص.

- نشاطات الكشف.

- نشاطات العلاج.

- نشاطات الوقاية وترقية الصحة.

- نشاطات التسيير الصيدلاني.

- نشاطات إنتاج وسائل العلاج الطبي.¹

وتحدد القدرة القصوى لمصلحة تتولى الاستشفاء بستين (60) سريرا، تتضمن أسرة الاستشفاء والأسرة الموجهة للاستعجالات.²

وتتولى المصلحة في مجال التكوين، مهمة ضمان نشاطات تعليم الطلبة وتأطيرهم، في مرحلة التدرج، وما بعد التدرج في العلوم الطبية.³

أما في مجال البحث فتتولى المصلحة مهمة القيام بكل نشاط بحث علمي، في التخصص الذي تغطيه.⁴

وتحدد المعايير المتعلقة بالتخصص وطبيعة التجهيزات وحجم النشاطات، وكذا تعداد المستخدمين الضروريين لسير المصلحة، بموجب تعليمة مشتركة بين الوزير المكلف بالصحة، والوزير المكلف بالتعليم العالي .

¹ انظر المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011 .

² انظر المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011.

³ المادة 06 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011 .

⁴ المادة 07 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011 .

-1-2- تعيين رئيس المصلحة الاستشفائية الجامعية:

يعين رئيس المصلحة الاستشفائية الجامعية عن طريق المسابقة على أساس الشهادات والأعمال العلمية والبيداغوجية من بين :

- الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين .

- الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين قسم أ- ، الذين يثبتون سنتين (02) من

الخدمة الفعلية¹.

وتفتح المسابقة الوطنية بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة يحدد ما يأتي:²

- عدد المناصب المفتوحة للمسابقة حسب الاختصاص والهيكل الاستشفائي الجامعي.

- تشكيلة ملفات الترشيحات ومكان إيداعها.

- تواريخ التسجيلات واختتامها .

- مؤسسات إجراء المسابقة .

وتتضمن المسابقة تقييم شهادات المترشحين ،تقييم الأعمال العلمية والبيداغوجية

للمترشحين³.

¹ انظر المادة 68 من المرسوم التنفيذي رقم:08-129.

² انظر المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 26 سبتمبر 2016، يحدد كفاءات تنظيم وسير المسابقة للتعيين في المنصب العالي لرئيس مصلحة استشفائية جامعية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،العدد61،المؤرخة في: 19 اكتوبر 2016،ص29.

³ انظر المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 26 سبتمبر 2016 .

وتتكون لجان التقييم حسب مجموعات التخصصات، من أساتذة استشفائيين جامعيين، رؤساء مصالح استشفائية جامعية، يتم اختيارهم عن طريق القرعة.¹

وتضم لجان التقييم حسب عدد المترشحين ثلاثة (03) أو خمسة (05) أو سبعة (07) أعضاء.

وتحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجان، بموجب مقرر مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة.²

وتقوم اللجان بعد التقييم بترتيب المترشحين حسب درجة الاستحقاق .

وينشر ترتيب المترشحين ونتائج تقييمهم ،على مستوى الموقعين الرسميين (ويب) للوزارتين المكلفتين بالتعليم العالي والصحة.³

وتكلف لجنة وزارية مشتركة من ممثلين عن الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة، بالقيام بتعيين المترشحين حسب درجة الاستحقاق، في مناصب رؤساء المصالح الاستشفائية الجامعية المعروضة للمسابقة.⁴

أما إعلان نتائج المسابقة فيتم بموجب قرار وزاري مشترك، بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة.

¹ انظر المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 26 سبتمبر 2016 .

² انظر المادة 06 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 26 سبتمبر 2016 .

³ انظر المادة 08 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 26 سبتمبر 2016.

⁴ انظر المادة 10 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 26 سبتمبر 2016.

1-3- ضمانات شفافية المسابقة

يمكن المترشحين الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقة، تقديم طعن لدى لجنة وزارية مشتركة، تقرر بشأن هذا الطعن وتجب المعنيين على الأقل في أجل خمسة (05) أيام عمل قبل بدء تاريخ إجراء المسابقة.

وتحدد تشكيلة اللجنة بصفة مشتركة بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة.

وتنشأ لجنة طعن تتكون من رؤساء لجان التقييم، لدراسة الطعون المتعلقة بنتائج تقييم المترشحين وترتيبهم.

يمكن المترشحين تقديم طعن مؤسس لدى لجنة الطعن في أجل عشرة (10) أيام عمل، ابتداء من تاريخ نشر النتائج.

وتعلم لجنة الطعن المترشحين المعنيين بقرارها، بخصوص طعونهم وتبلغ الدائرتين الوزاريتين المكلفتين بالتعليم العالي والصحة بذلك.

1-4- مهام رئيس المصلحة الاستشفائية الجامعية

يكلف رئيس المصلحة الاستشفائية الجامعية زيادة على مهام التدريس والصحة بما يأتي:

- السهر على حسن سير المصلحة الموضوعة تحت إشرافه والانضباط العام فيها.

- اقتراح برنامج نشاطات المصلحة سواء كانت في الميادين البيداغوجية والعلمية والصحية، عند بداية كل سنة على المجلس العلمي للكلية والمركز الاستشفائي، أو المجلس الطبي للمؤسسات الاستشفائية الضامنة لنشاط استشفائي جامعي.

- إعداد مشاريع المصلحة والسهر على تنفيذها.
 - تنسيق نشاطات التدريس والبحث ونشاطات الصحة في المصلحة.
 - اقتراح كل وسيلة أو إجراء، من شأنها تسهيل السير الفعال في المصلحة.
 - إعداد تقرير سنوي، موجه للهيئات المذكورة أعلاه، حول تنفيذ البرنامج المقرر¹.
- يلاحظ أن المادة 69 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 نصت انه في انتظار تنظيم مسابقات الالتحاق بالمنصب العالي لرئيس المصلحة، يمكن تعيين رئيس مصلحة لشغل المنصب بالنيابة من بين:
- الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين.
 - الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين قسم أ- و ب-
 - الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين، الذين يثبتون ثلاث (03) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- ويجب أن يستوفي في التعيين بصفة رئيس مصلحة بالنيابة الشروط الآتية:
- الانتماء لأعلى رتبة.
 - اكتساب تخصص متطابق مع التخصص الذي تغطيه المصلحة.
 - اكتساب اقدمية في الرتبة².

¹ انظر المادة 66 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011 يحدد كفايات التعيين بالنيابة بصفة رئيس مصلحة استشفائية جامعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 19، المؤرخة في: أول ابريل 2012 ص 38.

ويتم التعيين بصفة رئيس مصلحة استشفائية جامعية بالنيابة، بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح مشترك بين مدير المؤسسة الاستشفائية وعميد كلية الطب، بعد اخذ الرأي الملزم للمجلس العلمي و/أو الطبي للمؤسسة الاستشفائية المعنية .

وتنتهي مهامه حسب نفس الأشكال¹.

ولا يمكن تعيين أستاذ باحث استشفائي جامعي، بصفة رئيس مصلحة استشفائية بالنيابة، إلا في حالة شغور منصب رئيس المصلحة المعنية، وتمت معاينته قانونا من طرف مسؤول المؤسسة الاستشفائية المعنية.²

ولا يمكن أن يتجاوز التعيين بصفة رئيس مصلحة استشفائية بالنيابة، مدة سنتين (02) قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة سنة، وهي الفترة التي يفتح بعدها المنصب على المسابقة³.

-2- رئيس الوحدة الاستشفائية الجامعية.

-1-2- تحديد الوحدة الاستشفائية الجامعية.

تعتبر الوحدة الاستشفائية الجامعية الكيان الوظيفي القاعدي للمصلحة الاستشفائية الجامعية⁴.

وتتولى مهمة ضمان نشاط أو عدة نشاطات تخص المصلحة، في مجالات التكوين والبحث والصحة، لاسيما الوقاية والعلاج والكشف وإنتاج وسائل العلاج.

¹ المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011 .

² انظر المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011.

³ انظر المادة 72 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

⁴ انظر المادة 09 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011 .

ويمكن إنشاء الوحدة الاستشفائية الجامعية :

- إما في الهيكل البنيوي للمصلحة التابعة لها .

- وإما خارج الهيكل البنيوي للمصلحة.¹

وتكون الوحدة تابعة للمصلحة المكلفة بنشاطها.

أما بالنسبة لقدرة الوحدة في مجال العلاج فهي كما يأتي:

- من خمسة عشر (15) إلى خمسة وعشرين (25) سريرا في النشاط العيادي.

- من ستة (06) إلى ثمانية (08) أسرة ،في الإنعاش والعلاج المكثف والاستعدادات

الطبية الجراحية.

- من عشرين (20) إلى أربعين (40) سريرا في طب الأمراض العقلية.

- من خمسة وعشرين (25) إلى ثلاثين (30) سريرا في إعادة التأهيل الوظيفي.

- من خمسة (05) إلى خمسة عشر (15) كرسيًا في جراحة الأسنان.²

وتحدد المعايير المتعلقة بالتخصص وطبيعة التجهيزات وحجم النشاطات، وكذا تعداد

المستخدمين الضروريين لسير المصلحة، بموجب تعليمة مشتركة بين الوزير المكلف

بالصحة، والوزير المكلف بالتعليم العالي.³

¹ انظر المادة 10 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011 .

² انظر المادة 11 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011.

³ انظر المادة 12 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011.

-2-2- تعيين رئيس الوحدة الاستشفائية الجامعية

يعلن التعيين في المنصب العالي لرئيس وحدة استشفائية جامعية ، بعد التسجيل في قوائم التأهيل ،التي تعد بالاشتراك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة، وتفتح على التوالي لكل من:

- الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين .

- الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين قسم أ- و ب-.

- الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين، الذين يثبتون سنتين (02) من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.¹

ويمكن أن يترشح للتسجيل في قوائم التأهيل الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون العاملون في المصلحة التي أنشأت فيها الوحدة.

ويرسل المترشحون طلباتهم للتسجيل في قوائم التأهيل إلى مدير الصحة الذي يعرضها، على رأي المجلس العلمي أو الطبي لمؤسسة الصحة والمجلس العلمي لكلية الطب المعنية .

ويتم إعداد قوائم التأهيل وفقا للمعايير الآتية:

- الرتبة الأعلى.

- الأقدمية في رتبة الانتماء .

- الأقدمية في المصلحة الاستشفائية الجامعية أو في مؤسسة محل الممارسة.

- علامة التقدير لرئيس المصلحة الاستشفائية الجامعية.¹

¹ انظر المادة 70 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

ويعرض مدير مؤسسة الصحة المعنية ملفات المترشحين، المرفقة بأراء المجلس العلمي أو الطبي المنصوص على اللجنة الخاصة، المكونة على التوالي من ممثلين (02) عن وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والمكلفة بدراسة ملفات وإعداد قوائم التأهيل².

تحدد قوائم التأهيل بالاشتراك بين وزير التعليم العالي والبحث العلمي ووزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، حسب المناصب العليا الشاغرة لرئيس وحدة استشفائية جامعية³.

يترتب على التسجيل في قوائم التأهيل، تعيين المعنيين في المنصب العالي لرئيس وحدة استشفائية جامعية، بقرار مشترك بين وزير التعليم العالي والبحث العلمي ووزير الصحة وتنتهي مهام رئيس الوحدة الاستشفائية الجامعية حسب الأشكال نفسها .

-2-2- مهام رئيس الوحدة الاستشفائية الجامعية

يكلف رئيس الوحدة الاستشفائية الجامعية، زيادة على مهام التدريس والصحة وتحت سلطة رئيس المصلحة بما يأتي :

- السهر على حسن سير الوحدة الموضوعة تحت إشرافه، والانضباط العام فيها .
- السهر على حسن سير التدريس والنشاطات الصحية في الوحدة .

¹ انظر المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 ديسمبر 2011 يحدد كفايات إعداد قوائم التأهيل للتعين في المنصب العالي لرئيس وحدة استشفائية جامعية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 19 ، المؤرخة في: أول ابريل 2012، ص 39.

² انظر المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011.

³ انظر المادة 06 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 ديسمبر 2011.

- اقتراح كل وسيلة أو إجراء من شأنهما تحسين فعالية سير الوحدة على رئيس المصلحة.

- إعداد تقرير سنوي موجه لرئيس المصلحة حول تنفيذ البرنامج المقرر.¹

ثانيا: التعيين في المناصب العليا الوظيفية للأساتذة الباحثين.

تحدد قائمة المناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي:

- مسؤول فريق ميدان التكوين.

- مسؤول فريق شعبة التكوين.

- مسؤول فريق الاختصاص.²

ويحدد عدد المناصب العليا بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير

المكلف بالمالية، والوزير المعني عند الاقتضاء والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.³

1- مسؤول فريق ميدان التكوين .

يعين مسؤول فريق ميدان التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، من

بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم أ- بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو

عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني ببناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة بعد

اخذ رأي المجلس العلمي.

وتتمثل مهام مسؤول فريق ميدان التكوين في ما يأتي:

- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين.

¹ انظر المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 58 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

³ انظر المادة 59 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين.
 - إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة.
 - وضع مناهج بيداغوجية متوافقة.
 - تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس.¹
 - السهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين او تعديله.
 - السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين .
 - مساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج².
- 2- مسؤول فريق شعبة التكوين.**
- يعين مسؤول فريق شعبة التكوين لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ،من بين الأساتذة المحاضرين قسمي أ- و ب- ، والأساتذة المساعدين قسم أ-، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد اخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.³
- وتتمثل مهام مسؤول فريق شعبة التكوين في ما يأتي :
- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين.
 - اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكون الشعبة .

¹ المادة 63 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130.

² المادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

³ المادة 64 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

- اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة.
- متابعة وضع الإشراف في الطور الأول.
- وضع طريقة انجاز ومتابعة التريصات.
- اقتراح إجراءات بيداغوجية من اجل السير الحسن للجنوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.¹

3- مسؤول فريق الاختصاص

يعين مسؤول فريق الاختصاص لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم أ- على الأقل بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.²

وتتمثل مهام مسؤول فريق الاختصاص في ما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق الاختصاص.
- السهر على انجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به.
- اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص.
- ترقية وتنشيط آليات الإدماج المهني للمتخرجين .

¹ المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

² انظر المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

- اقتراح تدابير بيداغوجية، من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج¹.

الفرع الثاني: التعيين في المناصب العليا الهيكلية لأساتذة التعليم العالي.

المناصب العليا الهيكلية منصوص عليها في القوانين المنشئة، والمنظمة للمؤسسات الجامعية ويمكن أن تكون على مستوى الجامعة (أولاً)، الكلية (ثانياً)، المعهد (ثالثاً) الملحقة (رابعاً).

أولاً : الجامعة .

-1- رئيس الجامعة .

يعين رئيس الجامعة من بين الأساتذة، ذوي رتبة أستاذ التعليم العالي ،وفي حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين أو الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين .
وتتمثل مهام رئيس الجامعة في أنه مسؤول عن السير العام للجامعة مع احترام صلاحيات هيئاتها الأخرى².

وبهذه الصفة يتولى ما يأتي:

- يمثل الجامعة أمام القضاء وفي جميع أعمال الحياة المدنية.

- يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين.

¹ انظر المادة 62 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130.

² انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279، المؤرخ في 23 غشت سنة 2003، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 51 المؤرخة في: 24 غشت 2003 ص 04، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 06-343، المؤرخ في : 27 سبتمبر 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في :أول أكتوبر 2006، ص 27.

- يبرم كل صفقة واتفاقية وعقد واتفاق في إطار التنظيم المعمول به.
- يسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال التعليم والتمدرس.
- هو الأمر بالصرف الرئيسي لميزانية الجامعة.
- يصدر تفويض اعتمادات التسيير، إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات عند الاقتضاء.
- يفوض الإمضاء إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات عند الاقتضاء.
- يعين مستخدمي الجامعة الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم.
- يتخذ كل تدبير من شأنه أن يحسن نشاطات التكوين والبحث للجامعة مع مراعاة صلاحيات هيئاتها الأخرى.¹
- يسهر على احترام النظام الداخلي للجامعة، الذي يعد مشروعه ويقدمه إلى مجلس الإدارة ليوافق عليه.
- يكون مسؤولاً على حفظ الأمن والانضباط داخل الجامعة.
- يمنح الشهادات بتفويض من الوزير المكلف بالتعليم العالي.
- يضمن حفظ الأرشيف وصيанته.
- ويساعد رئيس الجامعة في تسيير المسائل المشتركة بين رئاسة الجامعة ومكونات الجامعة الأخرى مجلس المديرية يضم نواب رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد ومديري الملحقات إن وجدت².

¹ انظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² انظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

-2- نواب رئيس الجامعة:

يعين نواب رئيس الجامعة بمرسوم، بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد اخذ رأي رئيس الجامعة، من بين الأساتذة الذين يثبتون رتبة أستاذ التعليم العالي، وفي حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين، أو إن لم يوجد الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين¹.

ثانيا : الكلية**-1- عميد الكلية:**

يعين عميد الكلية بموجب مرسوم، يتخذ بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بعد اخذ رأي رئيس الجامعة من بين الأساتذة في وضعية نشاط والذين ينتمون إلى رتبة أستاذ التعليم العالي، وفي حالة عدم وجوده إلى رتبة أستاذ محاضر أو أستاذ محاضر استشفائي جامعي².

ويعتبر عميد الكلية هو المسؤول عن سيرها، ويتولى تسيير وسائلها البشرية والمالية والمادية ، ويتولى بهذه الصفة ما يأتي :

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة.
- يعين مستخدمي الكلية الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم.
- يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.
- يحضر اجتماعات مجلس الكلية.

¹ المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² المادة 52 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

- يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد المصادقة عليه من مجلس الكلية.¹

-2- نواب العميد.

و يساعد عميد الكلية في مهامه نائبين وهما:

- نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة.

- نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.²

ويعين نواب العميد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من العميد، وبعد اخذ رأي رئيس الجامعة لمدة ثلاث (03) سنوات، من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى الذين هم في وضعية نشاط في الكلية.

-3- رؤساء الأقسام.

رئيس القسم هو المسؤول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم، ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته.³

ويعين رئيس القسم لمدة ثلاث (03) سنوات، من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي بناء على اقتراح من عميد الكلية، وبعد اخذ رأي رئيس الجامعة.⁴

يساعد رئيس القسم رؤساء أقسام مساعدون

¹ المادة 53 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² المادتين 54،55 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

³ المادة 56 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279 .

⁴ المادة 56 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

ويعين رؤساء الأقسام المساعدون لمدة ثلاث (03) سنوات من بين الأساتذة الدائمين، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من عميد الكلية، وبعد اخذ رأي رئيس الجامعة.¹

ثالثاً: المعهد.

-1- مدير المعهد.

يعين مدير المعهد بموجب مرسوم، بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد اخذ رأي رئيس الجامعة، من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى الذين في وضعية نشاط². ومدير المعهد مسؤول عن سير المعهد ويضمن تسيير وسائله البشرية والمالية وبهذه الصفة هو:

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة .
- يعين المستخدمين الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم .
- يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.
- يحضر اجتماعات مجلس المعهد.
- يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة، بعد موافقة مجلس المعهد عليه.³

-2- مساعدا مدير المعهد

يساعد مدير المعهد في مهامه:

¹ المادة 56 فقرة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² المادة 72 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

³ المادة 73 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

- رؤساء الأقسام .

- مدير مساعد مكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة .

- مدير مساعد مكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية¹ .

ويتم تعيين مساعدي المدير، بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من مدير المعهد، وبعد اخذ رأي رئيس الجامعة لمدة ثلاث (3) سنوات، من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى الدائمين، والذين في وضعية نشاط لدى المعهد².

ورئيس القسم مسؤول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم، ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته³.

ويساعده رؤساء مصالح وعند الاقتضاء رؤساء مخابر .

ويعين رئيس القسم لمدة ثلاث (03) سنوات من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من مدير المعهد، وبعد اخذ رأي رئيس الجامعة.

رابعا: الملحقة.

يعين مدير الملحقة بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من رئيس الجامعة، من بين الأساتذة الذين لهم على الأقل رتبة أستاذ مساعد⁴.

¹ المادة 74 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² المادة 75 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

³ المادة 76 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

⁴ المادة 78 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

ومدير الملحقة هو المسؤول عن سيرها، ويضمن تسيير وسائلها البشرية والمادية والمالية، وبهذه الصفة :

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة .
- يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.
- يعد تقريراً سنوياً عن النشاط ويرسله إلى رئيس الجامعة¹.

المبحث الثالث: تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي

يمثل نظام تقييم الأداء الوظيفي ، عملية أساسية في تسيير المسار المهني للموظف ، فهو يسمح للإدارة بالتحكم في نفقات التسيير من خلال تحديد احتياجات التوظيف، ومقابلة النتائج المحققة مع الأهداف المخططة، كما يحدد احتياجات الموظفين للتكوين ويبين جوانب القصور والضعف في أدائهم ، ويساهم في تطور مساهم الوظيفي، من خلال التقدم والترقية، كما يعد مؤشراً في فصل الموظفين لعدم كفايتهم، وللإلمام بموضوع تقييم الأداء

الوظيفي الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي، سنتناول في هذا المبحث مايلي:

المطلب الأول: تعريف تقييم الأداء الوظيفي.

المطلب الثاني: أحكام تقييم الأداء الوظيفي .

المطلب الثالث : خصوصية تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي.

¹ المادة 79 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279

المطلب الأول: تعريف تقييم الأداء الوظيفي.

تعددت التسميات الفقهية التي أطلقت على نظام تقييم الأداء الوظيفي، فسمي تقدير الكفاية، قياس الأداء، تقرير الكفاية، لكن الملاحظ أن المشرع الجزائري في الأمر رقم: 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، استعمل اصطلاح التقييم.

ولم يعرف المشرع الجزائري كغيره من التشريعات نظام التقييم وإنما اكتفى بتحديد أحكامه وضوابطه في المواد من 97 إلى 103 من الأمر رقم: 03-06، أما على المستوى الفقهي فقد تعددت تعريفاته فنجد من يعرفه " قياس مدى توافر الصفات اللازمة لحسن أداء وظيفة ما في شاغلها"¹، بينما يرى البعض الآخر أنه: "قياس أداء العامل بالنسبة لإنتاجه وسلوكه ومعارفه، وتقدير مدى توافر مهارات وصفات معينة لديه"².

إلا أن هذه التعريفات في مجملها تعوزها الدقة ولا تعتمد على أسس موضوعية تكفل تحقيق الأغراض المرغوبة من وضعها، لذلك يرى الدكتور أنور رسلان أن التعريف الدقيق لتقويم أداء الموظفين هو: "تحليل وتقويم أدائهم لعملهم ومسلكهم وتقدير مدى صلاحيتها وكفاءتهم، في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها، وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانيات تقلدهم مناصب وأعمال ذات مستوى أعلى"³.

يلاحظ أن هذا التعريف يعبر عن الأغراض المتوخاة من وضع التقييم، ذلك أن تقويم الأداء الوظيفي في حقيقته، يعبر عن مدى أهلية وكفاءة الموظف لوظيفته الحالية، ومدى

¹ حمدي أمين عبد الهادي ، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ،1966، ص558 .

² هاني بن نايف بن عبيد السلامي ، تقويم الأداء الوظيفي وأثره على حقوق الموظف في سلطنة عمان ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ،2010، ص14.

³ أنور احمد رسلان ،تقارير الكفاية ،دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر، 1998، ص 21.

قابليته للترشح لوظيفة أعلى، وذلك باستجماع شروط معينة يتم عن طريق تقرير تقييم الأداء، التأكد من توافرها فيه¹.

المطلب الثاني: أحكام تقييم الأداء الوظيفي

لتبيان أحكام تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي فإننا سنتناول:

- الفرع الأول: أصناف الأساتذة الخاضعين لتقييم الأداء الوظيفي.
- الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتقييم .
- الفرع الثالث: إجراءات وأحكام التقييم.

الفرع الأول: أصناف الأساتذة الخاضعين لتقييم الأداء الوظيفي

اختلفت النظم القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية، بشأن تعميم نظام تقييم الأداء الوظيفي على جميع الموظفين، أو عدم إخضاع جميع الموظفين لنظام تقييم الأداء الوظيفي، بحيث يستثنى منه شاغلي الوظائف العليا والقيادية².

بالرجوع للتشريع الجزائري نجده قد اخضع جميع الموظفين لنظام تقييم الأداء، حيث نصت المادة 97 من الأمر رقم 06-03: "يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري، يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة".

¹ هاني بن نايف بن عبيد السلامي ، المرجع السابق، ص15.

² لتفصيل أكثر :انظر حسن احمد توفيق، الإدارة العامة ، دار النهضة العربية ،القاهرة ،مصر، 1988، ص407.

أنور احمد رسلان ، تقارير الكفاية ، المرجع السابق، ص56-67 .

وبالنسبة لأسلاك أساتذة التعليم العالي نصت المادة 21 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 "يخضع الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون ، إلى تقييم دائم ودوري".

كما نصت المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 "يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري".

وبالتالي يمكن القول أن كل أسلاك أساتذة التعليم العالي معينين بنظام التقييم، بما فيهم شاغلي المناصب والوظائف العليا ، لأنهم في الأصل ينتمون لأسلاك أساتذة التعليم العالي، إذا كان هذا هو الأصل فإن هناك أحوالا يمتنع فيها إجراء التقييم، ويكون ذلك بالنسبة للموظف الموجود في وضعية الإحالة على الاستيداع ،أو الخدمة الوطنية أو في عطلة مرضية طويلة المدة، في هذه الحالات يؤخذ في الحسبان تقييمه للسنة التي سبق إحالته على إحدى هذه الوضعيات¹.

الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتقييم .

جعل المشرع الجزائري سلطة التقييم والتقدير للسلطة السلمية المؤهلة²، إذن فالسلطة السلمية للموظف هي الجهة المنوط بها تقييمه، باعتبارها الأقدر على تحديد مدى جدارته وكفايته في أداء عمله ومسلكه، بحكم قربها منه واتصالها الدائم به فمعيار التبعية الوظيفية المختصة بالتقييم³، أما بالنسبة للموظف الموجود في وضعية انتداب أو خارج الإطار فيتم تقييمه من طرف الهيئة المستقبلية، حسب القواعد التي تحكم الوظيفة التي يشغلها¹.

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165، المؤرخ في: 27 ماي 2019، يحدد كفايات تقييم الموظف ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 37، المؤرخة في: 09 يونيو 2019 ،ص 08.

² المادة 101 من الأمر رقم: 06-03.

³ سميحة لعقابي ،المرجع نفسه، ص340.

الفرع الثالث: إجراءات وأحكام التقييم .

أولاً : عناصر ومعايير التقييم .

ينصب التقييم على مجموعة من العناصر أو المعايير الموضوعية تتمحور حول عنصرين أساسيين هما:

1- العمل الوظيفي بما يشمل من القدرة على الإلمام به، وكمية الإنتاج وإتقانه والسرعة في انجازه.

2- الصفات الذاتية للموظف وهي خاصة بالمعاملة والمواظبة، والابتكار والقدرة على تحمل المسؤولية².

ويرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:

- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية من

خلال:

- الأمانة وعدم التحيز.

- تنفيذ المهام الموكلة له .

- الالتزام بالتوقيت والانضباط .

- السلوك المحترم والمسؤول³ .

¹ المادة 03 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165.

² حمدي أمين عبد الهادي، تقويم الأداء، مجلة العلوم الإدارية، العدد 03، القاهرة، 1965، ص 147.

³ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165.

- اللياقة في علاقته مع المسؤولين السلميين، وزملاء العمل والمرؤوسين ومستعملي المرفق العام.

- الكفاءة المهنية من خلال:

- التحكم في ميدان النشاط والمناهج والتقنيات والإجراءات ذات الصلة .

- قدرات التحليل والتلخيص وحل المشاكل.

- قدرات التعبير الكتابية والشفهية.

- قدرات الاستباق والتكيف والابتكار.

- الفعالية والمردودية من خلال:

- تحقيق الأهداف المحددة.

- الفعالية في تأدية المهام وأجال تنفيذها

- كيفية الخدمة من خلال :

- روح العمل الجماعي .

- القدرة على التواصل .

- روح المبادرة والديناميكية¹

الملاحظ أن هذه المعايير ليست على سبيل الحصر بل على سبيل المثال فقط من خلال استعمال عبارة "على الخصوص" كما نصت الفقرة الأخيرة من المادة 99 من الأمر

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165.

رقم: 03-06 على إمكانية أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.

ثانيا: الإطار الزمني للتقييم.

ويتم التقييم بصفة دورية كما أكدت المادة 97 من الأمر رقم: 03-06، على أن التقييم يتم بصفة مستمرة ودورية¹.

الملاحظ من خلال هذه المواد أن المشرع ترك سلطة تقديرية للإدارة، التي يقع عليها تحديد المدة الدورية للتقييم، لكن يظهر أن المشرع استدرك ذلك من خلال النص على سنوية التقييم في المادة 07 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165 التي تنص "يتم تقييم الموظف سنويا على اثر مقابلة التقييم المهني ...". كما نصت المادة 13 من نفس المرسوم "تم عملية تقييم الموظفين خلال السنة المعنية ويجب إتمامها في اجل أقصاه واحد وثلاثون (31) مارس من السنة الموالية".

أما بالنسبة لأساتذة التعليم العالي فقد نص المرسوم التنفيذي: 08-129 على مبدأ السنوية في التقييم.

وبهذه الصفة يتعين الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، إعداد تقرير سنوي حول نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية وكذا الصحية، عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة².

¹ المادة 101 من الأمر رقم: 03-06

² انظر المادة 21 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

كما يتعين على الأساتذة الباحثين إعداد تقرير سنوي، عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية، بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة¹.

ثالثاً: سير التقييم .

يتم تقييم الموظف سنوياً على اثر مقابلة التقييم المهني وينتج عنه:

- نقطة مرقمة تحدد حسب سلم تنقيط يعد نظراً لخصوصيات السلك، الذي ينتمي إليه الموظف وطبيعة نشاطات المصلحة التي ينتمي إليها .

- تقدير ذو طابع عام².

وتتمحور مقابلة التقييم المهني للموظف حول :

- نتائج المهنية خلال السنة الجارية، بالنظر للأهداف التي تم تحديدها له وشروط تنظيم وسير الهيكل الذي ينتمي إليه .

- الأهداف المحددة له للسنة المقبلة، وأفاق تحسين نتائج المهنية .

- قدراته على شغل وظائف التأطير .

- تطلعاته المهنية وأفاق تطور مساره المهني .

- احتياجاته في مجال التكوين وتحسين المستوى³.

وتجرى مقابلة التقييم المهني من قبل المسؤول المباشر للموظف و/أو المسؤول السلمي

الأعلى، ويترتب عليها عرض حال يوقع عليه المسؤول الذي أجره.

¹ انظر المادة 23 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

² المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165.

³ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165.

ويتضمن عرض الحال على وجه الخصوص، تقديراً ذا طابع عام حول القيمة المهنية للموظف، وكذا الاقتراحات والتوصيات المتعلقة بتطوير مساره المهني.¹

رابعاً: الضمانات الإدارية لنظام تقييم الأداء الوظيفي

من بين الضمانات ما نصت عليه المادة 09 من المرسوم التنفيذي 19-165 "يتم إعلام الموظف بتاريخ مقابلة تقييمه المهني قبل سبعة (07) أيام على الأقل من هذا التاريخ."

وتبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني، الذي يمكنه أن يقدم بشأنها تظلمات إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها.²

كما حددت المادة 11 من نفس المرسوم ، أن تبليغ النقطة المرقمة للموظف المعني في اجل خمسة (15) يوماً على الأقل، قبل اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، التي يمكنها بناء على طلب المعني اقتراح مراجعتها على السلطة التي لها صلاحية التعيين.

ويتم سنوياً إعداد بطاقة تقييم من قبل المسؤول السلمي المباشر، أو المسؤول السلمي الأعلى، ويصادق عليها مسؤول المصلحة التي ينتمي إليها الموظف المعني، وتودع في ملفه الإداري.³

وتتضمن بطاقة التقييم جزأين:

- الجزء الأول: ويخصص للنقطة المرقمة .

¹ انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165.

² انظر المادة 102 من الأمر رقم: 06-03.

³ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165.

- الجزء الثاني: ويخصص للتقدير ذي الطابع العام.

خامسا: أهداف تقييم الأداء الوظيفي.

يهدف تقييم الموظف إلى:

- الترقية في الدرجات.

- الترقية في الرتبة.

- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء .

- منح الأوسمة التشريفية والمكافآت¹.

كما نص المرسوم التنفيذي 19-165، أن التقييم يؤخذ بعين الاعتبار للتعين في مناصب عليا وكذا الاستفادة من دورة تكوين أو تحسين المستوى.

كما يؤخذ للفصل بين الموظفين المتساوين في الترتيب، أثناء الامتحانات المهنية أو الترقية على أساس الشهادة².

المطلب الثالث: خصوصية تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي .

لتحديد خصوصية تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي سنتطرق في هذا المطلب إلى السلطة المختصة بالتقييم (فرع أول)، إجراءات وأحكام التقييم الخاص بأساتذة التعليم العالي (فرع ثاني)، ضمانات أستاذ التعليم العالي في التقييم (فرع ثالث)، آثار تقييم الأداء الوظيفي لأستاذ التعليم العالي (فرع رابع)، معايير تقييم أستاذ التعليم العالي (فرع خامس).

¹ المادة 98 من الأمر رقم: 03-06.

² انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-165.

الفرع الأول: السلطة المختصة بالتقييم .

يلاحظ أن السلطة المختصة بتقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي ليست هي السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو الرئيس السلمي مثل بقية الموظفين.

حيث يجب التمييز بين الجهة التي تقوم بإعداد التقرير، والسلطة التي تتولى التقييم .

فإعداد التقرير يتم من طرف أستاذ التعليم العالي، وليست الرئيس السلمي

حيث بالنسبة للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، يتعين عليه إعداد تقرير سنوي عن نشاطاته العلمية والبيداغوجية والصحية، طبقاً للمهام القانونية الأساسية المحددة في المرسوم التنفيذي 08-129، وطبقاً لشبكة تنقيط مقننة، كما يجب على الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أن يرفق تقريره السنوي بأية وثيقة تثبت انجاز النشاطات الواردة به.

ويمكن الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أن يذكر في التقرير الصعوبات التي

يواجهها في أداء مهامه¹.

أما بالنسبة للأستاذ الباحث فيتعين عليه إعداد تقرير سنوي عن نشاطاته العلمية والبيداغوجية، طبقاً للمهام القانونية الأساسية المحددة في المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 طبقاً لشبكة تنقيط مقننة.

كما يجب على الأستاذ الباحث أن يرفق تقريره السنوي، بأية وثيقة تثبت انجاز النشاطات الواردة به.

¹ انظر المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017، يحدد كفايات تطبيق المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، المؤرخ في: 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي . النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2017 .

ويمكن الأستاذ الباحث أن يذكر في التقرير، الصعوبات التي يواجهها في أداء مهامه¹.
وعليه يمكن القول أن أستاذ التعليم العالي، هو من يقوم بإعداد تقرير سنوي عن
نشاطاته القانونية، وعرضه على الجهات المختصة لتقييمه كما سنرى لاحقاً.

الفرع الثاني: إجراءات وأحكام التقييم الخاص بأساتذة التعليم العالي

أولاً: إجراءات وأحكام التقييم للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين

نميز بين النشاطات العلمية والبيداغوجية ونشاطات الصحة .

1- النشاطات العلمية والبيداغوجية

يودع التقرير عن النشاطات العلمية والبيداغوجية لدى رئيس القسم المعني عند نهاية
كل سنة جامعية، وفق الآجال التي يحددها عميد كلية الطب، بعد إمضائه من طرف رئيس
المصلحة .

يعرض التقرير الذي يعده رئيس المصلحة حول نشاطاته العلمية والبيداغوجية، لإمضاء
رئيس القسم المعني².

أما في حالة رفض رئيس المصلحة المصادقة على التقرير، يتولى عميد الكلية
المصادقة عليه³.

ويعرض التقرير على اللجنة العلمية للقسم، للتقييم من طرف رئيس القسم.

¹ انظر المادة 03 من القرار الوزاري رقم: 778، المؤرخ في: 08 جويلية 2017، يحدد كيفية تطبيق المادة 23 من
المرسوم التنفيذي رقم 08-130، المؤرخ في: 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث

،النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي الثلاثي الثالث، 2017.

² المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017.

³ المادة 06 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017 .

ويمكن اللجنة العلمية للقسم الاستعانة بأساتذة باحثين استشفائيين جامعيين، ينتمون لرتبة أستاذ لتتويرهم في تقييمه، ويمكنها كذلك الإدلاء بأراء وتوصيات حول تقارير النشاطات التي عرضت عليها¹.

-2- نشاطات الصحة

يودع التقرير السنوي لنشاطات الصحة، بعد إمضائه من طرف رئيس المصلحة لدى الهيكل المكلف بالنشاطات الطبية لمديرية المؤسسة الصحية التي يمارس فيها المعني. ويجب على المعني أن يرفق في تقريره السنوي لنشاطات الصحة، أية وثيقة تثبت انجاز النشاطات الواردة به.

ويعرض تقرير نشاطات الصحة، على مسؤول الهيكل المكلف بالنشاطات الطبية لمديرية المؤسسة الصحية، التي يمارس بها المعني للمصادقة عليه². وفي حالة رفض رئيس المصلحة المصادقة على التقرير، يتولى مسؤول مؤسسة الصحة التي يمارس بها المعني المصادقة عليه³.

يعرض مدير مؤسسة الصحة على المجلس العلمي أو المجلس الطبي، حسب الحالة تقارير النشاطات للتقييم.

ويمكن المجلس العلمي أو المجلس الطبي، حسب الحالة الاستعانة بأساتذة باحثين استشفائيين جامعيين، ينتمون لرتبة أستاذ لتتويرهم في تقييمه ، ويمكنه كذلك الإدلاء بأرائه وتوصياته حول تقارير النشاطات التي عرضت عليه¹.

¹ المادة 07 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017 .

² المادة 11 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017 .

³ المادة 12 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017 .

ثانيا :إجراءات وأحكام التقييم لأساتذة الباحثين

يودع الأستاذ الباحث التقرير السنوي عن النشاطات العلمية والبيداغوجية، لدى عميد الكلية أو مدير ملحقة الجامعة، أو مدير المعهد بالجامعة أو مدير المعهد بالمركز الجامعي أو مدير المدرسة العليا حسب الحالة، عند نهاية كل سنة جامعية وفق الآجال التي يحددها مدير المؤسسة².

يعرض التقرير السنوي للنشاطات العلمية والبيداغوجية للأستاذ الباحث على المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة العليا حسب الحالة، للتقييم مرفقا بتقدير عميد الكلية أو مدير المعهد بالجامعة أو بالمركز الجامعي أو مدير المدرسة العليا، طبقا للبطاقات التي يحدد نموذجها بالملحق رقم 02 بالقرار الوزاري رقم 778 المؤرخ في: 08 جويلية 2017.

ويتعين على المجلس العلمي الأخذ بالاعتبار عند التقييم، الرتبة التي ينتمي إليها الأستاذ الباحث، والمهام القانونية الأساسية المحددة بموجب القانون الأساسي بالأستاذ الباحث .

ويمكن المجلس العلمي الاستعانة بأساتذة ينتمون لرتبة أستاذ، للاستفادة منهم في تقييمه³.

¹ المادة 13 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017.

² المادة 04 من القرار الوزاري رقم 778 المؤرخ في: 08 جويلية 2017 .

³ المادة 05 من القرار الوزاري رقم 778 المؤرخ في: 08 جويلية 2017 .

الفرع الثالث: ضمانات أستاذ التعليم العالي في التقييم.

أولا: ضمانات الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي في التقييم .

يجب إبلاغ الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي بقرار تقييمه، في حالة رفض المعني بنتائج التقييم، يمكنه إيداع طعن لدى عميد كلية الطب أو مدير مؤسسة الصحة، حسب الحالة في أجل عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ استلام بطاقات التقييم¹.

يفحص الطعن المقدم حول النشاطات البيداغوجية والعلمية، من طرف المجلس العلمي للكلية، الذي يفصل فيه في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ الطعن². ويفحص الطعن المقدم حول نشاطات الصحة، من طرف مسؤول الصحة التي يمارس بها المعني، الذي يفصل فيه في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إيداع الطعن³.

ثانيا: ضمانات الأستاذ الباحث في التقييم .

يمكن الأستاذ الباحث الطعن في نتائج التقييم أمام عميد الكلية أو مدير المعهد أو مدير المدرسة العليا حسب الحالة، خلال عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ تبليغه بطاقات التقييم.

ويفصل المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة العليا في الطعن خلال خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إخطاره⁴.

¹ المادة 16 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017 .

² المادة 17 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017 .

³ المادة 18 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 23 غشت 2017 .

⁴ المادة 10 من القرار الوزاري رقم 778 المؤرخ في: 08 جويلية 2017 .

الفرع الرابع: آثار تقييم الأداء الوظيفي لأستاذ التعليم العالي.

أولاً: آثار تقييم الأداء الوظيفي للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي.

تستغل تقارير النشاطات للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، في إثراء بنك المعلومات للكلية ومؤسسة الصحة التي يمارس بها.

وتأخذ بعين الاعتبار عند الاقتضاء، في المسار الإداري والمهني للمعني، وفي الترقية في الرتبة وفي التعيين في المنصب العالي.

وتحدد كفاءات تطبيق الفقرة أعلاه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة¹.

ثانياً: آثار تقييم الأداء الوظيفي للأستاذ الباحث .

تستغل التقارير السنوية التي يعدها الأساتذة الباحثون، في إثراء بنك المعلومات للمؤسسة الجامعية، وتأخذ بعين الاعتبار عند الحاجة في المسار الإداري والمهني للمعني، وفي الترقية في الرتبة وفي التعيين في المنصب العالي.

وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة من طرف وزير التعليم العالي والبحث العلمي².

الملاحظ أن تقييم أساتذة التعليم العالي وخلافاً لبقية الموظفين يؤخذ فقط بعين الاعتبار في الترقية في الدرجة، دون الترقية في الرتبة ، أيضاً لا يؤخذ بعين الاعتبار في منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء، أو الحصول على منح الأوسمة التشريعية والمكافآت ، وفي التعيين في المنصب العالي، وننوه هنا أن تحديد آثار التقييم بالنسبة للمسار المهني لأستاذ التعليم العالي سيتم تحديد كفاءات تطبيقها عن طريق التنظيم.

¹ المادة 19 من القرار الوزاري رقم 778 المؤرخ في: 08 جويلية 2017 .

² المادة 11 من القرار الوزاري رقم 778 المؤرخ في: 08 جويلية 2017 .

الفرع الخامس: معايير تقييم أستاذ التعليم العالي.

أولاً: معايير تقييم الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي.

تتمثل معايير تقييم الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي في نشاطاته البيداغوجية والعلمية ونشاطات الصحة .

1-1- تقرير النشاطات البيداغوجية والعلمية

1-1-1 - النشاطات البيداغوجية

- التدريس .

يتمثل في المحاضرات ،الأعمال الموجهة ،الأعمال التطبيقية .

- الإنتاج البيداغوجي .

- التأطير البيداغوجي .

- المشاركة في الهيئات البيداغوجية .

- المشاركة في مراقبات معارف الطلبة .

1-1-2- نشاطات البحث

- إنتاج علمي .

-التأطير العلمي .

- الخبرة والتقييم العلميين .

- المسؤولية والتنشيط العلميين¹

-2- نشاطات الصحة

- نشاطات الصحة .

-التدريس والتكوين المتواصل للأسلاك الأخرى للصحة².

ثانيا :معايير تقييم الأستاذ الباحث

تتمثل معايير تقييم الأستاذ الباحث في نشاطاته البيداغوجية والعلمية :

-1- :النشاطات البيداغوجية

- التعليم .

- الإنتاج البيداغوجي .

- التأطير البيداغوجي .

- المشاركة في الهيئات البيداغوجية.

- المشاركة في مراقبة معارف الطلبة .

-2- نشاطات البحث

- الإنتاج العلمي .

- الإشراف العلمي .

- الخبرة والتقييم العلميين .

¹ انظر الملحق رقم 03،01 بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 غشت 2017 .

² انظر الملحق رقم :04،02 بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 غشت 2017 .

الفصل الثالث

نهاية المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

الفصل الثالث : نهاية المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

لكون العلاقة التي تربط أستاذ التعليم العالي بالإدارة المستخدمة، علاقة قانونية تنظيمية لائحية ، مثل بقية الموظفين تترتب عليها مجموعة من الحقوق والواجبات ومسار مهني يتميز بالدوام والاستقرار، لكن لا يعني ذلك أن هذه العلاقة أبدية فقد تدخل هناك أسباب خارجية عن إرادة الموظف، أي وقائع مادية تظهر في حياة الموظف، وقد تكون أسباب إدارية تتخذها الإدارة لإنهاء العلاقة التي تربطها بالموظف، لذلك نص الأمر رقم: 03-06 على حالات نهاية العلاقة الوظيفية في المادة 206 منه كما يلي "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن ،فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منه ،فقدان الحقوق المدنية ،الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ،العزل،التسريح،الإحالة على التقاعد ، ويتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين . " وعليه يمكن تقسيم هذا الفصل إلى المبحثين التاليين :

المبحث الأول : النهاية العادية للمسار المهني لأساتذة التعليم العالي.

المبحث الثاني:النهاية غير العادية للمسار المهني لأساتذة التعليم العالي.

المبحث الأول: النهاية العادية للمسار المهني لأساتذة التعليم العالي

تنتهي العلاقة الوظيفية بين أستاذ التعليم العالي والإدارة المستخدمة نهاية عادية نظرا لفقدان شرط من الشروط الضرورية لاكتساب صفة أستاذ التعليم العالي، أو بناء على إرادته الصريحة في التخلي على الوظيفة، أو ببلوغ السن القانوني لنهاية الخدمة ، وسنتطرق لهذه الأسباب كما يلي :

فقدان الجنسية (مطلب أول)، فقدان الحقوق المدنية (مطلب ثاني)، الاستقالة (مطلب ثالث)، الإحالة على التقاعد (مطلب رابع).

المطلب الأول: فقدان الجنسية

تعتبر الجنسية شرط من الشروط العامة للتوظيف كما سبق الإشارة إلى ذلك، والأصل العام في كافة التشريعات الوظيفية تستلزم فيمن يتولى الوظيفة العامة أن يكون منتما لجنسيتها، وذلك لضمان الولاء لها فالجنسية شرط هام ، ذلك وان كانت الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها ، إلا أنها حق للوطنيين ومن ثم يجب قصرها في الأصل على الوطنيين¹ ،دون غيرهم من الأجانب وترتب التشريعات الوظيفية على فقد الشخص لجنسيتها حرمانه من الاستمرار في شغل الوظيفة المعين فيها.

وعلى هذا المنوال سار المشرع الجزائري في وضع شرط الجنسية على رأس الشروط الواجب توافرها في المترشح للوظيفة العامة.²

وبالرجوع إلى نص المادة 216 من الأمر رقم: 06-03 نستنتج أن شرط التمتع بالجنسية الجزائرية، ليس شرط صلاحية التعيين في الوظيفة العامة فحسب بل هو شرط

¹ شهاب بن احمد بن علي الجابري ، انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها (دراسة مقارنة).رسالة دكتوراه ،في الحقوق ، كلية الحقوق ،جامعة عين شمس ، القاهرة ،2007، ص 93.
² انظر المادة 75 من الأمر رقم: 06-03 .

للاستمرار والبقاء فيها، حيث ربط نص المادة 216، انتهاء خدمة الموظف العمومي بفقدانه الجنسية الجزائرية وطبقا للمادة 18 من قانون الجنسية الجزائري، الصادر بالأمر رقم: 70-86 المؤرخ في 15/12/1970 المعدل والمتمم¹، فإنه يتم فقد الجنسية في الحالات المبينة أدناه :

- 1- يفقد الجنسية الجزائرية كل جزائري اكتسب طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم صادر في الجزائر بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
 - 2- الجزائري ولو كان قاصرا الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم بالتخلي عن الجنسية الجزائرية.
 - 3- المرأة الجزائرية المتزوجة من أجنبي والتي تكتسب فعلا جنسية زوجها، بسبب الزواج متى صدر مرسوم يأذن لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية .
 - 4- تنازل الأولاد القصر للمتجنس عن الجنسية الجزائرية، الممنوحة لهم بين 19 إلى 21 سنة، على أن ذلك يتم بشهادة يحررها وزير العدل .
- يمكن الإشارة أن انتهاء خدمة أستاذ التعليم العالي بسبب هذا الشرط فقدان الجنسية يكون بقوة القانون والقرار الصادر في هذا الشأن لا يعدو أن يكون كاشفا، لا منشئا لنهاية العلاقة الوظيفية .

¹ الأمر رقم: 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 105، المؤرخة في: 17 ديسمبر 1970، ص 1570، معدل ومتمم بالأمر رقم: 05-01، المؤرخ في: 15 فبراير 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، المؤرخة في: 27 فبراير 2005، ص 15.

المطلب الثاني: فقدان الحقوق المدنية

على غرار شرط الجنسية ورد ذكر شرط التمتع بالحقوق المدنية، في الأمر رقم: 06-03-03، كشرط جوهرى من شروط التوظيف¹، ونظرا لأهميته فقد تم النص عليه في قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966²، كما تم النص عليه في مختلف الأنظمة القانونية، فان استوفى المرشح للوظيفة العامة هذا الشرط وباقي الشروط، ثم فقد لسبب من الأسباب المبينة قانونا حقوقه المدنية فقد معها بالضرورة وظيفته، وتعين التصريح من السلطة المختصة المخولة بانتهاء العلاقة الوظيفية، ويجد السبب أساسه القانوني في المادة 216 من الأمر رقم: 03-06-03.

إن الحديث عن فقدان الحقوق المدنية يستلزم الرجوع للأحكام المقررة في قانون العقوبات والتشريعات الأخرى ذات الصلة، وبالعودة للمادة 09 من قانون العقوبات، نجدها تضمنت العقوبات التكميلية ومن بينها في المطة: 02، الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية، وجاءت المادة 09 مكرر 01، لتحديد الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية، التي لها علاقة بالجريمة .

- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا .

¹ المادة 75 من الأمر رقم: 03-06-03.

² المادة 25 من الأمر رقم: 66-133.

كما نصت الفقرة 07 من نفس المادة، في حالة الحكم بعقوبة جنائية، يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها عشر (10) سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

المطلب الثالث: الاستقالة

تعرف الاستقالة بأنها: "سبب التوقف عن القيام بأعمال الوظيفة وتكون بمبادرة من الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا"¹.

كما عرفت بأنها تصرف من جانب واحد هو الموظف يستوجب الشرط الموقف وهو موافقة الإدارة². وبالتالي فهي عملية إرادية من قبل أستاذ التعليم العالي، يبدي من خلالها رغبته في التخلي وترك العمل نهائيا، قبل بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد³.

الفرع الأول: التكريس القانوني للحق في الاستقالة

تنص المادة 217 من الأمر رقم: 06-03، على أحقية الموظف العمومي في أن يتجه إلى السلطة المعنية داخل إدارته التي يعمل بها بتقديم طلب الاستقالة، باعتبار ذلك حقا أساسيا من حقوقه يتمتع بها، كغيره من الحقوق الأخرى.

وعليه فرغم أن الاستقالة حق معترف لأستاذ التعليم العالي إلا أنه يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون⁴، والتي تركز على شرطين أساسيين هما: تقديم طلب الاستقالة، وشرط قبول الطلب.

¹ شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ،دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، 2008، ص289.

² حمدي سليمان القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير التأديب ،دراسة مقارنة ،الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ، عمان،الأردن، ص173.

³ احسن بلورنة ،الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ، دار هومة للنشر والتوزيع ،الجزائر ،2019، ص203.

⁴ انظر المادة 217 من الأمر رقم: 06-03.

حيث انه لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.¹

في هذه الحالة يقوم أستاذ التعليم العالي بكتابة طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، مع احترام السلم الإداري ويبقى يؤدي واجباته الوظيفية إلى حين صدور قرار بقبول الاستقالة من السلطة المختصة .

الفرع الثاني: شروط الاستقالة

- إبداء أستاذ التعليم العالي رغبته الصريحة في ترك الوظيفة التي يشغلها بإرادته واختياره بصفة نهائية ، ويتم التعبير عن هذه الإرادة الصريحة بالطلب الكتابي الذي يوجه للسلطة المختصة وبالتالي فلا مجال للتعبير الشفهي عن الاستقالة، ولا تعتبر التصرفات والمواقف التي تصدر من أستاذ التعليم العالي ، كانقطاعه عن العمل بدون إذن لفترة معينة أو غيرها من التصرفات الأخرى تعبيراً عن الاستقالة.

- استمرار أستاذ التعليم العالي في القيام بأداء واجباته المهنية المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قبول الاستقالة حيث حدد الأمر 06-03 مدة أقصاها شهران من تاريخ إيداع الطلب لقبول الاستقالة، غير انه يمكن لهذه السلطة تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة.²

نستنتج مما سبق المشرع حاول تحقيق التوازن بين كون الاستقالة حق معترف به بالنسبة لأستاذ التعليم العالي، إلا انه قيده بضوابط معينة تضمن تهدف إلى الحفاظ على مبدأ استمرارية العمل الإداري، من خلال إلزام الأستاذ بالاستمرار في القيام بمهامه إلى غاية

¹ انظر المادة 218 من الأمر رقم:06-03.

² انظر المادة:220 من الأمر رقم:06-03.

صدور قرار السلطة المختصة الذي حدد له أجال قصوى، لا يمكن للإدارة تجاوزها وهذا يعتبر ضماناً لحماية حق الاستقالة من جهة أخرى.

الفرع الثالث : آثار الاستقالة

بحكم أن العلاقة التي تربط أستاذ التعليم العالي بالإدارة، هي علاقة تنظيمية لائحية وبالتالي فإن هذه العلاقة تلزمه البقاء في وظيفته إلى حين فصل السلطة المختصة في طلب استقالته، وعليه فإن الاستقالة المقبولة قانوناً، تنتج آثار قانونية في حق أستاذ التعليم العالي وفي حق الإدارة المستخدمة وهي:

- أنها تعتبر نافذة وفعالية وغير قابلة للرجوع فيها من تاريخ قبولها¹.

- الانقطاع النهائي لعلاقة أستاذ التعليم العالي بوظيفته.

- أن تتركس الاستقالة بقرار إداري صادر على السلطة التي لها صلاحية التعيين.

- إعفاء أستاذ التعليم العالي من كافة الالتزامات الوظيفية الملقاة على عاتقه.

ولقد طرح إشكال قانوني مفاده هل يحق للموظف المستقيل المشاركة في مسابقة

للتوظيف طالما تم خروجه بإرادة منفردة منه وبطريقة قانونية ؟

وجاء الرد على هذا الإشكال من خلال المنشور رقم 05 ك خ الصادر عن المديرية

العامة للتوظيف العامة بتاريخ 10 فبراير 2004 حيث أجاز المنشور للمستقيل حق المشاركة

في مسابقات التوظيف إذا استوفى شروطها، وهو ما تأكد في برقية تحت رقم 509 بتاريخ

18 أبريل 2011 والصادرة عن المديرية العامة والموجهة لجميع رؤساء مفتشيات الوظيفة

العامة. وبالتالي يمكن لأستاذ التعليم العالي المستقيل المشاركة في مسابقة للتوظيف من

جديد إذا استوفى الشروط القانونية المطلوبة.

¹ تنص المادة 219 فقرة 02 من الأمر رقم 06-03 " إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها "

المطلب الرابع: الإحالة على التقاعد

التقاعد هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للموظف وهو النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية¹، وعليه فهو الحالة القانونية والشرعية لفك الرابطة الوظيفية. يستفيد منه أستاذ التعليم العالي بتوفر شروطه (فرع أول) ، وينتج على الإحالة على التقاعد آثار قانونية معينة بالنسبة للإدارة وبالنسبة للأستاذ (فرع ثاني) ، كما خص المشرع الجزائري أستاذ التعليم العالي المتقاعد بإمكانية التعاقد معه (فرع ثالث).

الفرع الأول: شروط التقاعد:

التقاعد حق مكفول للموظف متى أمضى مدة محددة من الخدمة ،حيث نصت المادة 33 من الأمر 03-06 على حق الموظف في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به، فالتقاعد هو النهاية الطبيعية للحياة الوظيفية² متى توافرت الشروط التالية:

أولا - شرط السن: إن السن القانوني المطلوب في التقاعد هو ستين (60) سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء، حيث نصت المادة 06 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم³.
"تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين :

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،علاقة العمل الفردية ،الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1998، ص340.

² أشارت المادة 32 من الأمر رقم:66-133 إلى "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي" ،أما بالنسبة للمرسوم رقم 85-59 فلم يتطرق إلى حق التقاعد بل أشارت المادة 16 منه إلى نظام الحماية الاجتماعية للعمال.

³ القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد28، المؤرخة في :05 يوليو 1983 ص1403،معدل ومتمم بالقانون رقم 16-15 المؤرخ في: 31 ديسمبر 2016. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد78، المؤرخة في:31 ديسمبر 2016، ص03.

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير انه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة".

لكن نصت المادة 07 على استثناء على شرط السن بقولها "يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 06 أعلاه، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب."

و تم النص على تحديد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المنصب عن طريق التنظيم.

وتم النص على إمكانية تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 06 أعلاه، بطلب من العامل(ة) المعني(ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.¹

وكذلك راع المشرع الجزائري شرائح أخرى من المجتمع استثنائها من الأصل وهي:

- المرأة العاملة ونظرا لحالتها الصحية كأم عاملة، وانعكاساتها على العمل وعلى وضعيتها العائلية قلص لها ثلاثة (03) سنوات للتقاعد، حيث تستفيد العائلات اللاتي ربيبن ولدا واحدا أو عدة أولاد، طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وذلك في حدود ثلاث (3) سنوات.²

- فئة المجاهدين الذين شاركوا في حرب التحرير الوطنية، حسب المواد من 22 إلى

29 من القانون 83-12.³

¹ المادة 7 مكرر من القانون رقم: 83-12.

² المادة 08 من القانون رقم: 83-12.

³ المواد من 22 إلى 29 من القانون رقم: 83-12.

في مصر فإن السن القانوني لانتهاؤ الخدمة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس هي ستون (60) سنة ميلادية، وفي حالة بلوغ عضو هيئة التدريس هذا السن خلال العام الجامعي، فيبقى إلى نهايته مع احتفاظه بكافة حقوقه ومناصبه الإدارية، وينتهي العام الجامعي بانتهاء أعمال الامتحانات في ختام الدراسة في العام الجامعي، ولا تحسب مدة بلوغه سن السنتين إلى نهاية العام الجامعي في المعاش.¹

أما في الأردن فإن السن القانوني للإحالة على التقاعد هو إتمام السبعين من العمر، وفي هذه الحالة يكون انتهاء الخدمة اعتباراً من نهاية العام الجامعي، الذي أتم فيه سن السبعين، في الجزائر لا توجد أي استثناءات بالنسبة لشرط السن في تقاعد أساتذة التعليم العالي.

ثانياً: شرط الخدمة

حددت مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل كشرط وجوبي للاستفادة من معاش التقاعد.

وخمس عشرة (15) سنة هي المدة الدنيا في التشريع الجزائري، مع شرط توفر ستين (60) سنة من العمل، فالموظف يستحق معاش نسبي غير مباشر مع مراعاة أن الموظف العمومي خلال الفترة المذكورة كان مؤمناً اجتماعياً.

ويتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل، سبع سنوات ونصف سنة (7.5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.²

¹ المادة 113 من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم: 49 لسنة 1972 المعدل والمتمم.

² انظر المادة 06 من القانون رقم: 83-12.

كما جاء التعديل الجديد لقانون التقاعد بإمكانية العامل (ة)، أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (05) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد¹.

كما تم النص على تحديد كفاءات تطبيق ذلك عند الحاجة عن طريق التنظيم.

ما يمكن استنتاجه من خلال أحكام هذا القانون أن شرطي السن والخدمة شرطين متلازمين ، بحيث لا يمكن إحالة الموظف على التقاعد إذا بلغ سن الستين سنة، دون أن يقضي مدة خدمة 15 سنة على الأقل، وأيضا لا يمكن إحالة الموظف على التقاعد دون بلوغ السن القانونية حتى ولو بقي مدة اكبر من المدة المقررة قانونا .

الفرع الثاني: آثار الإحالة على التقاعد

تتم الإحالة على التقاعد بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين

تنتج آثار التقاعد بالنسبة لطرفي العلاقة الوظيفية (الموظف العمومي) المحال على التقاعد والمرفق العمومي الذي يمثل الإدارة المستخدمة في ما يلي:

يتم إنهاء العلاقة الوظيفية بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف السلطة المختصة، و بذلك تنتهي الحياة الوظيفية للموظف، إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني.

وينتج له الحق في المعاش (معاش التقاعد)، وهو مبلغ من المال يكون عوض المرتب، ويسدد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) ويتم تقييمه وتحديد مبلغه بناء على معيارين:

¹ المادة 06 فقرة 05 من القانون رقم 16-15.

- إما اجر المنصب الشهري المتقاضى في السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، وإما اجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاث (03)، حيث يبلغ اجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية، إذا كان هذا الأجر أحسن نفعاً له.

- عدد السنوات المستوفية لشروط الإحالة على التقاعد.

انطلاقاً من هذين المعيارين يتم حساب مبلغ المعاش المستحق على أساس (2.5%) من المرتب الشهري لكل سنة مستوفية لشروط التقاعد، دون أن يتجاوز عدد السنوات القابلة للاعتداد 32 سنة، ويساوي المبلغ الأقصى للمعاش بهذه الكيفية (80%) من مرتب المنصب، مع الملاحظة أن المرتب المرجعي يشمل كل العناصر التي تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثالث: التعاقد مع أستاذ التعليم العالي المحال على التقاعد

خص المشرع أساتذة التعليم العالي المقبولين للتقاعد بحق توظيفهم عن طريق عقد لدى مؤسسات التعليم العالي، وفق شروط حددها المرسوم التنفيذي رقم 96-370 المؤرخ في 03 نوفمبر 1996 المحدد شروط توظيف مدرسي التعليم والتكوين العالين¹.

طبقاً للمادة 02 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه فإن التوظيف عن طريق العقد يتم بناء على اقتراح مدير المؤسسة، بعد استشارة المجلس العلمي أو البيداغوجي، المدرسون الذين يثبتون وقت قبولهم في التقاعد، الانتماء لرتب أستاذ، أو أستاذ محاضر، أو أستاذ محاضر استشفائي جامعي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 96-370، المؤرخ في: 03 نوفمبر 1996، يحدد شروط توظيف مدرسي التعليم والتكوين العالين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، المؤرخة في: 06 نوفمبر 1996، ص 04.

ويمكن التعاقد حسب نفس الشروط مع الأساتذة الذين ينتمون إلى رتبة الأستاذ المساعد وقت قبولهم في التعاقد¹.

أولاً: مدة العقد

مدة العقد هي خمس (05) سنوات قابلة للتجديد، بعد تقويم إنجازها من قبل المجلس العلمي أو البيداغوجي وبصافق عليه.

كما يمكن لأحد الأطراف فسخ العقد عند انتهاء السنة الثانية، من صلاحيته بعد إشعار مسبق قبل سنة (06) أشهر .

أما الفسخ دون إشعار مسبق فلا يكون إلا في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم².

يلاحظ أن المشرع لم يحدد المعايير التي يعتمد عليها المجلس العلمي أو البيداغوجي في عملية التقويم وهل هذا التقويم يتم سنوياً، أو بعد مرور خمس (05) سنوات وهي مدة طويلة.

أيضاً بالنسبة للفسخ الإرادي اشترط المشرع انه لا يكون إلا عند انتهاء السنة الثانية وبالتالي فان الإخلال بشرط المدة يلزم الطرف المتضرر بالتعويض.

أما بالنسبة للفسخ دون شرط مسبق فيكون في حالة ارتكاب خطأ مهني جسيم مما يطرح التساؤل حول المقصود بالخطأ الجسيم، هل هو أخطاء الدرجة الرابعة التي يترتب عليها تسريح الموظف، أم أن للإدارة السلطة التقديرية في تقدير وتحديد الخطأ الجسيم الذي يترتب عليه فسخ العقد .

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-370.

² المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-370.

يلاحظ أن المشرع قيد الأستاذ المتقاعد بأن يكتتب هذا العقد إلا مع مؤسسة واحدة للتعليم والتكوين العالين¹.

ثانيا: الأثر المالي للعقد.

يتقاضى الأستاذ المتقاعد المتقاعد معه مقابل نشاطاته مرتبا إجماليا يساوي 70% من المرتب الذي كان يتقاضاه وقت قبوله في التقاعد، ومن ضمن ذلك النظام التعويضي². وبالتالي فإن المشرع راعى في المقابل المالي مبدأ التأهيل والرتبة العلمية وقت التقاعد في تحديد المقابل المالي، وسماه مرتبا وليس تعويضا ماليا.

كما أضاف المشرع امتيازاً آخر للأستاذ المتقاعد المتقاعد معه، وهو تطور مبلغ المرتب حسب نفس الشروط التي تمنح أساتذة التعليم العالي الموجودين في وضعية خدمة³.

ثالثا: المهام .

- يتولى الأساتذة والأساتذة المحاضرون الاستشفايون الجامعيون الموظفون وفقا لأحكام هذا المرسوم مهام التعليم و/أو التأطير فيما بعد التدرج، والأعمال الموجهة⁴.

- نشاطات التعليم: حجم ساعي أسبوعي يبلغ ست (06) ساعات تدريس منها درسين (02) غير مكررين.

- نشاطات التعليم والتأطير: حجم ساعي أسبوعي يبلغ اثنا عشر (12) ساعات تدريس وست (6) ساعات تأطير لطلبة طور التكوين لما بعد التدرج.

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم : 96-370 .

² المادة 10 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم : 96-370 .

³ انظر المادة 10 فقرة 02 المرسوم التنفيذي رقم : 96-370.

⁴ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-370.

- نشاطات التأطير : حجم ساعي أسبوعي يبلغ اثنا عشر (12) ساعات تدريس، وست (6) ساعات تأطير لطلبة طور التكوين لما بعد التدرج.¹

أما بالنسبة للأساتذة المتقاعدين الذين ينتمون إلى رتبة أستاذ مساعد فيضمنون حجم ساعي أسبوعي في التعليم يبلغ ست (06) ساعات تدريس، منها درسين (02) غير مكررين أو ثمانية (08) ساعات أعمال موجهة، أو عشرة (10) ساعات أعمال تطبيقية.²

الملاحظ أن الأساتذة المتقاعدين الموظفين وفقا للمرسوم رقم: 96-370 يشاركون في جميع النشاطات البيداغوجية والعلمية مشاركة كاملة.

حيث يمكنهم المشاركة في اجتماعات المجلس العلمي أو البيداغوجي في المؤسسة التي يعملون بها³. دون المهام الإدارية التي تبقى من اختصاص أساتذة التعليم العالي في وضعية الخدمة الفعلية.

يمكن ملاحظة أن التعاقد ليس حقا لكل أساتذة التعليم العالي، ولكن يبقى سلطة تقديرية يمارسها مديري مؤسسات التعليم العالي وفق لاحتياجات مؤسساتهم .

¹ المادة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في 26 ماي 2002 يحدد شروط ممارسة نشاطات التعليم التي يضمنها أساتذة التعليم والتكوين العالين الذين يتم توظيفهم تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 96-370 المؤرخ في 03 نوفمبر 1996، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، السداسي الأول، 2002.

² المادة 05 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-370، المادة 03 من القرار الوزاري المؤرخ في 26 ماي 2002 .

³ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-370.

المبحث الثاني: النهاية غير العادية للمسار المهني لأساتذة التعليم العالي.

يمكن أن ينتهي المسار المهني لأساتذة التعليم العالي نهاية غير عادية قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد بسبب الوفاة وهي النهاية الطبيعية والمحتمة لكل إنسان، كما يمكن أن يكون سبب النهاية غير الطبيعية للعلاقة الوظيفية الانقطاع على ممارسة مهامة لمدة معينة رغم اعذاره بضرورة الالتحاق بمنصب عمله عن طريق إجراء العزل (مطلب أول)، ويمكن أن ينتهي مساره أيضا نتيجة عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة بسبب ارتكابه لخطأ جسيم عن طريق التسريح (مطلب ثاني).

المطلب الأول: العزل

سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف العزل (فرع أول)، أسباب العزل (فرع ثاني)، إجراءات العزل (فرع ثالث).

الفرع الأول : تعريف العزل

تفيد كلمة العزل التتحية والإبعاد، ويقابلها باللغة **Révocation** وقد تم استعماله في التشريع والتنظيم الجزائري بعد نقله من القانون الفرنسي بمعنى إنهاء العلاقة الوظيفية، أو عزل موظف « **Révocation d'un fonctionnaire** ».¹

نصت المادة 184 من الأمر 03-06 على مايلي "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل ، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الاعذار وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم."

¹ أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، الجزء العاشر، الطبعة السادسة طبعة مزيدة محققة، دار صادر بيروت، لبنان، ص862.

ولا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية¹.

غير أن مسألة تحديد مدلول العزل في الأمر رقم 06-03 غامض وذلك راجع إلى أن العزل لم يتم إدراجه ضمن العقوبات التأديبية، الواردة في المادة 163 من نفس الأمر بالرغم من أن هذا الأخير أدرج العزل، ضمن أحكام الباب السابع المتعلق بالتأديب . تحت الفصل المتعلق بالأخطاء المهنية، وهذا ما أثار اختلافا فقهيًا في تكييفه القانوني.

حيث اتجه البعض إلى تكييفه انه إجراء وعقوبة تأديبية في آن واحد بالنظر إلى الآثار التي يربتها، من إنهاء للعلاقة الوظيفية وعدم التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية، وان المشرع قد جمع بينه وبين التسريح من حيث الآثار.

واتجه البعض إلى تكييفه انه لا يعتبر عقوبة تأديبية، بل هو إجراء إداري استنادا أن المشرع لم يدرج التخلي عن المنصب من الأخطاء المهنية الجسيمة من الدرجة الرابعة، المنصوص عليها بالمادة 181، ويؤكد هذا المعنى عدم إدراج العزل ضمن قائمة العقوبات التأديبية المحددة حصرا بموجب المادة 163 من الأمر رقم 06-03².

ويصدر المرسوم التنفيذي رقم: 17-321 المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب³.

¹ المادة 185 من الأمر رقم: 06-03.

² لتفصيل أكثر انظر : سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 280

- بلعربي عبد الكريم ،نعيمي توفيق ،الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، العدد 16، جانفي 2017، ص 204.

³ المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 66 ،المؤرخة في: 12نوفمبر 2017 ،ص11.

حيث نصت المادة 03 منه أن "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري، يتخذ بموجب قرار معلن من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد الاعتذار بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية. "

وبالتالي يتضح أن التنظيم فصل صراحة في التكييف القانوني للعزل، بتكليفه أنه إجراء إداري وليس عقوبة تأديبية، وبالتالي فلا يخضع للضمانات المقررة للعقوبات التأديبية. ويعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول .

ويقصد بعقوبة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي:

- الكوارث الطبيعية .
- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير.
- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.¹

الفرع الثاني: سبب العزل

تعتبر وضعية إهمال المنصب السبب المباشر والوحيد الذي يؤدي إلى العزل، غير أنه نظرا للآثار القانونية المترتبة على ذلك حدد المشرع حالات تعتبر مبررا مقبولا، وتتفي بموجبها حالة إهمال المنصب لذلك سنتطرق لوضعية إهمال المنصب (01)، ثم حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب (02).

1- مفهوم وضعية إهمال المنصب

يقتضي العزل توفر مجموعة من الشروط، تتركز على عدد الغيابات التي يرتكبها الموظف والمحددة بخمسة عشر (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول¹، وبهذا يكون التشريع

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

والتنظيم قد أقر قرينة قانونية لا يمكن إثبات عكسها إلا عن طريق المبرر المقبول، فبمجرد الغياب للمدة السابقة الذكر يعتبر الموظف في وضعية إهمال المنصب، دون النظر أو الاعتداد بسبب الغياب إذا كان يقصد به التخلي نهائياً عن الوظيفة أم لا. كما يتضح من خلال نص المادة السابقة الذكر أن إجراء العزل، لا يمكن اتخاذه من طرف السلطة صاحبة التعيين إلا لسبب واحد فقط وهو إهمال المنصب، الذي يعتبر كأساس ومبرر لإقرار العزل، فهو النتيجة الحتمية لإثبات وضعية إهمال المنصب في حق الموظف المتغيب.

يلاحظ استعمال المرسوم التنفيذي رقم: 17-321 لمصطلح "الإهمال"، للدلالة على الغياب الطويل والمستمر لأكثر من خمسة عشرة (15) يوماً، وهو نفس المصطلح الوارد في الأمر رقم: 06-03، ومن قبله المرسوم رقم: 85-59، غير أن هذا المصطلح يبدو غير دقيق للتعبير عن الغياب المستمر، حتى ولو تم ربطه بمصطلح "المنصب"، إذ أن مصطلح الإهمال من الناحية اللغوية لا يعني الغياب المستمر وإنما يعني "التقصير، عدم العناية" وكان من الأفضل استعمال مصطلح "الترك" أو "التخلي"، فهذه المصطلحات أكثر دلالة على واقعة الغياب المتتالي، ويظهر أن النص باللغة الفرنسية أكثر دقة حيث استعمل في الأمر رقم: 06-03 والرسوم التنفيذية رقم: 17-321 مصطلح "Abandon"، والذي يعني في اللغة العربية الترك أو التخلي وليس الإهمال .

وبالتالي يمكن تعريف إهمال المنصب بأنه تغيب الموظف عن الوظيفة، مع نيته في التخلي الفردي عنها دون تبليغ صريح، وبذلك يتميز عن التغيب الجماعي الذي يتخذ صورة الإضراب دون أن تكون هناك نية في التخلي النهائي عن الوظيفة.

¹ انظر المادة 184 من الأمر رقم: 06-03.

-1-2-1- شروط تحقق وضعية إهمال المنصب

يعتبر الموظف العمومي في وضعية إهمال المنصب إذا توافرت الشروط التالية:

-1-2-1- أن يكون الموظف في وضعية خدمة

يعتبر في وضعية إهمال منصب كل موظف في وضعية قيام بالخدمة، وهي الوضعية التي يمارس فيها الموظف فعلياً المهام المطابقة لرتبته في المرفق العمومي الذي ينتمي إليه¹.

ويشترط لتحقيق وضعية إهمال المنصب أن يكون الموظف في الخدمة، أي أن أستاذ التعليم العالي يعمل فعلياً داخل المؤسسة التي ينتمي إليها، وعليه فإن الأستاذ الذي يكون في وضعية قانونية أساسية أخرى كالاستيداع، والانتداب، لا يكون في وضعية إهمال للمنصب².

أما بالنسبة للأستاذ المتريص الذي عين في وظيفة عمومية و أهمل منصبه، فلا يمكن اعتباره موظفاً عمومياً مادام لم يرسم بعد، غير أنه وبالرغم من ذلك إذا تغيب المتريص مدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل، دون أن يكون له مبرر شرعي، يعتبر في وضعية إهمال المنصب وتباشر السلطة المخولة صلاحية التعيين إجراء العزل ضده لكن بعد إعداره مرتين³، ويترتب على عزل المتريص بسبب إهمال المنصب نتيجتين أساسيتين هما:

- تسديد مصاريف التكوين في حالة استفادة المتريص من تكوين متخصص، لشغل منصب عمومي للمرة الأولى.

- عدم التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية لمدة 03 سنوات⁴.

¹ انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

² انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

³ انظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322.

⁴ انظر المادتين 29، 30 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-322.

1-2-2-1- غياب الموظف عن منصبه

لقد خول كل من الأمر رقم 03-06 والمرسوم التنفيذي رقم: 321-17 السلطة الإدارية المختصة، اللجوء إلى تطبيق وضعية إهمال المنصب وعزل الموظف العمومي، في حال تغيبه عن العمل لمدة خمسة عشر (15) متتالية، ومن أجل إثبات وتطبيق التخلي عن المنصب، يجب على الإدارة صاحبة الاختصاص، أن تتأكد من الغياب الجسماني للموظف، أما إذا كان حاضرا ويرفض ضمان القيام بالخدمة، فلا يمكن اعتباره في حكم المتخلي عن المنصب، وفي هذه الحالة يخضع للنظام التأديبي المعمول به، وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة إليه، وعليه لا يمكن عزله من تعداد المستخدمين تطبيقا لنظرية التخلي عن المنصب.

1-2-3- ألا تقل مدة الغياب عن خمسة عشر (15) متتالية .

يشترط في التغيب المؤدي لوضعية إهمال المنصب أن يكون لمدة لا تقل عن خمسة عشرة (15) يوما متتالية، كما يجب أن تكون مدة الغياب مستمرة دون انقطاع، ومن ثم فإن عدم التقيد بمواقيت العمل أو الغياب التام والمتكرر الذي لا يفوق خمسة عشرة (15) يوما متتالية، لا يمكن اعتباره إهمالا للمنصب وإنما خطأ مهني يعاقب عليه بخصم من الراتب يتناسب مع الغياب.

1-2-4- أن لا يكون للموظف مبرر مقبول للغياب.

إن الغياب الذي يؤدي إلى وضعية إهمال المنصب هو الغياب الذي يتم بدون عذر مشروع¹، وعليه إذا تغيب الموظف لمدة (15) يوما متتالية أو أكثر وكان له مبرر مقبول، ففي هذه الحالة لا يعتبر مهمل لمنصبه، ومن ثم لا يمكن تطبيق وضعية إهمال المنصب عليه، ويعتبر المبرر مقبولا إذا كان متعلقا بمانع أو حالة قوة القاهرة ومثبت قانونا²، إذا

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 321-17.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 321-71.

بمفهوم المخالفة يعتبر المبرر غير المقبول إذا لم يكن متعلق بالمانع أو حالة القوة القاهرة، وفي هذه الحالة يتم إثبات وضعية الإهمال ويصدر قرار العزل.

-1-2-5- إعدار الموظف

يعتبر الإعدار من الإجراءات الأساسية والجوهرية التي يجب على الإدارة المختصة اتخاذها قبل إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب ، وقد نص الأمر رقم: 03-06 على

هذا الإجراء صراحة، وعليه فان الإدارة المختصة ملزمة بإجراء الإعدار، قبل إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب¹، وعليه فإنه لا يمكن إثبات وضعية إهمال المنصب، إذا لم يتم إعدار الموظف أصلاً أو لم يتم تبليغه به وفقاً للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي المذكور، وفي حالة إصدار الإدارة لقرار العزل دون مراعاة هذه الكيفيات يعتبر قرارها باطلاً وعديم الأثر.

ثانياً: حالات انتفاء وضعيّة إهمال المنصب

عرف المرسوم التنفيذي رقم: 17-321 المبرر المقبول بأنه كل مانع أو حالة قوة القاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانوناً ويرتبطان على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية والعجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير وكذلك المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله².

ويتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعيّة إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري³.

¹ المادة 26 من الأمر رقم: 03-06.

² المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

³ المادة 04 المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

وعندما تعالين الإدارة غياب الموظف خلال يومي (02) عمل متتاليين، توجه له اعذرا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق بمنصب عمله فوراً.

وإذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (05) أيام عمل ابتداء من تاريخ الاعذار الأول، أو لم يقدم مبرراً لغيابه توجه له الإدارة اعذرا ثانياً¹.

ويبلغ الاعذار إلى الموظف المعني شخصياً، عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، كما يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الاعذار، إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدمين، دون أي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله².

ويعتبر الاعذار قانونياً:

- إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الاعذار.

- إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الاعذار.

- عندما يتعذر تبليغ الاعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.

وتعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام، اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه بمثابة دليل إثبات تبليغ³.

عندما لا يتم استلام الاعذار من طرف المعني، ويعاد الظرف إلى الإدارة حاملاً ملاحظة مثل: لا يقيم في العنوان المذكور، أو عنوان غير معروف أو نحو ذلك، تعتبر تلك

الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل إثبات تبليغ⁴.

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

² المادة 06 المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

³ المادة 07 نفس المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

⁴ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

وطبقا للمادة 09 من نفس المرسوم "إذا التحق الموظف المعني بمنصب عمله بعد الاعذارين واستأنف عمله مع تقديم مبرر مقبول لغيابه، تجري الإدارة خصما من راتبه بسبب غياب الخدمة المؤداة، بقدر عدد الأيام التي تغيب فيها.

غير انه إذا التحق الموظف بمنصب عمله دون تقديم أي مبرر مقبول للغياب، فان الإدارة، زيادة على الخصم من راتبه، تسلط عليه عقوبة تأديبية وفقا للإجراءات المعمول بها في هذا المجال".

أما في حالة إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله بالرغم من الاعذارين، توقف الإدارة صرف راتبه، وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره¹.

الفرع الثالث: إجراءات العزل

إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الاعذارين تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بعزله فورا ، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه².

ويبلغ قرار العزل إلى المعني في اجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه ،وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321 ويحفظ في ملفه الإداري³.

¹ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

² المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

³ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

وينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني، بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في اجل شهرين (02) ابتداء من تاريخ تبليغه.

ولا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل المعني خلال الأجل المحدد في الفقرة السابقة¹.

وإذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المذكور أعلاه تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل ، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما.

وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون اثر مالي رجعي².

المطلب الثاني: التسريح

يعتبر التسريح من أخطر العقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية، التي يحدثها تجاه الموظف العمومي، فبالإضافة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية فإنه يفقد الموظف صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى³.

كلمة التسريح تُفيد الإبعاد والإخلال، وقد ورد في القانون الجزائري بعد نقله عن القانون الفرنسي الذي عبر عنه بمصطلح "التسريح"، "licenciement" نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة.

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

² المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 17-321.

³ عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، ، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر، 2004، ص30.

ويصدر الأمر رقم: 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، نلاحظ تقريباً تطابقه للأمر رقم 59/244 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في فرنسا، حيث بالتطلع لنصوص هذه المواد نجد أن جُلّها يوظف كلمة "التسريح" "licenciement" " للدلالة على معنى التسريح غير تأديبي، وكلمة "عزل" " " révoation" للدلالة على معنى التسريح التأديبي، باستثناء بعض النصوص التي استعملت فيها كلمة "عزل" للتعبير على المعنيين معاً.¹

تأكيداً لذلك نص المشرع الجزائري، بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر لسنة 1966، من ضمن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية على عقوبة "العزل" دون إلغاء الحقوق في المعاش، و"العزل" مع إلغاء الحقوق في المعاش². أما المرسوم رقم 66-151 المتضمن الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين³، فقد تضمن في طياته عقوبة "التسريح" للدلالة على التسريح التأديبي، والتي لا يمكن أن تُطبق، إلا بعد رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كهيئة تأديبية. من ناحية أخرى نص أيضاً المرسوم رقم: 84-10 المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها⁴ على: "أن تُعد الآراء التي تُدلي بها اللجان المتساوية الأعضاء استشارية، إلا في الحالات التالية التي تكتسي فيها طابعاً إلزامياً...، والتسريح مع إبقاء الحقوق في المعاش أو إلغائها" وهي دلالة على التسريح التأديبي. إضافة إلى ذلك نص المرسوم رقم: 85-59 على أن تُصنّف العقوبات التي يمكن أن

¹ زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2016، ص 18.

² المادة 55 من الأمر رقم: 66-133.

³ المرسوم رقم: 66-151، المؤرخ في: 02 جوان 1966، يحدد الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966 ص 577.

⁴ المادة 10 من المرسوم رقم: 84-10 المؤرخ في: 14 جانفي 1984 المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03 المؤرخة في: 17 جانفي 1984، ص 88.

يعاقب بها الموظفون تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة في ثلاث درجات...": الدرجة الثالثة "التسريح" مع الإشعار المسبق ومن غير تعويضات" (دلالة للتسريح التأديبي).

بخلاف ذلك أقر المرسوم التنفيذي رقم: 93-54، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية¹ على أنه بغض النظر عن أحكام التنظيم الجاري به العمل، يمكن كل عمل أو إهمال يرتكبه شخص من الموظفين العموميين والأعوان العموميين التابعين للهيئات والإدارات العمومية، وعلى عمال المؤسسات العمومية، قصد عرقلة تطبيق القوانين والتنظيمات، أو عمل السلطات العمومية... أن يتعرض صاحبه لما يأتي "...: العزل" دلالة على التسريح غير التأديبي كما نص المشرع الجزائري بموجب المرسوم رقم 88-131 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن في المادة 40 على أن: "يتعرض الموظفون لعقوبات تأديبية قد تصل إلى العزل مع الحرمان من حق المعاش في حالة اعتراضهم لسبيل التدابير المتخذة لتحسين العلاقات بين الإدارة والمواطن...".² دلالة للتسريح التأديبي. أما قانون الوظيفة العمومية رقم: 06-03 فقد استقر وصنّف فيه المشرع الجزائري "التسريح" كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وهي آخر عقوبة وأخطرها من حيث جسامتها، استعمل أيضا مصطلح "العزل" للدلالة على التسريح بالطريق غير التأديبي بإجراء إداري.

من مجمل ما تم التطرق إليه يمكن أن نستخلص بأن المشرع الجزائري فضل استعمال مصطلح عقوبة "التسريح"، لتبيان إنهاء مهام الموظف العمومي بالطريق التأديبي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 93-54، المؤرخ في: 16 فبراير 1993، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 11 المؤرخة في: 17 فبراير 1993، ص 05.

² المرسوم رقم: 88-131 المؤرخ في: 04 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27، المؤرخة في: 06 جويلية 1988، ص 1013.

و التسريح هو أقصى عقوبة تأديبية يمكن توقيعها على الموظف العام بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة، التي ينجر عنها إخلال خطير بالواجبات الوظيفية، وقد ورد ذكر التسريح كعقوبة تسلط على الموظف في المادة 163 من الأمر رقم: 03-06 وتوقع هذه العقوبة على الموظف في حالة ارتكابه لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة.

وأخطاء الدرجة الرابعة ورد ذكرها في المادة 181 من نفس الأمر وهي على وجه الخصوص :

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته (جريمة الرشوة).
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

يلاحظ أن المادة 182 من الأمر رقم: 03-06 أشارت انه تبعا لخصوصيات بعض الأسلاك الخاصة يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة بها مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 .

¹ المادة 181 من الأمر رقم : 03-06.

وبالرجوع إلى القوانين الأساسية الخاصة بأساتذة التعليم العالي نصت انه زيادة على الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 180 من الأمر رقم: 06-03، يعتبر خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة (4) قيام الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، أو الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في منشورات علمية وبيداغوجية أخرى.¹

وعليه يمكن استنتاج أنه يعتبر من بين أخطاء الدرجة الرابعة بالنسبة لأساتذة التعليم العالي السرقة العلمية ويمكن أن يترتب عليها عقوبة التسريح، وهذا ما سنفصل فيه ضمن الباب الثاني من هذه الأطروحة.

¹ انظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 والمادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

خلاصة الباب الأول

ينقسم أساتذة التعليم العالي إلى أساتذة استشفائيين جامعيين وأساتذة باحثين وهم يعدون موظفين عموميين، تتوفر فيهم شروط الالتحاق بأسلاك أساتذة التعليم العالي حسب النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، ويمارسون مهام التعليم العالي والبحث العلمي في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، كما يمارس إضافة إلى ذلك الأساتذة الاستشفائيون الجامعيون مهام الصحة في المراكز الاستشفائية الجامعية، وللالتحاق بوظيفة أساتذة التعليم العالي يجب توفر الشروط العامة للتوظيف كما يجب توفر المؤهل العلمي المطلوب للالتحاق بالوظيفة .

ويقسم الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون إلى ثلاثة أسلاك:

- سلك الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين .
- سلك الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين .
- سلك الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين .

أما الأساتذة الباحثين فيقسمون إلى:

- سلك المعيدين .
- سلك الأساتذة المساعدين .
- سلك الأساتذة المحاضرين .
- سلك الأساتذة .

ويتم توظيف أساتذة التعليم العالي عن طريق المسابقة، من بين الحاصلين على شهادة الدراسات الطبية المتخصصة أو شهادة معترف بمعادلتها بالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين .

وعلى أساس الشهادة للحائزين دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم، أو شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق المسابقة على أساس الشهادة الحائزين شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها، بالنسبة للأساتذة الباحثين .

ويعين الأستاذ الباحث بصفة متربص لمدة سنة (01) واحدة، ويخضع أثناء هذه الفترة للمرافقة البيداغوجية ويتم ترسيمه باقتراح من طرف عميد الكلية أو مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة ، بعد الأخذ بالرأي المطابق للجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية أو المدرسة ، المجلس العلمي للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي .

أما الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين فهم معفيين من فترة التربص.

ويكون أساتذة التعليم العالي في وضعية القيام بالخدمة لدى مؤسساتهم الأصلية كما يمكن أن يوضعوا في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية كبقية الموظفين وهي: الانتداب ، خارج الإطار ، الإحالة على الاستيداع ، الخدمة الوطنية .

والترقية في الرتبة في أسلاك أساتذة التعليم العالي تتم عن طريق المسابقة وتعتمد أساسا على الجدارة العلمية وبدرجة ثانية على الأقدمية.

أما بالنسبة للتعين في المناصب العليا، سواء الوظيفية أو الهيكلية ، فيعتمد أيضا على معيار الجدارة العلمية والأقدمية مع سلطة تقديرية للهيئة المستخدمة .

ويتم تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي وفق شروط وأحكام تتناسب وخصوصية وظيفتهم والمهام المنوطة بهم .

وبالنسبة لنهاية العلاقة الوظيفية فهي نفسها أسباب نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العمومي وهي : الوفاة ، فقدان الجنسية، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة، العزل ، التسريح، التقاعد، لكن الملاحظ أن المشرع خص أستاذ التعليم العالي المتقاعد بخصوصية وهي الحق في التوظيف عن طريق عقد لدى مؤسسات التعليم العالي .

الباب الثاني

اثر المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

الباب الثاني: آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي .

يترتب على المسار المهني لأساتذة التعليم العالي الذي تطرقنا له في الباب الأول تمتع أساتذة التعليم العالي، بمجموعة من الحقوق مثل بقية الموظفين كالحقوق المالية التي تتمثل في الراتب والتعويضات، وحقوق تناسب خصوصية وظيفة أساتذة التعليم العالي كالحقوق المعنوية المتمثلة في الحرية الأكاديمية، والتكوين، والمشاركة في تسيير مؤسسات التعليم العالي.

وفي مقابل هذه الحقوق يقع على عاتق أساتذة التعليم العالي مجموعة من الواجبات المهنية، أهمها مهمة خدمة التعليم العالي والبحث العلمي كما يلتزم الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين بواجب الخدمة في المؤسسات الاستشفائية الجامعية، وفي حالة الإخلال بهذه الواجبات يتعرض الأستاذ للمساءلة التأديبية التي لها خصوصياتها من حيث السلطة المكلفة بالتأديب، والأخطاء التأديبية والعقوبات المقررة لها ونظامها الإجرائي ، لذلك سنتناول في هذا الباب ما يأتي :

- الفصل الأول: حقوق أساتذة التعليم العالي .
- الفصل الثاني: واجبات أساتذة التعليم العالي .
- الفصل الثالث: النظام التأديبي لأساتذة التعليم العالي .

الفصل الأول

حقوق أساتذة التعليم العالي

الفصل الأول : حقوق أساتذة التعليم العالي

يتمتع أساتذة التعليم العالي بالحقوق العامة المقررة للموظفين، المتمثلة في الحقوق المالية ، التي تحسب بناء على الصنف والنقطة الاستدلالية، وتتمثل في الراتب الرئيس والتعويضات.

كما يستفيد أساتذة التعليم العالي بمجموعة من الحقوق المعنوية ،كالحق في الحرية الأكاديمية ، والحق في العطلة الأكاديمية، ودورات التكوين وتحسين المستوى ،إضافة إلى مجموعة من الحقوق الأخرى .

ولتفصيل حقوق أساتذة التعليم العالي نقسم هذا الفصل إلى المباحث الآتية :

المبحث الأول :الحقوق المالية لأساتذة التعليم العالي.

المبحث الثاني : الحقوق المعنوية لأساتذة التعليم العالي.

المبحث الأول الحقوق المالية لأساتذة التعليم العالي

تعد الحقوق المالية للموظف من أهم الحقوق التي تهتم بها مختلف التشريعات، وهي في نفس الوقت سبب التحاق الموظف بالوظيفة ، وتعد الحقوق المالية الوسيلة التي يحقق بها الموظف حاجاته الشخصية والاجتماعية ، وتتمثل الحقوق المالية للموظف أساسا في الراتب أو المرتب أو الأجر، الذي يتقاضاه الموظف شهريا، ويسمى الراتب الرئيسي ، كما يتقاضى الموظف، مجموعة من الحوافز أو العلاوات ،التي يمكن أن تكون شهرية أو دورية وتسمى بنظام التعويضات، وقد نصت المادة 119 من الأمر رقم: 03-06

" للأعوان العموميين بعد أداء الخدمة الحق في الراتب الذي يشتمل :

- الراتب الرئيسي .

- العلاوات والتعويضات.

يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به."

تختلف طريقة تحديد هذه العناصر باختلاف النظام القانوني الذي يخضع له المستفيد منها، وأساتذة التعليم العالي يستفيدون من نظام رواتب ونظام تعويضات مرتبط بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ، ومستوى التأهيل ، لذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى معايير تحديد الرواتب (مطلب أول)، نظام تحديد الرواتب ودفعها (مطلب الثاني)، تصنيف رتب ونظام تعويضات أساتذة التعليم العالي (مطلب الثالث).

المطلب الأول : معايير تحديد الرواتب .

تطور النظام الجزائري للرواتب بتطور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر وانطلاقاً من عناصر التصنيف الواردة في المادة 08 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، تولى المرسوم الرئاسي رقم: 07- 304 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم¹. تنظيم رواتب الموظفين والسلالم الخاصة بها ، وبالتالي يتحدد الراتب انطلاقاً من الشبكة الاستدلالية المرجعية للمرتبات (الفرع الأول) ، شبكة مستويات التأهيل (الفرع الثاني)، القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية (الفرع الثالث).

- الفرع الأول: الشبكة الاستدلالية المرجعية للمرتبات.

تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعات وأصنافاً، وأقساماً فرعية خارج الصنف، مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا، وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته².

حيث تم تحديد عدد الأصناف المدرجة في كل مجموعة من المجموعات الأربعة وعددها سبعة عشر (17) على النحو التالي :

- ستة (06) أصناف في المجموعة د.

- صنفان (02) في المجموعة ج.

- صنفان (02) في المجموعة ب.

¹ المرسوم الرئاسي رقم:07-304 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام

دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في :30سبتمبر 2007 ص8.

² المادة 02 فقرة 01 من المرسوم الرئاسي رقم:07-304.

- سبعة (07) أصناف في المجموعة أ.
 - تحديد الأقسام الفرعية خارج الصنف وعددها سبعة (07).
 - تحديد الأرقام الاستدلالية الدنيا المناسبة لكل صنف من الأصناف السبعة عشر، ولكل قسم فرعي خارج الصنف .
 - تحديد الأرقام الاستدلالية المناسبة لكل درجة من الدرجات الاثني عشر (12) التي تجسد تثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف بحكم أقدميته في الرتبة .
 - تمثل هذه العناصر مكونات الشبكة الاستدلالية المرجعية للمرتبات بالنسبة لأغلبية الموظفين وتكتمل :
 - بجدول تناول ترتيب المؤسسات العمومية الخاضعة للقانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى ثلاثة أصناف :
 - صنف أ: يتضمن أربعة (04) أقسام .
 - صنف ب : يتضمن ثلاث (03) أقسام .
 - صنف ج : يتضمن ثلاثة (03) أقسام .
- والزيادة الاستدلالية التي توافق كل مستوى سلمي من المستويات المناسبة لهذه الأقسام.¹

¹ المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-307 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007 ص15.

- جدول خاص بمرتبات الموظفين الممارسين لوظائف عليا في الدولة¹.

- الفرع الثاني: شبكة مستويات التأهيل.

تضمن المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 تحديد مستويات التأهيل المعتمدة لتصنيف الرتب في مختلف المجموعات، والأصناف، والأقسام الفرعية خارج الصنف .

ومن بين المستويات الثلاث والعشرين المحددة (17 صنف+7 أقسام فرعية)

لم يخصص لرتب الترقية إلا أربع مستويات هي صنف 15 و 17 والقسمان الفرعيان 4 و 7 مما يوحي أن سياسة التوظيف المرتبطة بشبكة مستويات التأهيل ترجح إلى حد كبير طريقة التوظيف الخارجي²، ولا تترك المجال لتثمين التجربة الميدانية، إلا في نسب ضيقة وعلى مستويات قيادية وابتكاريه، غالبا مالا تتلاءم مع حدود الترقية الداخلية .

- الفرع الثالث :القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية .

اقتصر المرسوم الرئاسي رقم 07-304 على تحديد قيمة النقطة الاستدلالية ب خمس وأربعين دينار (45 دج) ، محيلا إلى نص لاحق اختيار المعايير إلي قد يتم على أساسها تكوين هذه القيمة وتطورها³.

¹ المرسوم الرئاسي رقم:07-305، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم :90-228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007 ص13.

² المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم:07-304

³ المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 .

المطلب الثاني: نظام تحديد الرواتب ودفعها .

للأعوان العموميين بعد أداء الخدمة الحق في الراتب الذي يشتمل:

- الراتب الرئيسي .

- العلاوات والتعويضات .

يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به¹.

تختلف طريقة تحديد هذه العناصر باختلاف النظام القانوني الذي يخضع له المستفيد

منها:

- الموظفون بمفهوم المادة الرابعة من الأمر 06-03.

- شاغلو المناصب العليا .

- ممارسي الوظائف العليا في الدولة.

- الأعوان المتعاقدين

-**الفرع الأول: الموظفون .**

يتم تحديد الراتب الرئيسي للموظف بناء على ضرب الرقم الاستدلالي الذي يناسب الحد

الأدنى للصنف والرتبة التي يملكها، مضافا إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة لمشغولة

في قيمة النقطة الاستدلالية².

¹ المادة 109 من الأمر رقم: 03-06.

² المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم: 304-07.

يستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لكل درجة من الدرجات الاثني عشر (12) للمسار المهني، بالرجوع إلى شبكة الأرقام الاستدلالية الخاصة بالموظفين¹. أما القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية فقد حددت بخمس وأربعين دينار (45 دج).

- الفرع الثاني : شاغلو المناصب العليا .

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية² يميز المرسوم الرئاسي رقم 07-307 بين الزيادة الاستدلالية التي يستفيد منها شاغلو المناصب العليا الوظيفية، وشاغلو المناصب العليا الهيكلية :

-أولاً- المناصب العليا الوظيفية .

تقدر الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا الوظيفية بالاستناد إلى المعايير الآتية :

- مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب .
- أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي .
- طبيعة النشاطات المرتبطة بالمنصب العالي³.

ويتم تحديد الزيادة الاستدلالية فيما يتعلق بالمناصب العليا الوظيفية عن طريق القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين⁴.

¹ المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-304 .

² المادة 10 فقرة 02 من الأمر رقم: 06-03

³ المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-307.

⁴ المادة 05 فقرة 02 من المرسوم الرئاسي رقم: 07-307.

-ثانيا- المناصب العليا الهيكلية .

المناصب العليا الهيكلية في المؤسسات العمومية تشمل المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ويستفيد شاغلو المناصب العليا الهيكلية في المؤسسات العمومية المذكورة أعلاه، من زيادة استدلالية تنتج عن تصنيف المؤسسة، والمستوى السلمي للمنبص المشغول.¹

وقد صنفت هذه المؤسسات العمومية إلى ثلاثة (03) أصناف هي : "أ" و "ب" و "ج". وينقسم الصنف "أ" ، إلى أربعة أقسام يشتمل كل قسم على خمس (05) مستويات سلمية: م، م1، م2، م3، م4 ، وينقسم كل من الصنفين ب و ج إلى ثلاثة أقسام، يشتمل كل قسم منها على أربعة مستويات: م، م1، م2، م3.²

وحددت الزيادة الاستدلالية الموافقة لكل مستوى من هذه المستويات كما يأتي:

- يوافق المستوى "م" منصب المسؤول الأول في المؤسسة .

- يوافق المستوى "م1" منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام عند الاقتضاء.

أما المستويات "م2" و "م3" و "م4" ، فتوافق المناصب العليا الأخرى في التدرج السلمي³ .

ويتم تحديد الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي عن طريق

النصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم المصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية للدولة⁴.

¹ المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07.

² المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07.

³ المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07.

⁴ المادة 05 فقرة 03 من المرسوم الرئاسي رقم: 307-07.

-الفرع الثالث : الوظائف العليا للدولة .

يحدد مبلغ الراتب المستحق لممارسي الوظائف العليا في الدولة بناء على الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات الممارسة مضروب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية . ويستخلص الرقم الاستدلالي المناسب لعدد السنوات مباشرة من قراءة الجدول المنصوص عليه في المادة 03 من المرسوم الرئاسي 07-305.

أما القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية فقد حددت بتسعة عشر دينار(19دج) طبقا للمرسوم رقم: 90-228 المؤرخ في 25 يوليو 1990 وهي تختلف عن القيمة النقدية الخاصة بالموظفين .

يضاف إلى هذا المرتب الرئيسي حسب الأصناف والأقسام تعويض شهري يساوي : 40% أو 45% أو 50% أو 55% من المرتب الأساسي¹ .

المطلب الثالث : تحديد رواتب ونظام تعويضات أساتذة التعليم العالي.

طبقا للمادة 119 من الأمر 06-03 لأستاذ التعليم العالي الحق في الراتب بعد أداء الخدمة، وينقسم الراتب إلى الراتب الرئيسي، والعلاوات والتعويضات، و يحسب الراتب الرئيسي لأستاذ التعليم العالي انطلاقا من السلك الذي ينتمي إليه، ورتبته وتصنيفه والرقم

¹ المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم:07-306، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007 ص14.

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

الاستدلالي الأدنى الذي يقابل هذا التصنيف، فهو ينتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية والمقدرة بخمس وأربعين دينار (45 دج) للنقطة الاستدلالية .

لذلك سنتطرق في هذا المطلب لتصنيف رتب ونظام تعويضات أسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين (فرع أول) ، ثم تصنيف رتب ونظام تعويضات الأساتذة الباحثين (فرع ثاني)، والتعويضات الأخرى لأساتذة التعليم العالي (فرع ثالث)، تصنيف المناصب العليا الهيكلية (فرع رابع)

الفرع الأول : تصنيف رتب ونظام تعويضات الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين

-أولاً- تصنيف رتب الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين

تصنف رتب الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين وفقاً للجدول أدناه¹:

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	خارج الصنف		
1480	قسم فرعي 7	أستاذ استشفائي جامعي	أستاذ استشفائي جامعي
1280	قسم فرعي 6	أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ	أستاذ محاضر استشفائي جامعي

¹ المادة 74 من المرسوم التنفيذي رقم: 129-08.

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

1200	قسم فرعي 5	أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب	
1055	قسم فرعي 3	أستاذ مساعد استشفائي جامعي	أستاذ مساعد استشفائي جامعي

- ثانيا: الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا الوظيفية للأساتذة الاستشفائيين الجامعيين.

تحدد الزيادة الاستدلالية لممارسي المناصب العليا من الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين وفقا للجدول أدناه¹:

الزيادة الاستدلالية		المنصب العالي
الرقم الاستدلالي	المستوى	
705	14	رئيس مصلحة استشفائية جامعية
495	12	رئيس وحدة استشفائية جامعية

¹ المادة 77 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

ثالثا: نظام التعويضات لأسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين

طبقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-251 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010، المتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي¹.

يستفيد الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيين من المنح والتعويضات الآتية:

- منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي.

- تعويض الخبرة البيداغوجية.

- تعويض التوثيق.

- تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين.

- تعويض التأهيل العلمي.

01- منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي

تحسب منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي، بنسبة متغيرة من صفر (00%) إلى أربعين بالمائة (40%) من الراتب الرئيسي وتدفع كل ثلاثة (03) أشهر .
وتخضع الاستفادة من هذه المنحة إلى تنقيط وفق معايير محددة².

02- تعويض الخبرة البيداغوجية

يدفع تعويض الخبرة البيداغوجية شهريا بنسبة أربعة في المائة (4%) من الراتب الأساسي عن كل درجة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين¹.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 10-251 المؤرخ في: 20 أكتوبر 2010، المتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60، المؤرخة في: 20 أكتوبر 2010، ص 08.

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-251.

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

03- تعويض التوثيق، التأطير، المتابعة البيداغوجيين و التأهيل العلمي .

تدفع هذه التعويضات وفق الجدول أدناه²:

السلك	الرتب	مبلغ تعويض التوثيق	تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين	تعويض التأهيل العلمي
أستاذ مساعد استشفائي جامعي	أستاذ مساعد	8000 دج	% 30	% 15
أستاذ محاضر استشفائي جامعي	أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب	12000 دج	% 45	% 25
	أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ	14000 دج	% 50	% 30
أستاذ استشفائي جامعي	أستاذ	16000 دج	% 60	% 40

04- مكافأة نشاطات الصحة:

يتقاضى الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي بعنوان ممارسة نشاطات الصحة، مكافأة

شهرية تحد بنسبة خمس وخمسين بالمائة (55%) من الراتب المرتبط برتبة الانتماء¹.

¹ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 10-251

² المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 10-251.

الفرع الثاني: تصنيف رتب ونظام تعويضات أسلاك الأساتذة الباحثين

أولاً: تصنيف رتب الأساتذة الباحثين.

تصنف رتب الأساتذة الباحثين وفقاً للجدول أدناه²:

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	خارج الصنف		
1480	قسم فرعي 7	أستاذ	أستاذ
1280	قسم فرعي 6	أستاذ محاضر قسم أ	أستاذ محاضر
1200	قسم فرعي 5	أستاذ محاضر قسم ب	
1055	قسم فرعي 3	أستاذ مساعد جامعي	أستاذ مساعد
578	الصنف 13	معيد	معيد

–ثانياً- الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا الوظيفية للأساتذة الباحثين

تحدد الزيادة المقررة لممارسي المناصب العليا الوظيفية من الأساتذة الباحثين وفقاً

للجدول أدناه³.

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-199 المؤرخ في : 24 مايو 2009، يحدد نشاطات الصحة الخاصة بالأستاذ

الباحث الاستشفائي الجامعي ويضبط كفاءات دفع المكافأة المرتبطة بها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية

الشعبية العدد 31، المؤرخة في: 24 مايو 2009، ص 22.

² المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

³ المادة 69 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130.

الزيادة الاستدلالية		المنصب العالي
الرقم الاستدلالي	المستوى	
495	12	مسؤول فريق ميدان التكوين
405	11	مسؤول فريق شعبة التكوين
325	10	مسؤول فريق الاختصاص

ثالثاً: نظام التعويضات للأساتذة الباحثين .

يستفيد الأساتذة الباحثون من المنح والتعويضات التالية :

1- منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي.

2- تعويض الخبرة البيداغوجية .

3- تعويض التوثيق .

4- منحة المتابعة البيداغوجية .

5- تعويض التأهيل العلمي.

01- - منحة تحسين الأداء البيداغوجي

تحتسب منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي بنسبة متغيرة من صفر (00%) إلى أربعين بالمائة (40%) من الراتب الرئيسي وتدفع كل ثلاثة أشهر¹ وتخضع الاستفادة من هذه المنحة لسلم تنقيط يراعي فيه المعايير التالية :

- احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة.

- احترام آجال انجاز البرنامج البيداغوجي، والمشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية والعلمية .

- المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة ، استعمال التكنولوجيات الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث.

ويتم تنقيط الأستاذ الباحث من طرف رئيس قسم الكلية، أو المعهد لدى الجامعة أو المعهد لدى المركز الجامعي، أو رئيس القسم لدى المدرسة خارج الجامعة التي ينتمي إليها، أو من طرف مدير ملحقة الجامعة.²

ويرفع تظلم الأستاذ الباحث المتعلق بالتنقيط حسب الحالة في اجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ تبليغه ببطاقة التنقيط ، ويمكنه في حالة عدم الرد على تظلمه أو

¹ انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 10-252 المؤرخ في 20 أكتوبر 2010 يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأساتذة الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60 المؤرخة في 20 أكتوبر 2010 ص11.

² القرار الوزاري رقم: 375 المؤرخ في: 15 ديسمبر 2010، يتضمن تحديد معايير تنقيط الأساتذة الباحث للاستفادة من منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي ، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي السداسي الثاني، 2010، المعدل والمتمم بالقرار رقم: 904 المؤرخ في: 18 نوفمبر 2013، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي الثلاثي الرابع، 2013.

عدم رضاه بمضمون الرد رفع الأمر إلى مدير الجامعة في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ الرد على التظلم أو من تاريخ تقديم التظلم في حالة عدم الرد عليه، ويكون القرار المتخذ من طرف مدير الجامعة أو مدير المركز الجامعي أو مدير المدرسة خارج الجامعة بالنسبة للتظلم الذي يرفعه الأستاذ الباحث نهائياً¹.

02- تعويض الخبرة البيداغوجية.

يدفع تعويض الخبرة البيداغوجية شهرياً بنسبة أربعة في المائة (4%)، من الراتب الأساسي عن كل درجة².

03- التعويضات الخاصة بالتوثيق، التأطير، المتابعة البيداغوجية

تدفع شهرياً حسب الرتب و المبالغ والنسب المبينة في الجدول أدناه³.

السلك	الرتبة	مبلغ تعويض التوثيق	تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	تعويض التأهيل العلمي
معيد	معيد	3000 دج	20%	/
أستاذ مساعد	أستاذ مساعد قسم ب	6000 دج	25%	10%
	أستاذ مساعد قسم أ	8000 دج	30%	15%
أستاذ محاضر	أستاذ محاضر قسم ب	12000 دج	45%	25%
	أستاذ محاضر قسم أ	14000 دج	50%	30%

¹ القرار الوزاري رقم: 375 المؤرخ في: 15 ديسمبر 2010.

² انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 10-252.

³ انظر المواد 5،6،7 من المرسوم التنفيذي 10-252.

40%	60%	16000 دج	أستاذ	أستاذ
-----	-----	----------	-------	-------

الفرع الثالث : التعويضات الأخرى لأساتذة التعليم العالي

توجد تعويضات مشتركة بين الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين وهي : مكافأة نشاطات البحث (أولا) تعويض التميز (ثانيا) منحة تشجيع الإشراف على أطروحات الدكتوراه(ثالثا).

أولا : مكافأة نشاطات البحث.

يستفيد الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي و الأستاذ الباحث ، من مكافأة عن نشاطات البحث يحدد مبلغها الشهري كما يأتي:

- أستاذ استشفائي جامعي وأستاذ: 45000 دج.
- أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ، وأستاذ محاضر قسم أ: 40000 دج.
- أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم ب، وأستاذ محاضر قسم ب: 35000 دج.
- أستاذ مساعد استشفائي جامعي، وأستاذ مساعد قسم أ: 25000 دج.
- أستاذ مساعد قسم ب: 20000 دج.

تدفع المكافأة كل ستة (60) أشهر وتخضع لاشتراكات التقاعد والضمان الاجتماعي.¹

¹ المادة 11 المرسوم التنفيذي رقم: 10-232 ،المؤرخ في :02 أكتوبر 2010 ، يحدد شروط ممارسة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الأستاذ الباحث نشاطات البحث وكذا كيفية مكافأتها،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد57 المؤرخة في: 03 أكتوبر 2010 ،ص16.

ثانيا: تعويض التميز.

يحدد مبلغ التعويض عن التميز الممنوح للأستاذ الاستشفائي الجامعي المميز، أو الأستاذ الباحث المميز بنسبة، خمسين (50%) من الراتب الرئيسي للرتبة¹. يخضع التعويض عن التميز لاشتراكات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

ثالثا: منحة تشجيع الإشراف على أطروحات الدكتوراه.

تم تأسيس هذه المنحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 05-15 المؤرخ في 11 يناير 2005².

تهدف هذه المنحة إلى تشجيع أساتذة التعليم العالي والأساتذة الاستشفائيين الجامعيين ومديري البحث والأساتذة المحاضرين، وأساتذة البحث على مناقشة أطروحات الدكتوراه التي يقومون بتأطيرها في أجل أقصاه ستة (06) سنوات، ابتداء من تاريخ أول تسجيل في الدكتوراه³.

ويحدد مبلغ المنحة بمائة ألف دينار (10000.00 دج) لكل أطروحة دكتوراه تناقش في الأجل المحدد أعلاه⁴.

مع الملاحظة أن هذه المنحة يستفيد منها أساتذة التعليم العالي والأساتذة الاستشفائيين الجامعيين، والأساتذة المحاضرين المتعاقدين تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم: 96-370 وكذا

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-253، المؤرخ في: 20 أكتوبر 2010، يحدد مبلغ تعويض التميز للأستاذ الاستشفائي الجامعي المميز والأستاذ المميز ومدير البحث المميز وكيفيات دفعه. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 60 المؤرخة في: 20 أكتوبر 2010، ص 11.

² المرسوم التنفيذي رقم: 05-15، المؤرخ في: 11 يناير 2005، يؤسس منحة تشجيع الإشراف على أطروحات الدكتوراه، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 05، المؤرخة في: 12 يناير 2005، ص 10.

³ المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم: 05-15 .

⁴ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم: 05-15 .

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

المستخدمون الأجانب، الموظفون بصفة أساتذة التعليم العالي وأساتذة محاضرين تطبيقاً للمرسوم رقم: 86-276¹.

الفرع الرابع : تصنيف المناصب العليا الهيكلية

طبقاً للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2004، المتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة المعدل والمتمم².

ويكون تصنيف مديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة طبقاً للجدول الآتي³:

التصنيف				
الرقم الاستدلالي	القسم	الصف	المجموعة	
1080	1	أ	1	مديرية الجامعة
1000	2	أ	1	الكلية
794	1	ب	2	المعهد
746	2	ب	2	ملحقة الجامعة

¹ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 05-15.

² القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2004، المتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23 المؤرخة في: 30 مارس 2005، ص 26، معدل ومتمم بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 24 يونيو 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 56، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2009، ص 17.

³ المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2004.

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

أولاً: تصنيف المناصب العليا الهيكلية لمديرية الجامعة :

تصنف المناصب العليا الهيكلية لمديرية الجامعة وفق الجدول أدناه¹:

طريقة التعيين	شروط التعيين	التصنيف				المناصب العليا
		الرقم الاستدلالي	المستوى	القسم	الصف	
مرسوم	أستاذ التعليم العالي وفي حالة عدم وجوده أستاذ محاضر أو أستاذ محاضر استثنائي جامعي					مدير الجامعة
مرسوم	أستاذ التعليم العالي وفي حالة عدم وجوده أستاذ محاضر أو أستاذ محاضر استثنائي جامعي	840	م	أ	أ	نائب مدير الجامعة
مقرر من مدير الجامعة	أستاذ مساعد مثبت	778	م-1		أ	مسؤول المركز المكثف للغات

¹ المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2004.

ثانياً: تصنيف المناصب العليا الهيكلية للكلية:

تصنف المناصب العليا الهيكلية للكلية وفقاً للجدول أدناه: ¹

طريقة التعيين	شروط التعيين	التصنيف				المناصب العليا
		الرقم الاستدلالي	المستوى	القسم	الصف	
مرسوم	أستاذ التعليم العالي وفي حالة عدم وجوده أستاذ محاضر أو أستاذ محاضر استشفائي جامعي	1000	م	2	أ	العميد
قرار من الوزير	أستاذ دائم له أعلى رتبة	800	م	2	أ	نائب العميد
قرار من الوزير	أستاذ دائم له أعلى رتبة	800	م	2	أ	رئيس قسم
قرار من الوزير	أستاذ مساعد مثبت	746	م-1	2	أ	نائب رئيس قسم

¹ المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2004.

ثالثا: تصنيف المناصب العليا الهيكلية للمعهد لدى الجامعة

تصنف المناصب العليا الهيكلية للمعهد لدى الجامعة وفقا للجدول أدناه¹:

طريقة التعيين	شروط التعيين	التصنيف				المناصب العليا
		الرقم الاستدلالي	المستوى	القسم	الصف	
مرسوم	أستاذ التعليم العالي وفي حالة عدم وجوده أستاذ محاضر أو أستاذ محاضر استشفائي جامعي	794	م	1	ب	مدير
قرار من الوزير	أستاذ دائم له أعلى رتبة	686	م	1	ب	مدير مساعد

¹ المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2004.

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

رئيس قسم	ب	1	م	686	أستاذ دائم له أعلى رتبة	قرار من الوزير
----------	---	---	---	-----	----------------------------	-------------------

رابعا: تصنيف المناصب العليا بملحقة الجامعة

تصنف المناصب العليا الهيكلية بملحقة الجامعة وفقا للجدول أدناه¹:

طريقة التعيين	شروط التعيين	التصنيف				المناصب العليا
		الرقم الاستدلالي	المستوى	القسم	الصف	
قرار من الوزير	أستاذ مساعد مثبت	746	م		ب	مدير

يلاحظ انه رغم التحسن في مستوى رواتب وتعويضات أساتذة التعليم العالي، إلا أنها تبقى غير كافية لإعطاء المكانة المرموقة لأستاذ التعليم العالي، لذلك يجب مراجعة رواتب أساتذة التعليم العالي ونظام التعويضات، مما يسمح لهذه الفئة بأن تكون في أعلى السلم الإداري ماديا، وليس مجرد نظريا ويحفظ كرامتها ومكانتها الاجتماعية.

¹ المادة 6 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2004.

المبحث الثاني: الحقوق المعنوية لأساتذة التعليم العالي

إضافة إلى الحقوق المالية يستفيد أساتذة التعليم العالي من حقوق معنوية، تتناسب خصوصية وظيفتهم سنتناولها كما يلي الحرية الأكاديمية(مطلب أول)،الحق في العطلة العلمية (مطلب ثاني)،الحق في التكوين الاقامي وتحسين المستوى في الخارج (مطلب ثالث)، المشاركة في الأجهزة المسيرة لمؤسسات التعليم العالي (مطلب رابع).

المطلب الأول: الحرية الأكاديمية .

سنتناول في هذا المطلب مفهوم الحرية الأكاديمية من خلال تعريفها لغة واصطلاحاً وفقها (فرع أول)، وواقع الحرية الأكاديمية في الجزائر من خلال مدلولها على مستوى النصوص التشريعية وفي ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية (فرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم الحرية الأكاديمية :

أولاً: تعريف الحرية الأكاديمية

1- التعريف اللغوي :

يتكون المصطلح من كلمتين هما الحرية ،والأكاديمية

الحرية :وتعني العتق والخلص¹ كما تعني التحرر من العبودية والشرف والكرم

والطيب²

¹ احمد رضا ، معجم متن اللغة ، دار مكتبة الحياة، بيروت ،لبنان ،1958، ص 59.

² أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، الجزء العاشر، الطبعة السادسة ، دار صادر، بيروت، لبنان ،دت، ص 178.

الأكاديمية : ظهر اللفظ لأول مرة عند الإغريق عام 376 ق م ، عندما أنشأ أفلاطون مؤسسة للتعليم العالي أطلق عليها اسم (كاديفا)، ولكن الأكاديمية تعني الدراسات التجريدية المبنية على المفاهيم والنظريات، وأصبحت تطلق على كل ما يختص بجامعة أو كلية .
والحرية الأكاديمية : تعني غياب القيود والإكراه والإجبار والقهر، عن نشاطات البحث والدراسة والتدريس في الجامعات ومراكز البحث، وهي تتعلق بحق الجامعة والأساتذة والطلبة في التتبع المسؤول للحقيقة والمعرفة.¹

2-التعريف الاصطلاحي للحرية الأكاديمية .

2-1: على مستوى الإعلانات المعنية بالحرية الأكاديمية.

عرفها إعلان ليما كما يلي :

"الحرية الأكاديمية تعني حرية أعضاء المجتمع الأكاديمي فرديا أو جماعيا، في متابعة المعرفة وتطويرها وتحويلها، من خلال البحث والدراسة والمناقشة والتوثيق والإنتاج والخلق والتدريس وإلقاء المحاضرات والكتابة".²

وعرفها إعلان عمان للحرية الأكاديمية ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي : "حرية التعبير عن الرأي وحق نشر المعلومات والمعارف، وتبادلها كما تشمل حق المجتمع الأكاديمي في إدارة نفسه بنفسه، واتخاذ القرارات الخاصة بتسيير أعماله ووضع ما يناسبها من اللوائح والأنظمة والإجراءات، التي تساعد على تحقيق أهدافه التعليمية والبحثية العلمية"³

¹ عبد السلام الشبراوي عباس، الحرية الأكاديمية في التعليم الجامعي " دراسة مقارنة بين سنغافورة وجمهورية مصر العربية)، مجلة كلية التربية ، جامعة بور سعيد ، العدد الواحد والعشرون ، يناير 2017، ص145.

² إعلان ليما بشأن الحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي .المنظمة العالمية للخدمات الجامعية ،1988.

³ مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان ،المؤتمر الخاص بالحرية الأكاديمية في الجامعات العربية ،عمان 15 إلى 16 ديسمبر 2004.

وتعرفها الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعة A.A.U.P بأنها: " حرية المعلم الجامعي في التعليم والبحث والتنظيم والنشر، وكذلك حقهم في أن تتوافر لهم الحصانات المهنية والأخلاقية والمجتمعية، التي تضمن أداءهم لواجباتهم الأكاديمية".¹

-3- على المستوى الفقهي.

عرفها البعض بأنها "حرية أفراد المجتمع الأكاديمي، والمتمثلة في حرية البحث والتدريس والنشر والتعبير عن أفكاره العلمية، وكل ما يدخل في نطاق عمله المهني كأستاذ جامعي، فضلا عن تمتع الجامعة باستقلال في كل المجالات الإدارية والمالية والسيادية في التسيير الذاتي لشؤونها الجامعية في إطارها القانوني والتربوي".²

وعرفها الدكتور محمد نور فرحات " تلك الحرية التي تمنح للأكاديمي حقا يتعلق ببحوثهم، كاختيار الموضوع واستخدام المنهج والتحليل النظري ونشر نتائج البحث، سواء بشكل مقروء أو مسموع، وهذه الحقوق يتمتع بها العلماء والباحثون بصفة فردية وجماعية"³ كما عرفها الدكتور ثروت عبد العال بأنها "حرية تلقين العلم وتلقيه، بدون أي قيود غير موضوعية قد تحد من نطاقها أو تعوق ممارستها، فهي تشمل من ناحية أولى حرية تلقين العلم التي يقصد بها .

- حرية الفرد في تلقين العلم للآخرين، عن طريق نشر وإذاعة ما يعتقدوه هو صحيحا كتابة أو قولا، كما يقصد بها أيضا حرية نقل المعرفة للنشر وما يستتبع ذلك من حرية الإنسان في نشر أفكاره ومعتقداته وإنشاء مؤسسات تدار لهذا الغرض، كما تشمل من ناحية

¹ رجب محمد السيد الكحلوي، الحماية القانونية للحرية الأكاديمية، مؤسسة بدران للطباعة بأسبوط، مصر، دت، ص23.

² Olivier beaud .les libertés universitaires a l.abondon ?paris dalloz.cooll2010. p345

³ محمد نور فرحات، السلطة والقانون والحرية، البحث عن العدل، الطبعة الأولى، 2000، ص 215.

أخرى حرية تلقي العلم على يد الآخرين، والتي يقصد بها حرية الفرد في أن يتلقى التعليم، وفي اختيار نوعية التعليم الذي يتلقاه، واختيار المعلم الذي يقوم به، وأن يتمتع على ذلك بفرص متساوية مع غيره من المواطنين، في تلقي التعليم إلى أقصى حدوده¹.

من خلال استعراض التعريفات المختلفة سواء من خلال الإعلانات المعنية بالحرية الأكاديمية، أو على المستوى الفقهي فإنه يمكن تعريف الحرية الأكاديمية: بأنها حرية المجتمع الأكاديمي المقيدة بالأعراف الجامعية والقوانين المنظمة، وهي تشمل حرية الأستاذ، والطالب، والمؤسسة التعليمية ذاتها وذلك على النحو التالي :

- حرية الأستاذ الجامعي :وأهم أشكالها في الكتابة والحديث والبحث عن الحقيقة، كما يراها بلا قيود أو ضغوط سواء من قبل إدارة الجامعة ، أو السلطة السياسية ، فالحرية الأكاديمية تعد بمثابة حصانة للأستاذ للاحتفاظ بموقعه الوظيفي والأكاديمي، مادام مؤهلا علميا لذلك، ولم يخل بواجباته الأكاديمية بصرف النظر عن معتقداته الشخصية².

- حرية الطالب : تشمل الحرية الأكاديمية للطلاب كفالة حريتهم في اختيار ما يدرسونه من مواد، وحريتهم في التعبير عن أفكارهم بالطريقة التي يفضلونها، وحريتهم في تقويم المقررات الدراسية، وأيضا تقويم أساتذتهم، فضلا عن حرية إقامة الندوات والاستعانة بمحاضرين من خارج الجامعة، لمناقشة الموضوعات المختلفة داخل أسوار الجامعة وإجراء الانتخابات لتكوين الطلاب، وغيرها من الأنشطة التي تتفق والتقاليد الجامعية .

- حرية المؤسسات الأكاديمية: ويكون ذلك من خلال ممارسة دورها بشكل من أشكال الاستقلال، دون تدخل أو ضغوط من قبل أية جهة داخلية أو خارجية³.

¹ رجب محمد السيد الكحلوي ، المرجع السابق، ص 23-24.

² المرجع نفسه، ص 24.

³ المرجع نفسه ، ص 25.

الفرع الثاني: واقع الحرية الأكاديمية في الجزائر

أولاً- مدلول الحرية الأكاديمية على مستوى النصوص التشريعية .

عندما نحاول نتبع تطبيق المواثيق والإعلانات الدولية الخاصة بالحرية الأكاديمية المذكورة سابقاً، على النصوص القانونية الجزائرية نجد أن هناك تأخراً كبيراً في تكييف منظومتها القانونية مع متطلبات هذه النصوص ، رغم أن الجزائر صادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية بتاريخ 16-05-1989¹، حيث لم تتضمن الدساتير التي عرفت الجزائر مفهوم الحرية الأكاديمية، وأول إشارة له كانت في التعديل الدستوري لسنة 2016، التي نصت المادة 44 فقرة 03 منه، على الحرية الأكاديمية بشكل جلي من خلال النص على أن " الحريات الأكاديمية وحرية البحث العلمي مضمونة وتمارس في إطار القانون"²

وتم تأكيد ذلك في التعديل الدستوري لسنة 2020³، حيث نصت المادة 75 فقرة 01 منه "الحريات الأكاديمية وحرية البحث العلمي مضمونة "

¹ المرسوم الرئاسي رقم: 89-67، المؤرخ: في 16 ماي 1989، يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد20 ، المؤرخة في: 17 مايو 1989، ص531.

² دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بالقانون رقم: 16-01 المؤرخ في: 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري .الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد14، المؤرخة في: 07 مارس 2016 ص03.

³ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم: 20-442 المؤرخ: في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020.

وبالتالي يمكن القول أن المؤسس الدستوري الجزائري قد وضع نصا تأسيسيا، يمكن أن تستند إليه جميع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالحرية الأكاديمية، لكن الملاحظة الأساسية الواجب الإشارة إليها في نص المادة الدستورية، هو تناول المفهوم بصيغة الجمع أي حريات وصيغة الجمع جاءت منسجمة مع التوجه الذي أخذه إعلان عمان للحريات الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في 2004، على عكس كل المواثيق الدولية الأخرى المشار إليها التي تستعمل مصطلح الحرية الأكاديمية أو الحرية الفكرية .

ويمكن القول أن الحرص على تناول المفهوم بصيغة الجمع، إنما هو استجابة للطرح الذي يصنف الحرية الأكاديمية ضمن دائرة الحقوق .

وفي نفس السياق يمكن أن نلاحظ أن المؤسس الدستوري في نفس المادة قد ربط بين الحريات الأكاديمية والبحث العلمي، وهو أمر قد يثير بعض الغموض إذ أن حرية البحث هي متضمنة بالضرورة في الحرية الأكاديمية ومن مستلزماتها، وبالتالي لا تترتب عليه أي آثار قانونية حيث أن هذا الربط جاء للتأكيد على أن الحق في حرية البحث العلمي، هي من بين الحقوق المضمونة في دائرة الحقوق المتعلقة بالحريات الأكاديمية¹.

كما يمكن ملاحظة أن المؤسس الدستوري قد نص على أن هذه الحريات الأكاديمية مضمونة وتمارس في إطار القانون، وبغض النظر على مدى وجاهة ذلك من عدمه فإن ذلك قد حصر أن جهة التنظيم الأساسية لهذه الحريات إنما هو التشريع أي النص القانوني، ولعل ذلك يتجاوز من جهة مفهوم الحرية الأكاديمية ذاته باعتباره مفهوما ينطلق من

¹ سالمى العيفة، الجامعة الجزائرية وسؤال الحرية الأكاديمية مقارنة نظرية في ضوء متغيرات الواقع، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، المجلد 10، العدد 02، سبتمبر 2019، ص 1407.

خصوصية المجتمع الأكاديمي في أسلوب العمل وفي طريقة التنظيم، وكان الأجدر أن تترك مسألة تنظيم هذا الجانب إلى الجهات المختصة ذات العلاقة بالشأن الأكاديمي كما تؤكد عليه مختلف المواثيق الدولية، التي تعرضنا لها سابقا إذ أن التنصيب على الحريات الأكاديمية، إنما جاء ليقر واقعا تنظيميا لمفهوم الحرية الأكاديمية الذي يعتبر من المبادئ الأساسية التي أكد عليها ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي منذ أبريل 2010، كما سنرى لاحقا ووجه الاستغراب هنا لا ينصرف فقط لتأخر الدستور على الميثاق في التأكيد على هذا المفهوم، وإنما لتراجع المؤسس الدستوري على اعتباره من المبادئ الناظمة للحياة الأكاديمية كما هو في الميثاق، وبدلا من احتواء الميثاق كأداة في تنظيم ما هو منظم أصلا، فقد فتح الدستور المجال للتنظيم القانوني ليعيد تنظيم هذا الجانب من جديد وهو ما يفتح المجال لتأويل هذا الجانب على انه غموض في التعامل مع المفهوم أو نقله لدائرة الضيق¹.

من الناحية القانونية تنظم الجامعة الجزائرية وفقا للقانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المعدل والمتمم² حيث وردت به بعض الإشارات التي أكدت على بعض الحريات العامة التي هي من صميم الحرية الأكاديمية، فالمادة 58 منه تؤكد على أن مؤسسة التعليم العالي هي فضاء لحرية التفكير والبحث والإبداع...، في حين تتناول المادة 59 شروط التعليم والبحث، والمتمثلة في الموضوعية العلمية وتقبل احترام الآراء المخالفة، ويتنافى التعليم والبحث مع أي شكل من أشكال الدعاية، ويجب أن يبقي بعيدين عن كل هيمنة سياسية وإيديولوجية، أما المادة 60

¹ سالمى العيفة، المرجع السابق، ص 1408.

² القانون رقم 99-05 المؤرخ في: 04 افريل 1999.

منه فتخص أساتذة التعليم العالي بحق التمتع بالحرية الكاملة في التعبير والإعلام خلال ممارسة نشاطهم التعليمي والبحثي، دون الإخلال بالتقاليد الجامعية في مجال التسامح والموضوعية واحترام قواعد الآداب والأخلاقيات، مع ضمان التمتع بحرية الانضمام إلى الجمعيات وبحق الاجتماع وفقا للشروط المحددة في التشريع المعمول به ، وكذا الأمر بالنسبة للطلبة في المادة 61 منه التي نصت على تمتعهم كذلك بحرية الإعلام والتعبير دون المساس بنشاطات التعليم والبحث والنظام العام، وحرية الانضمام إلى الجمعيات وحق الاجتماع، وفقا للشروط المحددة في التشريع المعمول به ¹.

ثانيا- مدلول الحرية الأكاديمية في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية.

يعتبر هذا الميثاق أول وثيقة تعنى بمفهوم الحرية الأكاديمية بشكل صريح إذ أن الميثاق اعتبرها من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الحياة الجامعية والتي جاءت استجابة لحد الضرورة كما عبرت عنه ديباجة الميثاق.

ويؤكد الميثاق على المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية والتي أجملها في سبعة (07) مبادئ، هي النزاهة والإخلاص، الحرية الأكاديمية، المسؤولية والكفاءة، الاحترام المتبادل، وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقي، الإنصاف، واحترام الحرم الجامعي²، ثم يؤكد على الحقوق والالتزامات التي تندرج عبر ثلاثة أصناف ابتداء من حقوق والتزامات الأستاذ الباحث في التعليم العالي، وحقوق وواجبات الطالب في التعليم العالي، ثم حقوق والتزامات الموظفين الإداريين والتقنيين في التعليم

¹ سالمى العيفة، المرجع السابق، ص1409.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، أفريل 2010، ص02-3.

العالي، ليختتم الميثاق بعبارة عامة تؤكد على أن تلتزم الأسرة الجامعية بترقية الأخلاقيات والآداب الجامعية باحترام الميثاق نصا وروحا .

وأدرجت الحرية الأكاديمية ضمن المبادئ الأساسية للأخلاقيات والآداب الجامعية باعتبارها المبدأ الثاني من حيث الترتيب وفي تعريفه لمبدأ الحرية الأكاديمية نص الميثاق على انه " لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات ،فهي تضمن في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني والتعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة وإكراه " وعلى الرغم من أن الميثاق لا يقدم تعريفا محددًا للحرية الأكاديمية أو مدلولها في هذا النص إلا انه أشار إلى مبدأ الحريات مرة أخرى ضمن المبدأ السابع المتعلق باحترام الحرم الجامعي حينما أكد في شرحه لهذا المبدأ على أن "جميع فئات الأسرة الجامعية تساهم بسلوكها في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصياتها وحصانتها، وتمتتع عن المحاباة وعن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحرّياتها وحقوقها، وعلى الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية"¹.

وعلى مستوى الحقوق والالتزامات التي يتناولها الميثاق يعود مرة أخرى للتأكيد على مفهوم الحرية الأكاديمية ، ليجعل منها التزاما للأستاذ الباحث في التعليم العالي ، دون أن يشير إليه ضمن الحقوق المكفولة ، إذ يتعرض لها ضمن المسؤوليات الأساسية الملقاة على عاتق الأستاذ الباحث من أجل الاضطلاع التام بوظائف الجامعة ، وذلك في موضعين يؤكد الأول على صيانة حرّيته بوصفه جامعيا ويؤكد الثاني على المساهمة في احترام الحريات

¹ ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية ، المرجع السابق، ص03.

الأكاديمية لبقية أعضاء الأسرة الجامعية ،والقبول بالمجابهة الشريفة لوجهات النظر على اختلافها¹.

أما بالنسبة للطالب فان الميثاق جعلها احد الحقوق المنصوص عليها فله كما ينص الميثاق الحق في حرية التعبير والرأي ،على أن يتم ذلك في إطار احترام التنظيمات التي تحكم سير المؤسسات الجامعية، أما الواجبات التي تقع على الطالب فقد خلت من أي إشارة لمبدأ الحرية ، وبالنسبة لحقوق والتزامات الموظفين والتقنيين في التعليم العالي، فقد خلت من أي إشارة لمفهوم الحرية ،رغم تأكيد الميثاق على أن الأستاذ الباحث والطالب لا يعتبران الفاعلين الوحيدين في الجامعة، كونهما يرتبطان ارتباطا وثيقا بالموظفين الإداريين والتقنيين التابعين للمؤسسات الجامعية².

يمكن أن نلاحظ الغموض في تناول مفهوم الحريات كما يشير إليه نص الميثاق ،فمن جهة يؤكد على أن الحريات الأكاديمية كمبدأ عام، وهو ما يستدعي أن تخضع جميع الأصناف التي يتناولها لهذا المبدأ من حيث الاستفادة من الامتيازات المترتبة عنه والخضوع للالتزامات التي يفرضها، غير أن ما يسجل أن الميثاق حينما تناول الحقوق والالتزامات أكد على الحريات كالتزام بالنسبة للأستاذ الباحث بينما هي من الحقوق بالنسبة للطالب أما بالنسبة للموظفين الإداريين والتقنيين فالمسألة مغيبة على الإطلاق .

ويمكن ملاحظة أيضا أن خصوصية المجتمع الأكاديمي التي هي عنوان الحرية الأكاديمية والباحث عليها لا تظهر في نص الميثاق، وإنما يكتفي بالتركيز على مفهوم الأسرة الجامعية التي تكررت في هذا النص تسع (09) مرات، والتي يفهم من نص الميثاق

¹ المرجع نفسه، ص06.

² ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية المرجع السابق، ص08.

أنها تتكون من ثلاثة أطراف محددة هي الأستاذ الباحث والطالب والموظفين الإداريين والتقنيين.

وعلى عكس ما يقتضيه مفهوم المجتمع الأكاديمي كما هو وارد في الإعلانات والمواثيق الدولية والذي تحدد اطرافه من خلال ثلاثة مكونات هي الأستاذ والطالب والمؤسسة الجامعية ذاتها، في حين يجعل ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية جهاز الإدارة خارج إطار الأسرة الجامعية¹، وذلك ما هو واضح بشكل صريح في شرح المبدأ الثالث المتعلق بالمسؤولية والكفاءة من خلال التأكيد على، "أن تضمن المؤسسة الجامعية التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراكها في سيرورة اتخاذ القرار مع التأكيد على أن المسائل العلمية تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم"²، الواضح هنا أن مفهوم الأسرة الجامعية لا يرقى لمفهوم المجتمع الأكاديمي المبني على مفهومي التخصص والخصوصية، فلإدارة دورها وللأستاذ صلاحياته أمام أطراف الأسرة الجامعية، فالمجال مفتوح أمامهم لمشاركة الإدارة في اتخاذ القرار³. وكما أشرنا سلفاً فإن من مستلزمات الحرية الأكاديمية، استقلالية الجامعة، إدارياً ومالياً وبحثياً، وهذا الأمر لا يتأتى إلا بتحقيق مفهوم المجتمع الأكاديمي باعتباره مجتمعاً يقوم على التخصص في التدريس والبحث وخدمة المجتمع، بما تعنيه الخصوصية في التنظيم والاستقلالية⁴.

وحسب القانون التوجيهي للتعليم العالي رقم: 99-05، فقد أشار في يستجيب المرفق العمومي للتعليم العالي في إطار المهام العامة إلى حاجيات المجتمع في الميادين التالية :

¹ سالمى العيفة، المرجع السابق، ص 1410.

² ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، المرجع السابق، ص 03.

³ -سالمى العيفة، المرجع نفسه، ص 1410.

⁴ المرجع نفسه ص 1411.

- التكوين العالي .

- البحث العلمي والتكنولوجي وتثمين نتائجه ونشر الثقافة والإعلام العلمي والتقني.¹
وانشأ فئة جديدة من فئات المؤسسات التي تتكفل بمهام مرفق التعليم العالي، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني وهي مؤسسة وطنية للتعليم العالي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.²

وهو أمر جوهري حدد من خلاله هذا النص صفة العلمية للمؤسسة الجامعية، كما نصت المادة 37 من نفس القانون، على خضوع المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني في سيرها إلى قواعد ملائمة لخصوصية مهامها، لا سيما تطبيق المراقبة المالية البعيدة والاستعمال المباشر للمداخل المحصل عليها من تأدية المهام المنصوص عليها في المادة 36 من نفس القانون، ولاسيما في تطوير نشاطاتها البيداغوجية والعلمية وهذا يعتبر نوع من الاستقلالية للجامعة، والتي كانت غير موجودة في ظل المرسوم رقم: 554-83 الذي يعتبر الجامعة مؤسسة ذات طابع إداري³، كغيرها من المؤسسات الإدارية الأخرى، لكن رغم هذه الخصوصية والاستقلالية المكرسة بمقتضى القانون رقم: 99-05 إلا انه يمكن أن نلاحظ على مستوى تنظيم وهيكل الجامعة، تكريس صورة عدم الاستقلالية الإدارية، على حساب الطابع العلمي الذي يؤكد عليه القانون، فطبقا للمرسوم التنفيذي رقم: 03-279 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، فان مجلس إدارة الجامعة يتشكل إضافة للوزير المكلف بالتعليم العالي، من ممثلين عن الوزارات

¹ المادة 05 من القانون رقم: 99-05

² المادة 31 من القانون رقم: 99-05.

³ المرسوم رقم: 83-554، المؤرخ في 24 سبتمبر 1983 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، المؤرخة في: 27 سبتمبر 1983، ص 2420.

التالية: المالية، التربية والتعليم، التكوين المهني، العمل، السلطة المكلفة بالبحث العلمي، السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثل عن والي ولاية مقر الجامعة، وممثلي القطاعات الرئيسية المستعملة التي تحدد قائمتها في مرسوم إنشاء الجامعة، ممثل عن الأساتذة في كل كلية ومعهد ينتخب من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة، وممثلين اثنين منتخبين من الموظفين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات وممثلين اثنين منتخبين عن الطلبة، ويفتح المرسوم مجال المشاركة في اجتماع مجلس الإدارة بصوت استشاري أمام كل من رئيس الجامعة، وعمداء الكليات ومديري المعاهد ومديري الملحقات ونواب رئيس الجامعة ومسئول المكتبة المركزية، وأربعة ممثلين على الأكثر من الأشخاص المعنويين و/ أو الطبيعيين الذين يساهمون في تمويل الجامعة، كما يفتح المجال لمشاركة بصفة استشارية أمام شخصيات خارجية وبكل شخص من شأنه أن يساعد في أشغال المجلس.¹

أما المجلس العلمي للجامعة فيتشكل من: رئيس الجامعة، نواب رئيس الجامعة، عمداء الكليات، مديري المعاهد ومديري الملحقات، ومديري وحدات البحث، مسؤول المكتبة المركزية للجامعة وممثلين اثنين عن الأساتذة في كل كلية ومعهد ينتخبان من الأساتذة الأعلى رتبة، وشخصين خارجيين يكونان أستاذين تابعين لجامعات أخرى، أو أي شخص من شأنه مساعدة المجلس في أشغاله.²

وتكرس حالة عدم الاستقلالية الإدارية على مستوى رئاسة الجامعة، التي تضم تحت سلطة رئيس الجامعة نيابات رئيس الجامعة، الأمانة العامة للجامعة، والمكتبة المركزية، وفي إطار ذلك يتمتع رئيس الجامعة بصلاحيات واسعة باعتباره مسؤولاً عن السير العام للجامعة مع احترام صلاحيات هيئاتها الأخرى.³

¹ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

³ المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

كما تركز عدم الاستقلالية الإدارية على مستوى الكلية التي يرأسها عميد، فمجلس الكلية يتشكل من ،عميد الكلية ورئيس المجلس العلمي، ورؤساء الأقسام ،ومديري وحدات البحث والمخابر، وممثلين منتخبين عن أساتذة كل قسم من ذوي الرتبة الأعلى، وممثل منتخب من الطلبة عن كل قسم وممثلين منتخبين عن المستخدمين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات، إضافة لحضور نواب العميد والأمين العام وكذا مسؤول مكتبة الكلية بصوت استشاري.¹

أما على مستوى المجلس العلمي للكلية، فيتم كذلك تكريس الصفة الإدارية في تشكيلة المجلس، على حساب الصفة العلمية الصرفة لأعضائه عبر تشكيلته التي تتكون من: العميد ونوابه ورؤساء الأقسام، ورؤساء اللجان العلمية، ومديري وحدات ومخابر البحث، وممثلين منتخبين من بين الأساتذة عن كل قسم ومسؤول مكتبة الكلية، في حين أن اللجنة العلمية للقسم تضم زيادة على رئيس القسم ستة إلى ثمانية من الأساتذة.²

وفي الجملة يمكن أن نقول إنه على الرغم من محاولة تأكيد خصوصية الطابع العلمي لمؤسسة التعليم العالي الذي يهدف إلى تأكيد الاستقلالية الإدارية للجامعة، فإن تكريس ذلك لم يتم على المستوى القانوني بشكل واضح، حيث إن نظام اختيار الهيئات المسيرة للجامعة أخذ بالنظام المختلط الذي يزوج بين الانتخاب والتعيين، وهو ما يوحي شكليا بتعزيز مبدأ استقلالية الجامعة، غير أنه و بغض النظر لتضخيم تمثيلية السلطة الإدارية المعينة على حساب المنتخبين من ممثلي هيئات التدريس لموظفين والطلبة، فإن السلطة الأوسع هي بيد رئيس الجامعة، فهو المسؤول الأول عن سير عمل الجامعة، مع احترام الهيئات الأخرى التي تبقى شكلية لا أكثر.

¹ المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² المادة 43، 48 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

أما بخصوص استقلالية البحث فإنه في ضوء الهيمنة الإدارية الواضحة على الشأن الجامعي ككل، تغدو مسألة استقلالية البحث إشكالية قائمة في واقع الجامعة الجزائرية، أما على مستوى النصوص فإن هذه الاستقلالية تبرز في ضوء المهام التي تضطلع بها الجامعة في هذا الشأن، والتي تحدد مجالات البحث في الجامعة باعتبارها المهمة الثانية من مهامها، حيث إن المرسوم التنفيذي: 03-279 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بها، ينص أن الجامعة تتولى مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي وهو ما يسهم على مستوى التكوين العالي¹، في تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، وتلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث، والمساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها والمشاركة في التكوين المتواصل.

أما على مستوى البحث العلمي والتطوير التكنولوجي فتكون مهمتها من خلال المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، وترقية الثقافة الوطنية ونشرها والمشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية وتثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني، والمشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها². ويمكن القول إنه على الرغم مما حققه البحث العلمي في الجزائر من انجازات ومساهمات، إلا أنه مازال يعاني من أزمة متعددة المظاهر حصرها الدكتور عمار بوحوش، في جملة من المشاكل تقيد البحث العلمي وتحول دون استقلاليته وهي:

1- المشكل الأول ينبع من التشريع والقوانين والإجراءات الإدارية التي تحرص على

التقيد بالنصوص القانونية وليس تحقيق الأهداف المنشودة.

¹ المادة 04، 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-279.

² المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-279.

- 2-المشكل الثاني عدم وجود رغبة أو إرادة لنجاح عملية البحث، حيث قلة الحرص والمتابعة من طرف المسؤولين عن القطاع لنشاطات البحث،
- 3- عدم وجود استقلالية مالية لمراكز البحث، إذ الجهة المركزية هي التي تمول البحث وتفرض شروط الصرف.
- 4- سوء التنظيم والتسيير، حيث اللامبالاة في التوظيف وعدم التقيد بتقنيات الاختيار حسب التخصص، قلة المؤطرين الأكفاء.
- 5- قلة الوعي بالبحث العلمي .
- 6-عدم وجود ميزانيات لنشر المجلات العلمية.¹

أما بالنسبة للاستقلال المالي ، فإنه رغم تمتع الجامعة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي كما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي رقم: 03-279، مما يجعلها تتمتع باستقلالية مالية تسمح لها بأداء المهام المنوطة بها، إلا انه من الناحية الواقعية توكل مسؤولية تمويل الجامعة إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بشكل مركزي، اعتمادا على الميزانية التي تحددها لها الدولة، رغم أن القانون التوجيهي للتعليم العالي رقم: 99-05 في مواد 35 و 36 جعل مصادر تمويل المؤسسة الجامعية متنوعة من هبات ووصايا ، وأموال مخصصة، وإعانات مختلفة ، و أموال عمومية و خاصة، ومشاركة المستعملين في تمويل التكوين المتواصل في المادة كما يمكنها الحصول على مقابل خدمات وخبرات تقدمها عن طريق عقود واتفاقيات استغلال براءات الاختراع والمتاجرة بمنتجات نشاطاتها المختلفة.

¹ فلوح احمد ،مشكلات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية "المركز الجامعي نموذجا " ، كتاب أعمال الملتقى المشترك الأمانة العلمية .الجزائر العاصمة 2017/07/11 ،ص65.

رغم هذا التنوع في الموارد المنصوص عليه تبقى مصادر التمويل محتكرة من قبل الخزينة العمومية مما يؤكد عدم الاستقلال المالي للجامعة، كما يلاحظ بعض الباحثين فإن أهم مميزات نظام تمويل الجامعة الجزائرية تتمثل فيما يلي:

- نظام تمويل حكومي و شكل مركزي، استنادا لمبدأ مجانية التعليم و اعتبر التعليم مسؤولية الدولة،

- الزيادة الملحوظة في نسبة الإنفاق على التعليم الجامعي في ميزانية الدولة، والتي يقابلها فجوة تمويلية نظرا للتزايد المستمر في أعداد الطلاب والاهتمام بإصلاح وتطوير القطاع وارتفاع تكلفة الطالب الجامعي، مقابل ارتفاع معدلات التضخم والغلاء على المستويين المحلي والعالمي، وارتفاع مستويات الجودة المطلوبة.

- ارتفاع نفقات التسيير مقابل نفقات التجهيز في ميزانية القطاع، مقابل عدم الرشادة في تسيير هذه النفقات، حيث أن مؤسسات التعليم العالي تستنزف نصف هذه النفقات، إضافة إلى العبء الاجتماعي للطلبة من خلال الخدمات الجامعية، والإدارة المركزية التي تمتص 14.8٪، لتأتي مرتبة البحث العلمي ب 3.7 ٪، وهذا يعني طغيان الطابع الإداري والاجتماعي على حساب التعليم والبحث العلمي في نفقات التسيير.

- ببطء وتيرة تطور نفقات التعليم العالي، مقارنة بتطور الناتج الداخلي الخام.

- انخفاض نصيب الطالب من الإنفاق العام على التعليم الجامعي.¹

- انخفاض الإنفاق على البحث العلمي، من قيمة ما يخصص للبحث العلمي من الناتج المحلي الخام ومن ميزانية التعليم العالي.

¹ الإمام سالمة، صنع السياسة التعليمية الجامعية " دراسة مقارنة بين الجزائر ومصر 1990-2010، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر 03، 2017، ص 167.

في ضوء الملاحظات السابقة يمكن القول إن استقلالية الجامعة الجزائرية، هي مسألة نظرية، تؤكد عليها النصوص ولكن مؤشراتنا الواقعية جد ضعيفة، وفي ضوء ذلك يتضح وضع الحرية الأكاديمية التي لا يمكن الحديث عنها في ظل حالة التراجع في استقلالية الجامعة.

ويمكن القول انه من خلال تتبع المؤشرات الدالة على الحرية الأكاديمية في الجزائر سجلنا أن المؤسس للدساتير الجزائرية تأخر تأخرا كبيرا في تضمين مفهوم الحرية الأكاديمية في نصوصه القانونية، ومع هذا التأخر فإن هذا التضمين قد قفز على مسألة الاعتراف بالمفهوم كمبدأ إنساني راسخ كما تطالب به المواثيق والإعلانات الدولية، واستقر عند دائرة الحقوق والحريات العامة¹.

ومن الملاحظات الأساسية التي يبنى عليها التصور الجزائري للحرية الأكاديمية، أن خصوصية المجتمع الأكاديمي التي هي عنوان الحرية الأكاديمية والباعث عليها، لا تظهر في النصوص القانونية، وإنما تم التركيز على مفهوم الأسرة الجامعية ضمن نطاق ضيق يتضمن الأساتذة والطلبة والموظفين الإداريين والتقنيين، بينما الإدارة الجامعية تدرج خارج هذا الإطار، على عكس ما يقتضيه مفهوم المجتمع الأكاديمي كما هو وارد في الإعلانات والمواثيق الدولية، والذي تتحدد أطرافه من خلال ثلاثة مكونات هي : الأستاذ والطالب والمؤسسة الجامعية ذاتها .

ومن النتائج التي يمكن التوقف عندها أن مؤشرات الحرية الأكاديمية في واقع الجامعة الجزائرية تعكس وضع الحرية الأكاديمية، الذي لم يرق إلى مستوى المدلولات النظرية ولا إلى مستوى المتطلبات الافتراضية، كما هو في المواثيق والإعلانات الدولية.

¹ الإمام سالمة، المرجع السابق، ص168-169

وفي الجملة يمكن القول إن التجربة الجزائرية في هذا السياق لا تفر بمسألة خصوصية المجتمع الأكاديمي، وتكتفي بالاعتراف بتخصص المؤسسة الجامعية بالتكوين في مجال التعليم العالي، لذلك تخضع هذه المؤسسة لهيمنة الإدارة على كل الشأن التنظيمي داخل الجامعة، على حساب باقي أطراف المجتمع الأكاديمي، وتغيب بالتالي كل أشكال الاستقلالية، لتبقى هذه المسألة مجرد مسألة نظرية، تؤكد عليها النصوص القانونية، ولكن مؤشرات الواقع جد ضعيفة، وذلك على حساب الطابع العلمي الذي يؤكد عليه القانون .

المطلب الثاني: الحق في العطلة العلمية

سنتناول في هذا المطلب تعريف العطلة العلمية (فرع أول)، شروط الاستفادة من العطلة العلمية (فرع ثاني)، حقوق وواجبات المستفيد من العطلة العلمية (فرع ثالث)، التزامات المستفيد بعد نهاية العطلة العلمية (فرع رابع)، أسباب إنهاء العطلة العلمية قبل انقضائها (فرع خامس)

الفرع الأول : تعريف العطلة العلمية

يقصد بالعطلة العلمية السماح لأستاذ التعليم العالي بعطلة تسمح له بتحسين معارفه واكتساب معارف علمية وتكنولوجية جديدة¹.

ويستفيد من العطلة العلمية الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين قسم "أ" ،الذين مارسو مدة خمس (05) سنوات متتالية بهذه الصفة ، مرة واحدة خلال مسارهم المهني مدتها سنة واحدة ، لتمكينهم من تجديد معارفهم

¹ انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم:08-129 والمادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم:08-130.

والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية، ويعتبرون طوال هذه السنة وضعية نشاط وفي هذه الحالة تجمع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين قسم "أ"، مع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين¹.

أما بالنسبة للأساتذة الباحثين، فالعطلة العلمية يستفيد منها الأساتذة والأساتذة المحاضرين قسم "أ"، الذين مارسو مدة خمس (05) سنوات متتالية بهذه الصفة، مرة واحدة خلال مسارهم المهني، مدتها سنة واحدة لتمكينهم من تجديد معارفهم والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية، ويعتبرون طوال هذه السنة وضعية نشاط وفي هذه الحالة تجمع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة المحاضرين قسم "أ"، مع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة².

الفرع الثاني: شروط الاستفادة من العطلة العلمية

- يلاحظ أن الاستفادة من العطلة العلمية لايشمل كل أسلاك أساتذة التعليم العالي بل يقتصر على الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين قسم "أ"، والأساتذة والأساتذة المحاضرين قسم -أ-، دون الأسلاك الأخرى كالأساتذة المساعدين.

- اشتراط مدة العطلة العلمية لمدة سنة واحدة، خلال المسار المهني يلاحظ عدم النص على إمكانية تمديد المدة أو تجديدها.

- يلاحظ أن المشرع الجزائري جعل الاختصاص بمنح العطلة العلمية للوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي¹، وهي سلطة مقيدة بشروط تتمثل في:

¹ انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

² انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

- 1- تقديم المترشح لبرنامج عمل يتضمن جدولاً للأعمال العلمية التي يجب إنجازها لاسيما :
- نشر مؤلف علمي أصلي.
 - إنجاز مشروع بحث أصلي وحديث، تكون له تأثيرات مفيدة على نشاطات التدريس و/أو البحث للمؤسسة الأصلية .
 - عروض التكوين ، إنجاز أعمال تطبيقية ووضع مناهج بيداغوجية حديثة ومواضيع بحث مبتكرة .
 - التدريب على تكنولوجيات جديدة ².
- 2- تقضى العطلة العلمية في مؤسسة تعليم وتكوين عاليتين، أو في مركز بحث أو أي هيئة أخرى ذات طابع بيداغوجي أو علمي، داخل الوطن أو في الخارج ³.
- 3- لا يمكن أن تكون نسبة الموظفين المستفيدين من العطلة العلمية نسبة عشرة ا بالمائة (10%) من التعداد الفعلي في كل رتبة معينة .
- 4- يودع ملف الترشح لدى المجلس العلمي للمؤسسة، التي يمارس فيها العمل قبل نهاية السنة الجامعية التي تسبق الذهاب، ليبيدي المجلس المذكور رأيه في ذلك.
- وتحدد تشكيلة ملف الترشح وكذا كفايات إيداعه، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي .

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-280، المؤرخ في: 09 يوليو 2012، يحدد كفايات الاستفادة من العطلة

العلمية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 41، المؤرخة في: 15 يوليو 2012، ص06.

² انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-280.

³ انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-280.

ويرسل المجلس العلمي إلى الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي قائمة المترشحين المقترحة للتقييم¹.

ويقيم المترشحون من لجنة الخبراء العلميين المنصوص عليها في المادة 19 من المرسوم الرئاسي: 309-03 المؤرخ في 11 سبتمبر سنة 2003 حسب شبكة يحددها الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي بقرار.

وترسل قائمة المترشحين المقبولين، إلى الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي لإبداء الرأي.

وتكرس الاستفادة من العطلة العلمية بمقرر من الوزير المكلف بالتعليم العالي².

الفرع الثالث: حقوق وواجبات المستفيد من العطلة العلمية.

يعتبر المستفيد من العطلة العلمية في وضعية نشاط في مؤسسته الأصلية، غير انه يمكن للمستفيد من العطلة العلمية خلال مدة العطلة العلمية، مواصلة نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي و /أو تأطير التكوين في الدكتوراه ، طبقا للتنظيم المعمول به³.
غير انه لايمكن للمستفيد خلال مدة العطلة العلمية أن يتولى داخل الوطن أو في

الخارج :

- مهام التعليم والتكوين باعتباره عملا ثانويا.

- مهام التعليم بصفة أستاذ مدعو .

- مهمة الإشراف.

- المهام المرتبطة بمنصب عال.

¹ انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 280-12.

² انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 280-12.

³ انظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 280-12.

- نشاطا مربحا.¹

- لا يمكن الاستفادة خلال مدة العطلة العلمية، زيادة على ذلك أن يتولى منصبا عاليا أو وظيفة عليا للدولة .

أما بالنسبة للحقوق التي يحتفظ بها المستفيد من العطلة العلمية، فهي راتبه الرئيسي والمنح العائلية باستثناء :

- المنح التي تكافئ المردودية.

- تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية، بالنسبة للأستاذ الباحث والأستاذ الاستشفائي الجامعي.

وتتكفل المؤسسة التي يمارس فيها المستفيد عمله، بدفع الراتب الرئيسي والتعويضات والمنح العائلية.²

ويتقاضى المستفيد من العطلة العلمية في الخارج، زيادة على راتبه الرئيسي والتعويضات والمنح العائلية المذكورة أعلاه، منحة يحدد مبلغها حسب الرتبة والبلد المستقبل، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.³

وقد حدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 نوفمبر 2014 مبلغ المنحة التي تدفع للمستفيد من العطلة العلمية.⁴

¹ انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم: 280-12.

² انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم: 280-12.

³ انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم: 280-12.

⁴ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 17 نوفمبر 2014، يحدد مبلغ المنحة التي تدفع للمستفيد من العطلة العلمية بالخارج ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 06، المؤرخة في: 10 فبراير 2015، ص 29.

المبلغ الشهري		الرتبة
المنطقة الثانية	المنطقة الأولى	
184.000.00 دج	208.000.00 دج	أستاذ وأستاذ استشفائي جامعي
152.000.00 دج	176.000.00 دج	أستاذ محاضر قسم أ- وأستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم أ-

ويحق للمستفيد من العطلة العلمية في الخارج أن يستفيد مما يلي :

- التكفل بتذكريتي نقل ذهاب وإياب بين الجزائر وأقرب مطار في مكان قضاء العطلة العلمية، بالكيفية المباشرة والأكثر اقتصادا.

وتسلم التذكرة الأولى حسب الحالة من مصالح وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أو الوزارة المعنية، وتسلم التذكرة الثانية من المؤسسة الأصلية.

- منح قسيمة نقل خمسون (50 كغ) زائد على الوزن المعتاد بمناسبة العودة النهائية¹.

ويدفع المبلغ السنوي للمنحة المذكورة للمستفيد من العطلة العلمية، في شكل قسطين متساويين يدفع الأول عند بداية العطلة العلمية، ويدفع الثاني بعد التقييم الإيجابي للتقرير السداسي المنصوص عليه في المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-280.²

الفرع الرابع: التزامات المستفيد بعد نهاية العطلة العلمية

يقع على عاتق المستفيد من العطلة العلمية بعد نهايتها مجموعة من الالتزامات وهي:

¹ انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 12-280.

² انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 15-280.

- تقديم تقرير عن نشاطاته عند نهاية السداسي الأول، إلى مؤسسته الأصلية مؤثر عليه من مؤسسة الاستقبال.

- يجب على المستفيد أن يقدم اثر انتهاء العطلة العلمية، في الشهر الموالي لعودته النهائية للمؤسسة الأصلية، للتقدير من طرف المجلس العلمي أو المجلس البيداغوجي حسب الحالة لمؤسسته الأصلية، تقريراً مفصلاً عن نشاطه مدة العطلة المذكورة، مرفقاً عند الاقتضاء بنسخة من الأعمال و/أو النشرات أو الانتاجات العلمية الأخرى التي أنجزها خلال العطلة العلمية¹.

الفرع الخامس: أسباب إنهاء العطلة العلمية قبل انقضائها

يمكن إنهاء العطلة العلمية قبل انقضائها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي عند الاقتضاء في الحالات الآتية :

- ضرورة المصلحة .
 - حالة القوة القاهرة المرتبطة بحدث خارج إرادة الأطراف .
 - بناء على طلب من المستفيد لأسباب مبررة .
 - بسبب نتائج سلبية بناء على التقرير العلمي للسداسي الأول.²
- وفي هذه الحالات يتعين على المستفيد تعويض مبلغ المنحة، المنصوص عليها في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم :12-280. أعلاه عن المدة المتبقية³.

¹ انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم :12-280.

² انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم :12-280.

³ انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم :12-280.

غير انه يمكن تمديد مدة العطلة العلمية عن المدة المتبقية، عند إنهاؤها بسبب ضرورة المصلحة أو القوة القاهرة، دون الخضوع للإجراءات السالفة الذكر، إذا كانت العطلة تتم في نفس البلد¹.

وتجب الإشارة أن النتائج العلمية المنجزة عن المستفيد خلال العطلة العلمية ملكية المؤسسة الأصلية.²

-المطلب الثالث : التكوين الاقامي و تحسين المستوى في الخارج

سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف التكوين الاقامي وتحسين المستوى في الخارج (فرع أول) ،شروط الاستفادة من التكوين الاقامي في الخارج (فرع ثاني)،شروط الاستفادة من تحسين المستوى في الخارج (فرع ثالث).

الفرع الأول :تعريف التكوين الاقامي ، وتحسين المستوى في الخارج.

المقصود بتحسين المستوى تحسين المعارف والكفاءات الأساسية، للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها .

أما تجديد المعلومات فههدفه التكيف مع وظيفة جديدة، نظرا إما لتطور الوسائل وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها³.

وطبقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي 14-196 المؤرخ في 06 يوليو سنة 2014 يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرها فان برامج التكوين الاقامي وتحسين المستوى في الخارج في حدود المناصب المفتوحة حسب :

¹ انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم :280-12.

² انظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم :280-12.

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-92 المؤرخ في: 03 مارس 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين

مستواهم وتجديد معلوماتهم ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد16،المؤرخة في: 06 مارس1996،ص05.

- الإمكانيات الوطنية للتعليم والتكوين العالين .
- حاجات القطاعات من التأطير .
- المتطلبات في مجال دعم الإمكانيات العلمية والتكنولوجية للتنمية.
- يلاحظ أن المشرع ميز بين :
- التكوين الاقامي في الخارج لمدة تزيد عن ستة (06) أشهر .
- تحسين المستوى في الخارج لمدة تقل أو تساوي ستة (06) أشهر.¹

الفرع الثاني : شروط الاستفادة من التكوين الاقامي في الخارج

يستفيد من التكوين الاقامي في الخارج ،جميع أسلاك أساتذة التعليم العالي سواء أساتذة باحثين أو أساتذة باحثين استشفائيين جامعيين، المسجلون في الجزائر لتحضير أطروحة الدكتوراه التي تتطلب دراستهم القيام ببحوث أو تداريب في الخارج.²

ويخص التكوين الاقامي في الخارج:

- الشعب غير المدرسة في الجزائر .
- التكوين العالي التخصص المكمل للشعب المدرسة في الجزائر.³

¹ المادة 04 من المرسوم الرئاسي 14-196 المؤرخ في 06 يوليو سنة 2014، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد42، المؤرخة في: 09 يوليو 2014، ص12.

² المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

³ المادة 26 من المرسوم الرئاسي رقم:14-196.

أولا: شروط الترشح للاستفادة من التكوين الاقامي في الخارج

يجب على الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي لكي يكون مترشح للتكوين الاقامي في الخارج ما يأتي :

- أن يثبت أقدمية سنة واحدة من الخدمة الفعلية وأن يكون مرسما .
- أن يتم اقتراحه من طرف مؤسسته، بعد انتقائه من طرف الهيئات العلمية المؤهلة .
- أن يقدم رسالة استقبال، مسلمة من مؤسسة جامعية أو بحثية أجنبية معترف بها، تتوفر على قدرات علمية وتكنولوجية عالية .
- أن يقدم برنامجا للدراسات والبحث في فترة التكوين في الخارج، يؤشر عليه المشرف على الأطروحة.¹
- يشترط في المترشح أن لا يكون قد استفاد سابقا من منحة تكوين اقامي في الخارج.

- أن يكون مسجلا في الجزائر لتحضير أطروحة دكتوراه.²

ثانيا: حقوق وواجبات المستفيد من التكوين الاقامي في الخارج

يحتفظ المستفيدون من التكوين الاقامي في الخارج، براتبهم الرئيسي مع المنح العائلية باستثناء العلاوات والمنح التي تكافئ المردودية .

للمستفيد من التكوين الاقامي في الخارج، الحق في تكفل الإدارة أو المؤسسة المعنية

بما يأتي :

¹ المادة 28 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

² المادة 30 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

- مصاريف التكوين .
- الحماية الاجتماعية.
- مصاريف النقل ذهابا وإيابا من الجزائر إلى البلد المستقبل، مرة واحدة في السنة بالطريقة الأكثر اقتصادية.
- تكاليف فائض وزن أمتعة قدره تسعون كيلوغراما (90 كغ) بعد انتهاء التكوين والرجوع النهائي إلى الجزائر .
- مصاريف طبع المذكرة أو الأطروحة الجامعية .
- عند الاقتضاء في حالة وفاة المستفيد، تمنح تكاليف نقل جثمان الفقيد إلى الوطن، وتذكرة سفر ذهابا وإيابا لأحد أقاربه من الدرجة الأولى.¹
- يتقاضى المستفيد من منحة مقدمة من دولة أو هيئة أجنبية يكن مبلغها اقل من المنحة الدراسية المحددة في المادة 12 من هذا المرسوم منحة تكميلية وفي حالة التوقيف المؤقت للمنحة من قبل الطرف الأجنبي، فإنه يمكن تمديد صرف مبلغ المنحة التكميلية، بعد الموافقة المسبقة، من الإدارة أو المؤسسة المعنية لمدة لا تتجاوز اثني عشر (12) شهرا².
- كما يمكن الإدارات والمؤسسات العمومية عند الضرورة إبرام اتفاقيات و/أو اتفاقات شراكة مع البلدان المستقبلية، للتكفل بالمصاريف المتعلقة بتسيير ملفات الخدمات الجامعية والمتابعة البيداغوجية والعلمية للمرشحين، الذين يستوفون مسبقا شروط الانتقاء للتكوين الاقليمي في الخارج.

¹ المادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم: 14-196.

² المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم: 14-196 .

وتدفع الممثلات الدبلوماسية أو القنصلية المختصة إقليمياً، المنح الدراسية ومصاريف التسجيل والتكاليف الملحقة، إلى المستفيدين من التكوين الاقليمي بالخارج¹.

وتعوض مصاريف التسجيل والدراسة والمخبر، عندما تكون على عاتق المستفيد من التكوين الاقليمي بالخارج، بتقديم النسخ الأصلية للوثائق المحاسبية التبريرية.

وعندما يتجاوز مبلغ هذه المصاريف المعايير المعتمدة لدى البلدان المستقبلية، فإن الموافقة المسبقة من الإدارة أو المؤسسة المعنية تكون مطلوبة².

أما واجبات المستفيدين من منحة التكوين الاقليمي في الخارج، فهي اكتابة عقد تكوين مع الإدارة أو المؤسسة المعنية، تلتزمهم باحترام بنود التعاقد ولاسيما تلك المتعلقة بما يأتي :

- إجبارية الحصول على نتائج.

- العودة إلى الإدارة أو المؤسسة المرسله بعد إنهاء التكوين .

- خدمة الإدارة أو المؤسسة المرسله مدة ثلاث (03) سنوات، عن كل سنة تكوين دون أن تفوق هذه المدة سبع (07) سنوات³.

وفي حالة عدم احترام بنود التعاقد، فإنه يجب على المعنيين، إرجاع مجموع مصاريف التكوين دون الإخلال بالمتابعات القضائية .

ويتعين على الإدارات والمؤسسات العمومية، اتخاذ التدابير المذكورة أعلاه، ضد الممنوحين المخالفين¹.

¹ المادة 50 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

² المادة 51 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

³ المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196 .

ويمكن أن يفسخ عقد التكوين في الحالات الآتية :

- حالة المرض طويل الأمد .
- التخلي عن الدراسة .
- ضعف النتائج البيداغوجية .
- الحالات التأديبية الخطيرة .

تطبق التدابير المنصوص عليها في المادة 17 من المرسوم الرئاسي رقم:14-196 في الحالات الثلاث (03) الأخيرة².

ويتعين على الإدارات والمؤسسات العمومية إعادة إدماج أو توظيف مرشحيها، الذين استفادوا من تكوين اقامي في الخارج وأوفوا بالتزاماتهم التعاقدية³.

الفرع الثالث : شروط الاستفادة من تحسين المستوى في الخارج

يستفيد من تحسين المستوى في الخارج الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون، و يهدف تحسين المستوى في الخارج إلى ما يأتي :

- اكتساب الجوانب العلمية والتكنولوجية الجديدة في المجالات الدقيقة المتقدمة.
- اكتساب المعارف والتقنيات الضرورية لابتكار نشاط مهني أو عصرنته .
- تحيين المعارف في إطار التكوين التواصل وتويعها وتحينها .
- التأهيل على استعمال تجهيزات جديدة أو القيام بنشاطات جديدة .

¹ المادة 17 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196 .

² المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

³ المادة 33 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

- المشاركة في ملتقيات أو لقاءات علمية وتقنية، من أجل المساهمة في تطوير الإدارة أو المؤسسة المعنية¹.

وينظم تحسين المستوى في الخارج في المجالات ذات الأهمية الأكيدة للإدارة أو المؤسسة المعنية.

أولاً- أصناف تحسين المستوى في الخارج

يشتمل ما يأتي :

-01- تداريب تحسين المستوى .

-02- الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي .

-03- المشاركة في التظاهرات العلمية.²

-01- تداريب تحسين المستوى

تنظم تداريب تحسين المستوى للأساتذة الباحثين، والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين الذين يحضرون أطروحة دكتوراه.³

-02- الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي .

تنظم الاقامات العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي، لفائدة الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين من مصف الأستاذية⁴.

¹ المادة 33 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

² المادة 35 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196 .

³ المادة 36 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196 .

⁴ المادة 37 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196 .

03- المشاركة في التظاهرات العلمية.

تنظم المشاركة في التظاهرات العلمية، لفائدة الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين¹.

وتحدد قائمة المترشحين لتحسين المستوى في الخارج من طرف الهيئة المستخدمة، بعد انتقائها من طرف الهيئات المختصة في المؤسسة أو الإدارة المعنية.²

ثانيا :حقوق وواجبات المستفيد من تحسين المستوى في الخارج.

للمستفيد من تحسين المستوى في الخارج الحق في تكفل الإدارة أو المؤسسة المعنية قبل ذهابه بما يأتي :

- تعويض قابل للتحويل بالعملة الصعبة، يحدد مبلغه بقرار مشترك بين وزير الشؤون الخارجية، والوزير المكلف بالمالية، والوزير المكلف بالتعليم العالي، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

- مصاريف النقل ذهابا وإيابا، إلى البلد المستقبل بالطريقة الأكثر اقتصادية.

- عند الضرورة في حالة وفاة المستفيد، تمنح مصاريف نقل جثمان الفقيد إلى الوطن، وتذكرة سفر ذهابا وإيابا لأحد أقاربه من الدرجة الأولى³.

- يتعين على المستفيد من تحسين المستوى في الخارج، أن يقدم عند عودته تقريرا عن الأشغال التي قام بها في الخارج، مؤشرا عليه من الهيئات المختصة للمؤسسة المستقبلة .

¹ المادة 38 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

² المادة 39 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

³ المادة 21 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

وفي حالة عدم احترام الالتزام المذكور أعلاه، فإنه يجب على المعني إرجاع مجموع المصاريف، دون الإخلال بالمتابعات القضائية، ماعدا في حالة قوة قاهرة .
ويتعين على الإدارات والمؤسسات العمومية اتخاذ التدابير المذكورة أعلاه ضد الأشخاص المخالفين¹.

ولا يمكن الاستفادة خلال مدة التكوين الاقامي أو تحسين المستوى في الخارج ممارسة نشاط مريح على التراب الوطني أو في الخارج.²

المطلب الرابع: المشاركة في الأجهزة المسيرة لمؤسسات التعليم العالي

من بين الحقوق المعنوية لأستاذ التعليم العالي، المشاركة في الأجهزة المسيرة للمؤسسة التي يمارس فيها مهامه ، ويمكن أن تكون هذه المشاركة في الأجهزة المسيرة للجامعة (فرع واحد) ، والأجهزة المسيرة للكلية (فرع ثاني).

الفرع الأول :الأجهزة المسيرة للجامعة :

تتمثل الأجهزة المسيرة للجامعة في مجلس الإدارة (أولا)، المجلس العلمي للجامعة (ثانيا).

أولا : مجلس الإدارة

سنتطرق لتشكيلة مجلس الإدارة (01)، واختصاصاته (02).

¹ المادة 23 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

² المادة 24 من المرسوم الرئاسي رقم :14-196.

1- تشكيل مجلس الإدارة

يتشكل مجلس ادارة الجامعة من¹:

- الوزير المكلف بالتعليم العالي أو ممثله رئيسا.
- ممثل الوزير المكلف بالمالية .
- ممثل عن الوزير المكلف بالتكوين المهني .
- ممثل عن الوزير المكلف بالعمل .
- ممثل عن السلطة المكلفة بالبحث العلمي .
- ممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .
- ممثل عن والي الولاية التي يوجد فيها مقر الجامعة .
- ممثلي القطاعات الرئيسية المستعملة، التي تحدد قائمتها في مرسوم إنشاء الجامعة.
- ممثل واحد عن الأساتذة ينتخب من بين الأساتذة ذوي مصف الأستاذية، في كل كلية ومعهد .
- ممثلين اثنين (2) منتخبين عن سلك الأساتذة المساعدين².
- ممثلين اثنين (2) منتخبين عن الموظفين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات.
- ممثلين اثنين (2) منتخبين عن الطلبة .

¹ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² تم تعديل المادة 10 بمقتضى المرسوم التنفيذي 06-343 المذكور سابقا، حيث قبل التعديل كان يقتصر تمثيل الأساتذة في مجلس الإدارة على ممثلين اثنين (2) منتخبين عن الأساتذة في كل كلية ومعهد من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة .

ويشارك رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد ومديري الملحقات إن وجدت، ونواب رئيس الجامعة ومسؤول المكتبة المركزية، في اجتماعات مجلس الإدارة بصوت استشاري .

ويمكن أن يشارك في اشغال مجلس الإدارة بصوت استشاري أربعة (4) ممثلين على الأكثر من الأشخاص المعنويين و/أو الطبيعيين الذين يساهمون في تمويل الجامعة، معينين من ضمن الذين يبذلون مجهودات هامة في المشاركة .

ويمكن أن تشارك شخصيات خارجية في أشغال المجلس بصوت استشاري.

يمكن أن يستعين مجلس الإدارة بكل شخص من شأنه أن يساعده في اشغاله .

ويتولى الأمين العام أمانة مجلس الإدارة .

ما يمكن ملاحظته على تشكيلة مجلس الإدارة أن تمثيل الأساتذة رغم إعادة النظر في عدد التمثيل، فبعدما كان في ظل المرسوم التنفيذي 03-279 اقتصر على أستاذين (2) منتخبين من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة ، وسع المرسوم التنفيذي رقم: 06-343 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم: 03-279، التمثيل إلى أستاذين منتخبين(2) من ضمن الأساتذة المساعدين، وأستاذ منتخب يمثل الأساتذة ذوي مصف الأستاذية في كل كلية أو معهد، أي أصبح لكل سلك من أسلاك الأساتذة تمثيل خاص، لكن يبقى تمثيل الأساتذة قليل في مجلس الإدارة الذي يطغى عليه طابع التعيين .

2- اختصاصات مجلس الإدارة

يتداول مجلس الإدارة فيما يأتي:¹

- مخططات تنمية الجامعة على المدى القصير والمتوسط والطويل
- اقتراحات برمجة أعمال التكوين والبحث.
- اقتراحات برامج التبادل والتعاون العلمي الوطني والدولي .
- الحصيلة السنوية للتكوين والبحث للجامعة.
- مشاريع الميزانية وحسابات الجامعة.
- مشاريع مخطط تسيير الموارد البشرية للجامعة.
- قبول الهبات والوصايا والتبرعات والإعانات المختلفة .
- شراء العقارات أو بيعها أو إيجارها.
- الاقتراضات الواجب القيام بها .
- مشاريع إنشاء فروع واقتناء أسهم .
- الكشف التقديري للمداخل الخاصة بالجامعة، وكيفية استعمالها في إطار تطوير نشاطات التكوين والبحث .
- استعمال المداخل المتأتية من اقتناء الأسهم، وإنشاء فروع في إطار مخطط تنمية الجامعة.
- اتفاقيات الشراكة مع مختلف القطاعات الاجتماعية الاقتصادية.
- النظام الداخلي للجامعة .

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم:03-279.

- التقرير السنوي عن نشاطات الجامعة الذي يقدمه رئيس الجامعة .
- يدرس مجلس الإدارة ويقترح كل تدبير من شأنه تحسين سير الجامعة وتسهيل تحقيق أهدافها¹.

ثانيا :المجلس العلمي للجامعة

سننطرق لتشكيلة المجلس العلمي للجامعة (01)، واختصاصاته(02).

1- تشكيلة المجلس العلمي للجامعة

يتشكل المجلس العلمي للجامعة من :

- رئيس الجامعة رئيسا .
- نواب رئيس الجامعة .
- عمداء الكليات .
- مديري المعاهد ،ومديري الملحقات إن وجدت .
- رؤساء المجالس العلمية للكليات والمعاهد.
- مديري وحدات البحث إن وجدت.
- مسؤول المكتبة المركزية للجامعة .
- ممثل واحد عن الأساتذة ينتخب من بين الأساتذة ذوي مصف الأستاذية في كل كلية ومعهد.

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم :03-279.

- ممثلين اثنين (2) منتخبين عن سلك الأساتذة المساعدين.¹
 - شخصيتين خارجيتين يكونان أستاذين تابعين لجامعات أخرى .
- ويمكن المجلس العلمي استدعاء أي شخص من شأنه مساعدته، في أعماله نظرا لكفاءته.²

وينتخب الأعضاء ممثلو الأساتذة من نظرائهم لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة من ضمن الأساتذة الدائمين الذين هم في وضعية نشاط لدى الجامعة.³

2- اختصاصات المجلس العلمي للجامعة

- يبدي المجلس العلمي للجامعة بآرائه وتوصياته على الخصوص فيما يأتي :
- المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين والبحث للجامعة.
 - مشاريع إنشاء أو تعديل أو حل الكليات والمعاهد والأقسام ، وعند الاقتضاء الملحقات ووحدات البحث ومخابر البحث .
 - برامج التبادل والتعاون العلمي الوطني والدولي .
 - حصائل التكوين والبحث للجامعة.
 - برامج شراكة الجامعة مع مختلف القطاعات الاجتماعية والاقتصادية .
 - برامج التظاهرات العلمية للجامعة .
 - أعمال تثمين نتائج البحث.

¹ تم إضافتها بمقتضى التعديل رقم: 06-343 وقبله كان يقتصر تمثيل الأساتذة على أستاذين في كل كلية ومعهد ينتخبان من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة .

² المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

³ المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

- حصائل ومشاريع اقتناء الوثائق العلمية والتقنية.

ويقترح توجيهات سياسات البحث والوثائق العلمية والتقنية للجامعة.

ويبدي رأيه في كل المسائل الأخرى، ذات الطابع البيداغوجي والعلمي، التي يعرضها عليه رئيسه.

يعلم رئيس الجامعة مجلس الإدارة بالآراء والتوصيات التي أدلى بها المجلس العلمي للجامعة.¹

الفرع الثاني: الأجهزة المسيرة للكلية

تتمثل الأجهزة المسيرة للكلية في مجلس الكلية (أولاً)، المجلس العلمي للكلية (ثانياً) ، اللجنة العلمية للقسم (ثالثاً).

أولاً: مجلس الكلية :

سنتطرق إلى تشكيلة مجلس الكلية (01)، واختصاصاته(02).

-01- تشكيلة مجلس الكلية :

يتشكل مجلس الكلية من:

- عميد الكلية رئيساً .

- رئيس المجلس العلمي للكلية .

- رؤساء الأقسام .

- مدير أو مديري وحدات البحث ومخابر البحث إن وجدت ،

- ممثلين (2) منتخبين عن الأساتذة ذوي مصف الأستاذية عن كل قسم¹ .

¹ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

- ممثلين (2) منتخبين عن سلك الأساتذة المساعدين².
 - ممثل منتخب عن الطلبة عن كل قسم.
 - ممثلين (2) منتخبين عن المستخدمين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات.
- ويحضر نواب العميد والأمين العام وكذا مسؤول مكتبة الكلية، في الاجتماعات بصوت استشاري³.

2- اختصاصات مجلس الكلية :

- يبيد مجلس الكلية برأيه وتوصياته فيما يأتي :
- أفاق تطوير الكلية.
- برمجة أعمال التكوين والبحث في الكلية.
- أفاق التعاون العلمي الوطني والدولي.
- برمجة أعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف .
- مشروع ميزانية الكلية .
- مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية .
- مشاريع العقود واتفاقيات الدراسات والخبرة وتقديم الخدمات التي تضمنها الكلية .
- تسيير الكلية.
- التقرير السنوي لنشاطات الكلية .

¹ المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279

² تم إضافتها بمقتضى التعديل رقم: 06-343 وقبل التعديل اقتصر تمثيل الأساتذة عن ممثلين عن الأساتذة وعن كل قسم من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى .

³ طبقا للمادة 39 من نفس المرسوم، ينتخب ممثلو الأساتذة من نظرائهم لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة .

يدرس المجلس ويقترح كل تدبير، من شأنه أن يحسن سير الكلية ويشجع تحقيق أهدافها، ويبدي رأيه في كل مسألة يعرضها عليه العميد¹.

ثانياً: المجلس العلمي للكلية

سنتطرق لتشكيلة المجلس العلمي للكلية (01)، واختصاصاته (02).

1- تشكيلة المجلس العلمي للكلية

يضم المجلس العلمي للكلية زيادة على عميد الكلية الأعضاء الآتيين:

- نواب العميد.
- رؤساء الأقسام .
- رؤساء اللجان العلمية للأقسام .
- مدير أو مديري وحدات البحث و/أو مخابر البحث إن وجدت.
- ممثلين (02) منتخبين، من بين الأساتذة ذوي مصف الأستاذية عن كل قسم.
- ممثلين (2) منتخبين عن سلك الأساتذة المساعدين.
- مسؤول مكتبة الكلية².

وينتخب ممثلو الأساتذة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، من نظرائهم حسب الأشكال نفسها من بين الأساتذة الدائمين والذين هم في وضعية نشاط لدى الكلية.

وينتخب أعضاء المجلس العلمي رئيساً منهم، من ضمن ممثلي الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى، لعهد مدتها ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها¹.

¹ انظر المادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

² المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

2- اختصاصات المجلس العلمي للكلية

يؤدي المجلس العلمي للكلية آراء وتوصيات فيما يأتي :

- تنظيم التعليم ومحتواه.
- تنظيم أشغال البحث .
- اقتراحات برامج البحث.
- اقتراحات إنشاء أقسام و/أو شعب ووحدات ومخابر بحث أو غلقها .
- اقتراحات فتح شعب ما بعد التدرج وتمديدتها و/أو غلقها، وتحديد عدد المناصب المطلوب شغلها.
- مواصفات الأساتذة والحاجات إليهم.
- ويكلف زيادة على ذلك، بما يأتي :
- اعتماد مواضيع البحث في مابعد التدرج ويقترح لجان مناقشتها.
- اقتراح لجان التأهيل الجامعي .
- دراسة حصائل النشاطات البيداغوجية والعلمية للكلية، التي يرسلها عميد الكلية إلى رئيس الجامعة مرفقة بآراء المجلس وتوصياته.
- ويمكن أن يخطر في كل مسألة أخرى، تتعلق بالجانب البيداغوجي أو العلمي يعرضها عليه العميد².

¹ المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم: 279-03.

² المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم: 279-03.

-ثالثا- اللجنة العلمية للقسم

سنتطرق إلى تشكيلة اللجنة العلمية للقسم (01)، واختصاصاتها (02).

-1- تشكيلة اللجنة العلمية للقسم

تضم اللجنة العلمية للقسم زيادة عن رئيس القسم ستة (6) إلى ثمانية (8) ممثلين عن الأساتذة .

ينتخب ممثلو الأساتذة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد من نظرائهم من بين الأساتذة الدائمين، الذين هم في وضعية نشاط لدى القسم .

ينتخب أعضاء اللجنة العلمية، من بينهم رئيسا من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة، لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب الإشكال نفسها¹.

-2- اختصاصات اللجنة العلمية

تكلف اللجنة العلمية للقسم بما يأتي :

- اقتراح تنظيم التعليم ومحتواه .
- إبداء رأيها في توزيع المهام البيداغوجية .
- إبداء رأيها في حصائل الأعمال البيداغوجية والعلمية .
- اقتراح برامج البحث .

¹ المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

- اقتراح فتح شعب، في مجال مابعد التدرج، وتمديدها و/أو غلقها، وتحديد عدد المناصب المطلوب شغلها .

- إبداء الرأي في مواضيع البحث لطلبة ما بعد التدرج .¹

¹ المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-279.

الفصل الثاني

واجبات اساتذة التعليم العالي

الفصل الثاني : واجبات أساتذة التعليم العالي

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها أساتذة التعليم العالي، تقع على عاتقهم مجموعة من الواجبات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالنسبة للواجبات العامة، والقوانين الأساسية الخاصة بهم والنصوص التطبيقية لها بالنسبة للواجبات الخاصة بهم، بصفتهم أساتذة للتعليم العالي يمارسون وظيفة لها خصوصيتها، وتتمثل هذه الواجبات في مهمة التعليم العالي والبحث العلمي، إضافة إلى ممارسة الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين مهمة الخدمة الصحية وبعض الواجبات الأخرى المنصوص عليها في ميثاق أخلاقيات الجامعة، ومدونة أخلاقيات الطب بالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، ونركز في تناولنا لواجبات أساتذة التعليم العالي على الواجبات الخاصة بهم دون الواجبات العامة التي تشمل كل الموظفين وعليه سنقسم هذا الفصل إلى المباحث التالية :

المبحث الأول: الواجبات الخاصة بأساتذة التعليم العالي

المبحث الثاني: الواجبات الأخرى لأساتذة التعليم العالي

المبحث الأول: الواجبات الخاصة بأساتذة التعليم العالي

تتمثل الواجبات الخاصة لأساتذة التعليم العالي، في تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي من خلال حجم ساعي أسبوعي للتدريس يكلف به كل أستاذ مع مراعاة رتبته ونوعية الدرس المقدم ووضعيته المهنية (مطلب أول) ، ويختص الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون، بمهمة الخدمة الصحية في المؤسسات الاستشفائية الجامعية (مطلب ثاني) ، ويقوم أستاذ التعليم العالي بخدمة أساسية أخرى من صميم واجباته، هي ممارسة البحث العلمي (مطلب ثالث)، كما يقوم أستاذ التعليم العالي بمهمة الإشراف على الطلبة (مطلب رابع).

المطلب الأول: تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي

تسري على مستخدمي التعليم العالي الذين يعملون في المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، الأحكام المطبقة على عمال المؤسسات والإدارات العمومية¹.

و تمارس مهام أساتذة التعليم العالي أساسا في الميادين الآتية :

-التعليم .

- التأطير والإشراف والتوجيه ومراقبة وتقييم معارف الطلبة، وكذا تقييم المؤطرين.

- البحث الذي ينخرط فيه كل أستاذ بصفة إلزامية .

- التكوين المتواصل.

- نشر المعارف .²

¹ انظر المادة 50 من القانون رقم: 99-05.

² انظر المادة 52 من القانون رقم: 99-05.

ويمكنهم أيضا ممارسة مهام إدارة مؤسسات التعليم العالي وتسييرها، ويفضل في ذلك الأساتذة في أعلى رتبة .

تشمل أيضا وظائف الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، نشاطات صحية وعلاجية ممارسة في هياكل استشفائية جامعية.¹

وفي إطار أحكام المرسوم التنفيذي 08-129 يقوم الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون، عن طريق التدريس بمهمة الخدمة العمومية في التعليم العالي والصحة. وبهذه الصفة يتعين عليهم ما يأتي:

- إعطاء تدريس نوعي ومحين، مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا، والطرق البيداغوجية والتعليمية، مطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية .

- القيام بنشاطات البحث التكويني، لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم، لمزاولة وظيفة أستاذ باحث استشفائي جامعي.

- ضمان جودة نشاطات الصحة .

- المساهمة في إعداد السياسة الوطنية للصحة وفي تنفيذها .

- المشاركة في تحصيل المعرفة ونشرها.

- ضمان نقل المعارف في مجالي التكوين الأولي والمتواصل.²

و في إطار المرسوم التنفيذي رقم 08-130 يؤدي الأساتذة الباحثون من خلال التعليم العالي والبحث العلمي، مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي.

¹ انظر المادة 52 من القانون رقم: 99-05

² انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

وبهذه الصفة يتعين عليهم القيام بما يأتي :

- إعطاء تدريس نوعي ومحين، مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا، والطرق البيداغوجية والتعليمية مطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف، في مجال التكوين الأولي والمتواصل.

- القيام بنشاطات البحث التكويني ، لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لمزاولة وظيفة أستاذ باحث.¹

وعليه سنتناول في هذا المطلب، تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي من طرف الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين (فرع أول)، تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي من طرف الأساتذة الباحثين (فرع ثاني).

الفرع الأول:تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي من طرف الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين.

يقصد بالتعليم العالي، كل نمط للتكوين أو للتكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي، من طرف مؤسسات التعليم العالي.²

يلاحظ أن المشرع الجزائري، اشترط لاعتبار التعليم العالي أن يكون التكوين بعد نهاية مرحلة التعليم الثانوي، ويجب أن تضمنه مؤسسات التعليم العالي.

ويقوم الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي بضمان خدمة التدريس، وفق لحجم ساعي محدد، كما يمكن أن يكون هذا الحجم الساعي موضوع تخفيض أو تكييف في حالات معينة نتناولها كما يلي :

¹ انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

² المادة 02 من القانون رقم: 99-05.

-01- الحجم الساعي للتدريس للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي .

يتعين على الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين ضمان خدمة التدريس، وفقا للحجم الساعي السنوي المحدد ب 292 ساعة من الدروس، ويقابل هذا الحجم 288 ساعة من الأعمال الموجهة، أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية، طبقا للمعادلة التالية:

ساعة (1) من الدروس، تعادل ساعة ونصف (1سا30) من الأعمال الموجهة، وساعتين (2) من الأعمال التطبيقية¹.

ويحدد الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس، للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، بتوزيع الحجم الساعي السنوي المرجعي للتدريس المحدد في المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 129-08، والذي ينبغي على الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي تأديته على اثنتين وثلاثين (32) أسبوعا للتدريس، لكل سنة جامعية في حدود حجم ساعي أسبوعي يحدد وفقا للجدول أدناه²:

الرتبة	الحجم الساعي الأسبوعي لمهام التدريس القانونية
أستاذ استشفائي جامعي.	06 ساعات دروس، تشمل حتما درسين (2) غير متكررين.
أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم "أ".	06 ساعات دروس، تشمل حتما درسين (2) غير متكررين.
أستاذ محاضر استشفائي قسم "ب"	06 ساعات دروس، تشمل حتما درسين (2) غير متكررين.

¹ انظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 129-08.

² القرار الوزاري رقم: 1489، المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016، يحدد الحجم الساعي للتدريس للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2016.

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

06 ساعات دروس، تشمل حتما درسين (2) غير متكررين، أو عند الاقتضاء 09 ساعات أعمال موجهة، أو 12 ساعة أعمال تطبيقية.	أستاذ مساعد استشفائي جامعي
---	----------------------------

غير انه في حالة القوة القاهرة، المؤثرة على مدة السنة الجامعية، ينبغي على رؤساء مؤسسات التعليم العالي تعديل الحجم الساعي الأسبوعي، في حدود الحجم الساعي السنوي وفقا للمادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.¹

كما انه لا يمكن الترخيص للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، ممارسة مهام التعليم والتكوين باعتبارها عملا ثانويا، إلا بعد تأدية مجموع الحجم الساعي للتدريس، المسندة له في مؤسسته الأصلية².

2- تغيير الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي الذي يشغل منصبا عاليا.

يحدد الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس، الذي ينبغي تأديته من طرف الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الذي يشغل منصبا عاليا هيكليا أو وظيفيا، في مؤسسته بثلاث (03) ساعات خدمة تدريس من الدروس، أو أربعة ساعات ونصف (04.30) أعمال موجهة، أو ستة (06) ساعات أعمال تطبيقية .

ويسري هذا الحجم الساعي لسنة جامعية، تتكون من اثنان وثلاثين (32) أسبوعا³.

¹ المادة 05 من القرار الوزاري رقم: 1489 المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016.

² المادة 06 من القرار الوزاري رقم: 1489 المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016.

³ المادة 4 من القرار الوزاري رقم: 1490 المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016، يحدد تغيير الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي الذي يشغل منصبا عاليا، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثالث، 2016.

إلا انه في حالة القوة القاهرة ، المؤثرة على مدة السنة الجامعية، ينبغي على رؤساء مؤسسات التعليم العالي، تعديل الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس.¹

كما انه لا يرخص للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الذي يشغل منصبا عاليا، هيكليا أو وظيفيا، ممارسة مهام التعليم العالي والتكوين، باعتباره عملا ثانويا في أية مؤسسة جامعية².

3- تكيف الحجم الساعي للتدريس للأستاذ المساعد الاستشفائي الجامعي، في طور تحضير شهادة دكتور في العلوم الطبية .

مع مراعاة الواجبات القانونية الأساسية للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، يكيف الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ المساعد الاستشفائي الجامعي، في طور تحضير شهادة دكتور في العلوم الطبية كما يأتي :

- يخفض ب 25 ٪ خلال السنوات الأولى والثانية والثالثة، من التسجيل في الدكتوراه.

- يخفض ب 50٪ عند سنة إنهاء الأطروحة، مرة واحدة غير قابلة للتجديد .

ويوجه طلب الاستفادة من تكيف الحجم الساعي للتدريس، من طرف المعني نهاية السنة الجامعية المؤداة، إلى رئيس القسم مرفقا ببرنامج انجاز الأطروحة، مشفوعا برأي الأستاذ المشرف على الأطروحة.

¹ المادة 05 من القرار الوزاري رقم: 1490 المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016.

² المادة 06 من القرار الوزاري رقم: 1490 المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016.

ويعرض رئيس القسم الطلب على اللجنة العلمية للقسم، لإبداء الرأي خلال ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، ويبلغ المعني بالرأي المتخذ فوراً.¹

في حالة رفض الطلب، يمكن المعني رفع تظلم للمجلس العلمي للكلية، الذي يفصل فيه في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ إيداعه.²

الفرع الثاني: تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي من طرف الأساتذة الباحثين .

يقوم الأستاذ الباحث بضمان خدمة التدريس، وفق لحجم ساعي محدد كما يمكن أن يكون هذا الحجم الساعي، موضوع تخفيض أو تكبير، في حالات معينة نتناولها كما يلي :

01- الحجم الساعي للتدريس للأستاذ الباحث.

طبقاً للمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 يتعين على الأساتذة الباحثين ضمان خدمة التدريس، وفقاً للحجم الساعي السنوي المحدد بـ 292 ساعة من الدروس، ويقابل هذا الحجم 288 ساعة من الأعمال الموجهة، أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية طبقاً للمعادلة التالية :

ساعة (01) من الدروس، تعادل ساعة ونصف (1سا30) من الأعمال الموجهة، وساعتين (02) من الأعمال التطبيقية .

ويقصد من خدمة التدريس ، الدروس ، الأعمال الموجهة ، والأعمال التطبيقية التي يؤديها الأستاذ، ويوزع الحجم الساعي السنوي المرجعي للتدريس المحدد في المادة 06 من

¹ المادة 04 من القرار الوزاري رقم: 1491 المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016، يحدد كفاءات تكبير الحجم الساعي للتدريس للأستاذ المساعد الاستشفائي الجامعي في طور تحضير شهادة دكتور في العلوم الطبية ، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثالث، 2016.

² المادة 05 من القرار الوزاري رقم: 1491 المؤرخ في 24 سبتمبر 2016.

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

المرسوم التنفيذي رقم: 08-130، والذي ينبغي على الأستاذ الباحث تأديته على اثنين وثلاثين (32) أسبوعاً، للتدريس لكل سنة جامعية¹.

أما بالنسبة للحجم الساعي الأسبوعي للتدريس، فيحدد وفقاً للجدول أدناه²:

الرتبة	الحجم الساعي الأسبوعي لمهام التدريس القانونية
أستاذ	06 ساعات دروس، تشمل حتماً درسين (2) غير متكررين.
أستاذ محاضر قسم "أ"	06 ساعات دروس، تشمل حتماً درسين (2) غير متكررين.
أستاذ محاضر قسم "ب"	06 ساعات دروس، تشمل حتماً درسين (2) غير متكررين.
أستاذ مساعد قسم "أ"	06 ساعات دروس، تشمل حتماً درسين (2) غير متكررين، أو عند الاقتضاء 09 ساعات أعمال موجهة، أو 12 ساعة أعمال تطبيقية
أستاذ مساعد قسم "ب"	09 ساعات أعمال موجهة، أو 12 ساعة أعمال تطبيقية .

¹ المادة 02 من القرار الوزاري رقم: 929 المؤرخ في 28 جويلية 2016، يحدد الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي 2016، الثلاثي الثالث.

² القرار الوزاري رقم: 929 المؤرخ في: 28 جويلية 2016.

2- تكييف الحجم الساعي للتدريس للأستاذ المساعد في طور تحضير أطروحة دكتوراه
يكيف الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث في طور تحضير أطروحة
دكتوراه كما يأتي¹:

- يخفض ب 25 % خلال السنوات الأولى والثانية والثالثة من التسجيل في الدكتوراه .
- يخفض ب 50% عند سنة إنهاء الأطروحة ،مرة واحدة غير قابلة للتجديد خلال المدة
القانونية لمناقشتها².

ويوجه طلب الاستفادة من تكييف الحجم الساعي للتدريس، من طرف المعني نهاية
السنة الجامعية المؤداة، إلى رئيس القسم، مرفقا ببرنامج انجاز الأطروحة، مشفوعا برأي
الأستاذ المشرف على الأطروحة³.

ويعرض رئيس القسم الطلب على اللجنة العلمية للقسم، لإبداء الرأي خلال ثمانية (8)
أيام، ابتداء من تاريخ إيداعه ، ويبلغ المعني بالرأي المتخذ فورا.

وفي حالة رفض الطلب، يمكن المعني رفع تظلم للمجلس العلمي للكلية أو المعهد
بالجامعة أو المعهد بالمركز الجامعي أو المدرسة العليا حسب الحالة .

ويفصل المجلس العلمي للكلية أو المعهد بالجامعة أو المعهد بالمركز الجامعي أو
المدرسة العليا حسب الحالة ، في اجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ إيداع التظلم⁴ .

كما انه لا يرخص للأستاذ المساعد ،المستفيد من تكييف الحجم الساعي للتدريس
ممارسة مهام التعليم والتكوين باعتبارها عملا ثانويا في أي مؤسسة جامعية⁵ .

¹ القرار الوزاري رقم :930 المؤرخ في 28 جويلية 2016، يحدد كفايات تكييف الحجم الساعي للتدريس للأستاذ
المساعد في طور تحضير دكتوراه ،النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ،الثلاثي الثالث،2016.

² المادة 03 من القرار الوزاري رقم 930 المؤرخ في :28 جويلية2016.

³ المادة 04 من القرار الوزاري رقم 930 المؤرخ في :28 جويلية2016.

⁴ المادة 05 من القرار الوزاري رقم : 930 المؤرخ في: 28 جويلية2016.

⁵ المادة 06 من القرار الوزاري رقم : 930 المؤرخ في: 28 جويلية2016.

3- تغيير الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث الذي يشغل منصبا

عاليا.

يحدد الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس الذي ينبغي تأديته من طرف الأستاذ الباحث الذي يشغل منصبا عاليا، هيكليا أو وظيفيا في مؤسسته، بثلاث (3) ساعات خدمة تدريس من الدروس، أو أربعة ساعات ونصف (4.30) أعمال موجهة، أو ستة (6) ساعات أعمال تطبيقية¹.

ويسري هذا الحجم الساعي لسنة جامعية تتكون من اثنان وثلاثين (32) أسبوعا.

إلا انه في حالة القوة القاهرة على مدة السنة الجامعية، ينبغي على رؤساء مؤسسات التعليم العالي تعديل الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس.

كما انه لا يرخص للأستاذ الباحث الذي يشغل منصبا عاليا هيكليا أو وظيفيا، ممارسة مهام التعليم العالي والتكوين باعتباره عملا ثانويا في أية مؤسسة جامعية².

المطلب الثاني: ممارسة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي لنشاطات الصحة

صدر المرسوم التنفيذي رقم: 09-199 المؤرخ في 24 مايو 2009، يحدد نشاطات الصحة الخاصة بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي ويضبط كفاءات دفع المكافأة المرتبطة بها³، والذي بموجبه زيادة على نشاطات التدريس والبحث يقوم الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، بنشاطات صحية في إطار الواجبات القانونية الأساسية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم: 08-129¹ ونصت المادة 03 منه :

¹ المادة 04 من القرار الوزاري رقم: 931 المؤرخ في: 28 جويلية 2016، يحدد كفاءات تغيير الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث الذي يشغل منصبا عاليا ، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ،الثلاثي الثالث، 2016.

² المادة 06 من القرار الوزاري رقم: 931، المؤرخ في: 28 جويلية 2016.

³ المرسوم التنفيذي رقم: 09-199 المؤرخ في 24 مايو 2009، يحدد نشاطات الصحة الخاصة بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي ويضبط كفاءات دفع المكافأة المرتبطة بها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 31، المؤرخة في 24 مايو 2009، ص 22.

يكلف الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي لاسيما بما يأتي :

- ضمان كل علاج يرتبط بكفاءته، وخاصة العلاج الاختياري والعلاج ذي المستوى العالي.

- ضمان خدمات الصحة ذات الصلة باختصاصه، في المؤسسات والهيكل الاستشفائية الجامعية.

-المساهمة في تحسين فعالية المنظومة الوطنية الصحية، عن طريق تنفيذ برامج العمل الصحي.

- المساهمة في تسلسل العلاج من علاج أساسي، وعلاج اختياري، وعلاج ذي مستوى عال.

كما يكلف الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، والأستاذ المحاضر الباحث الاستشفائي الجامعي من القسم -أ-، بتصوير برامج العمل الصحي وإعدادها وتنفيذها.²

المطلب الثالث: ممارسة أستاذ التعليم العالي للبحث العلمي البحث العلمي

للتطرق لممارسة أستاذ التعليم العالي للبحث العلمي سنتناول تعريف البحث العلمي (فرع أول)، تطور سياسة البحث العلمي في الجزائر (فرع ثاني)، وشروط ممارسة أساتذة التعليم العالي لنشاطات البحث العلمي (فرع ثالث)، ثم آليات ممارسة نشاطات البحث العلمي لأساتذة التعليم العالي(فرع رابع)، إجراءات قبول وتسيير مشاريع البحث التكويني الجامعي (فرع خامس)، تقييم مشاريع البحث (فرع سادس)، تقييم البحث العلمي في الجزائر (فرع سابع).

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-199.

² المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-199.

الفرع الأول : تعريف البحث العلمي

مصطلح البحث العلمي يتكون من كلمتين :

بحث بمعنى تتبع ،سئل ، تحرى ، تقصى ، حاول وطلب وبهذا معنى البحث طلب وتقصى حقيقة من الحقائق أو أمر من الأمور يتطلب التفكير والتأمل .

أما العلمي هي كلمة منسوبة للعلم والذي يعني المعرفة والدراية ،ومعرفة الحقائق¹.

الفرع الثاني :تطور سياسة البحث العلمي في الجزائر

نقسم هذا الفرع إلى: سياسة البحث العلمي قبل سنة 1998 (أولا)، وسياسة البحث العلمي بعد سنة 1998 (ثانيا).

أولا :سياسة البحث العلمي قبل سنة 1998

غداة الاستقلال لم تكن للجزائر حينها سياسة بحثية حيث كانت هياكل البحث العلمي في هذه الفترة خاضعة لوصايتين جزائرية وفرنسية، وقد تميز البحث العلمي خلال هذه المرحلة بالرحيل الجماعي للباحثين الفرنسيين، أما العدد القليل من الأساتذة الجزائريين فقد أوكلت لهم مهمة التدريس والتسيير الإداري، وهذا ما جعل نشاط البحث العلمي يتوقف بالرغم من محاولات إنعاشه².

ولكن منذ سنة 1971 وبإنشاء أول وزارة للتعليم العالي والبحث العلمي، بدأ اهتمام الدولة بهذا القطاع وظهرت أول معالم سياستها البحثية، وبما أن الأهداف المتوخاة، لا يمكن تحقيقها دون توفير بنى أساسية متطورة تعمل على ترجمة السياسات المرسومة

¹ كبار عبد الله ، الجامعة الجزائرية ومسيرة البحث العلمي تحديات وأفاق ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،العدد 16، سبتمبر 2014 ،ص300.

² لامية حروش ، محمد طولبية، البحث العلمي والتطوير في الجزائر الواقع ومستلزمات التطوير ،مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف،العدد 19 ، جانفي 2018 ،ص 35.

والاستراتيجيات، وتحويلها إلى خطط ومشاريع بحثية، قابلة للتنفيذ، لكن النقص في القوى البشرية المدربة، الأهداف والأولويات غير المؤكدة، الوضع الإجمالي المتواضع للباحثين، الانعدام الفعلي لجهود البحوث، وأخرى شكلت جميعها أهم أسباب ضعف سياسة البحث العلمي في الجزائر قبل سنة 1998¹.

ثانيا: سياسة البحث العلمي بعد سنة 1998 .

بصدور القانون التوجيهي رقم: 98-11 للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي مرفق ببرنامج خماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي يغطي الفترة الممتدة من 1998-2002

وقد حدد هذا القانون البرامج والمبادئ المتعلقة بترقية البحث العلمي، والتطوير التكنولوجي والتدابير والطرق والوسائل الواجب توفيرها لتحقيق أهداف برامج هذه الفترة².

ولقد تم تعزيز هذا المسعى بالقانون رقم : 99-05 المؤرخ في 04 أبريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، وكذا المرسوم التنفيذي رقم: 99-244، المؤرخ في: 31 أكتوبر 1999، المحدد لقواعد إنشاء المخابر البحثية وتنظيمها وسيرها³، باعتبارها فضاءات مستحدثة تساهم بالتكفل بالبحث العلمي.

وتم تعديل القانون 98-11 بمقتضى القانون رقم: 08-05 المعدل والمتمم للقانون التوجيهي للفترة الخماسية الممتدة من 2008-2012 ليوكب التطورات المستجدة.

¹ لامية حروش ، محمد طوابية، المرجع نفسه ،ص36.

² القانون رقم :98-11 المؤرخ في: 22 أوت 1998، يتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد62، المؤرخة في: 24 غشت 1998، ص03، معدل ومتمم بالقانون رقم: 08-05 المؤرخ في: 23 فبراير 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد10، المؤرخة في: 27 فبراير 2008، ص03 .

³ المرسوم التنفيذي رقم: 99-244 المؤرخ في: 31 أكتوبر 1999 ، يحدد قواعد إنشاء مخبر البحث وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد77، المؤرخة في :03 نوفمبر 1999، ص05.

ووضع أهداف طموحة بتوفير الموارد المالية والمادية والبشرية، ولتحقيق تلك الأهداف شدد القانون على ضرورة القيام بعدد من الإجراءات الجديدة، والتي من شأنها إحداث العديد من التطورات في نشاط البحث العلمي في الجزائر، منها الاهتمام بالموارد البشرية في مجال البحث العلمي، مع توفير الوسائل المادية والتنظيمية المساعدة على ذلك، ومنها رفع ميزانية البحث العلمي نحو ثلاثة أضعاف، ووضع إستراتيجية للتعاون في مجال البحث العلمي.

وأخيرا صدر القانون رقم: 15-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي المعدل¹ يحدد المبادئ الأساسية والقواعد العامة التي تحكم البحث العلمي والتكنولوجي والذي يرمي إلى ما يلي:

- ضمان ترقية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، بما في ذلك البحث العلمي الجامعي.

- تدعيم القواعد العلمية والتكنولوجية للبلاد.

- فهم التحولات التي يعرفها المجتمع، بغرض تحديد وتحليل الأنظمة والمعايير والقيم والظواهر التي تتحكم فيه.

- دراسة التاريخ والتراث الثقافي الوطني وتمييزها .

- تحديد الوسائل الضرورية للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي وتوفيرها.

- ترقية وظيفة البحث العلمي داخل مؤسسات التعليم والتكوين العالين، ومؤسسات

البحث العلمي الأخرى، وتحفيز تامين نتائج البحث.

¹ القانون رقم: 15-21 المؤرخ في: 30 ديسمبر 2015، يتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد71، المؤرخة في: 30 ديسمبر 2015، ص06 معدل بالقانون رقم: 20-02 المؤرخ في: 30 مارس 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد20، المؤرخة في: 05 ابريل 2020، ص07.

- دعم تمويل الدولة للأنشطة المتعلقة بالبحث العلمي، والتطوير التكنولوجي.

- تثمين الأطر المؤسساتية والتنظيمية، من أجل التكفل الفعال بأنشطة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي¹.

ولانجاز برامج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي .

وتخضع هذه المؤسسة، لقواعد تناسب خصوصيات مهامها، لاسيما تخصيص ميزانيتها من الدولة، ومسك محاسبة مطابقة للنظام المحاسبي المالي، والمراقبة المالية البعدية، كما يمكنها إنشاء مؤسسات فرعية وأخذ الحصص².

كما يمكن إنشاء وحدات بحث علمي وتطوير تكنولوجي، ضمن مؤسسات التعليم والتكوين العالين، والمؤسسات العمومية الأخرى، وتكون خاصة بالمؤسسة، أو مشتركة أو مختلطة، وتتمتع بالاستقلالية في التسيير وتخضع للمراقبة المالية البعدية.

وتتحدد كفاءات إنشاء هذه الوحدات وتنظيمها وسيرها، عن طريق التنظيم³، والذي لم يصدر إلى يومنا هذا.

ويمكن إنشاء مخابر بحث علمي وتطوير تكنولوجي، ضمن مؤسسات التعليم والتكوين العالين، والمؤسسات العمومية الأخرى، وتكون خاصة بالمؤسسة أو مشتركة أو مختلطة وتتمتع بالاستقلالية في التسيير وتخضع للمراقبة المالية البعدية⁴.

¹ المادة 03 من القانون رقم: 15-21 .

² المادة 34 من القانون رقم: 15-21.

³ المادة 36 من القانون رقم: 15-21.

⁴ المادة 37 من القانون رقم: 15-21.

كما يمكن إنشاء فرق بحث علمي وتطوير تكنولوجي، ضمن مؤسسات التعليم والتكوين العالين، والمؤسسات العمومية الأخرى، وتكون خاصة بالمؤسسة أو مشتركة أو مختلطة، وتتمتع بالاستقلالية في التسيير، وتخضع للمراقبة المالية البعدية¹.

الفرع الثالث: شروط ممارسة أساتذة التعليم العالي لنشاطات البحث العلمي.

يمارس أساتذة التعليم العالي نشاطات البحث في مخابر البحث، أو فرق البحث المنشأة في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، التي تتكفل بمهمة التكوين العالي.

فمن حيث نشاطات البحث، يجب أن تتدرج في إطار تنفيذ البرامج الوطنية للبحث، وتمارس بموجب عقد، يبرم بناء على اقتراح من مسؤول كيان البحث، بين أستاذ التعليم العالي من جهة، ومسؤول مؤسسة الإلحاق من جهة أخرى².

ويبرم العقد لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد³.

ويرفق بعقد البحث دفتر أعباء، يحدد على الخصوص ما يأتي⁴:

- مشروع أو مشاريع البحث، المندرجة ضمن إطار البرامج الوطنية للبحث .

- الأهداف العلمية.

- برنامج العمل السنوي، والجدول الزمني المرتبط به.

- كفاءات متابعة مشاريع البحث، ووضعها حيز التنفيذ .

¹ المادة 38 من القانون رقم: 15-21.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232، المؤرخ في: 02 أكتوبر 2010، يحدد شروط ممارسة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الأستاذ الباحث نشاطات البحث وكذا كفاءات مكافأتها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 57، المؤرخة في: 03 أكتوبر 2010، ص16.

³ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

⁴ المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

الباب الثاني آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي

كما تحدد نشاطات البحث، للأستاذ الاستشفائي الجامعي، أو الأستاذ الباحث، بموجب هذا المرسوم، بالاستناد إلى نشاطات البحث، التي يكلف بها الباحث الدائم، في إطار مهام

هيكل البحث المعني وتنظيمه، طبقاً للجدول الموافق أدناه¹:

أسلاك الباحثين الدائمين	أسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين والأساتذة الباحثين
ملحق بالبحث	أستاذ مساعد قسم - ب-
مكلف بالبحث	أستاذ مساعد استشفائي جامعي وأستاذ مساعد قسم - أ-
أستاذ بحث قسم - ب-	أستاذ استشفائي جامعي قسم - ب- وأستاذ محاضر قسم - ب-
أستاذ بحث قسم - أ-	أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم - أ- وأستاذ محاضر قسم - أ-
مدير بحث	أستاذ استشفائي جامعي وأستاذ

وبالنسبة لالتزامات الطرفين فنتمثل فيما يلي :

- لا يجوز للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الأستاذ الباحث، إبرام أكثر من عقد بحث، في إطار أحكام هذا المرسوم.

- يتعين على المؤسسة، التي يبرم معها الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الأستاذ الباحث عقد بحث إبلاغ الهيئة المستخدمة بذلك².

¹ المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

² المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232 .

ولا يمكن للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الأستاذ الباحث، الذي أبرم عقد بحث، ممارسة مهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية، إلا في حالة الضرورة القصوى وبعد ترخيص من هيئته المستخدمة¹.

ويلتزم الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الأستاذ الباحث، بتقديم تقرير عن نشاطاته سنويا لكيان البحث، يتضمن حالة تقدم مشروع أو مشاريع البحث، التي كلف بها والجاري تنفيذها .

ويرسل مسؤول كيان البحث، التقارير عن نشاطات البحث، مرفقة بملاحظاته المحتملة، إلى اللجنة القطاعية الدائمة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، التابعة للدائرة الوزارية المعنية لتقييمها².

وتكون الاختراعات والاكتشافات والنتائج الأخرى للبحث، التي ينجزها الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الأستاذ الباحث، في إطار عقد البحث، ملكية المؤسسة المتعاقد معها³.

ويتعين على المؤسسة المتعاقدة، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، ضمان كل الشروط الضرورية، لأداء المهام التي يقوم بها الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الأستاذ الباحث في إطار عقد البحث⁴.

كما يستفيد الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الأستاذ الباحث من مكافأة نشاطات البحث طبقا للمواد 11 و12 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

² المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

³ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

⁴ المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

ويؤدي التقييم السلبي لنشاطات بحث الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الأستاذ الباحث، إلى فسخ عقد البحث .

وتودع طعون المعني، لدى المدير العام للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، التي يقدمها إلى اللجنة القطاعية المشتركة المعنية ببرامج أو برامج البحث للبت فيها¹ .

كما يستفيد مدير وحدة البحث، ومدير مخبر البحث، ورئيس قسم البحث، ورئيس فرقة البحث، المعين بصفة قانونية من مكافأة المسؤولية² .

كما يمكن دعوة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، و الأستاذ الباحث الذي يعمل في الخارج، للقيام بنشاطات البحث، طبقاً لأحكام هذا المرسوم، ويستفيد بهذه الصفة من المكافأة المنصوص عليها في هذا المرسوم³ .

ويستفيد أيضاً من التكفل بمصاريف نقله ذهاباً وإياباً وإقامته، على حساب ميزانية تسيير كيان البحث.

الفرع الرابع: آليات ممارسة نشاطات البحث العلمي لأساتذة التعليم العالي

تنص المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129: "يمكن دعوة الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، لممارسة نشاطات البحث العلمي، في فرق أو مخابر البحث أو إدارتها وكذا تأطير الدكتوراه في العلوم الطبية "

وعليه سنتطرق إلى: كفاءات إنشاء مخابر البحث (أولاً)، أهداف البحث التي يكلف بها مخبر البحث (ثانياً)، أصناف مخابر البحث (ثالثاً)، تنظيم و سير مخبر البحث (رابعاً).

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

³ المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم: 10-232.

-أولاً- كفاءات إنشاء مخابر البحث .

مخبر البحث هو كيان بحث يسمح للباحثين، الذين يتناولون إشكاليات متقاربة، من أجل تنفيذ محور أو أكثر، أو موضوع أو أكثر، للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي. ويمكن إنشاء مخبر البحث، داخل مؤسسات التعليم والتكوين العالين، والمؤسسات العمومية الأخرى¹.

-ثانياً- أهداف البحث التي يكلف بها مخبر البحث .

يكلف مخبر البحث بتحقيق أهداف البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، في محور موضوع أو بحث علمي معين، وبهذه الصفة يكلف على الخصوص بما يأتي :

- المساهمة في تنفيذ نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، المسجلة في مشروع تطوير المؤسسة التي ينشأ بها المخبر.

- المساهمة في التكوين بواسطة البحث ومن أجل البحث.

- المشاركة في إعداد برامج البحث في ميدان نشاطاته.

- المشاركة في تحصيل معارف علمية وتكنولوجية جديدة، والتحكم فيها وتطويرها.

- المساهمة على مستواه، في تحسين تقنيات وأساليب الإنتاج، وكذا المنتجات والسلع والخدمات وتطويرها.

- المشاركة في وضع شبكات بحث موضوعاتية.

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-231 المؤرخ في: 13 غشت 2019، يحدد كفاءات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 51، المؤرخة في: 21 غشت 2019، ص 07.

- تقديم خبرات وأداء خدمات، لصالح الغير طبقا للتنظيم المعمول به.¹

-ثالثا-أصناف مخابر البحث

تقسم مخابر البحث إلى ثلاث (3) أصناف وهي: مخبر البحث الخاص بالمؤسسة (1) مخبر البحث المختلط أو المشترك (2) مخبر بحث الامتياز (3).

-1- مخبر البحث الخاص بالمؤسسة.

ينشأ مخبر البحث الخاص بالمؤسسة، في مؤسسات التعليم العالي، في إطار التنظيم العلمي للكلية، أو لمعهد الجامعة، أو معهد المركز الجامعي، أو المدرسة العليا.²

-2- مخبر البحث المختلط أو المشترك .

ينشأ مخبر البحث المختلط، في إطار تنفيذ برنامج مشترك بين مؤسستين (2) عموميتين، أو أكثر و/أو مؤسسات اقتصادية .

وينشأ مخبر البحث المشترك، نتيجة اشتراك مؤسسة عمومية، أو مؤسسة اقتصادية مع مخبر بحث، ينشأ في مؤسسة أخرى.³

-3- مخبر بحث الامتياز .

يمنح مخبر البحث الخاص بالمؤسسة، أو مخبر البحث المختلط أو المشترك، علامة مخبر بحث الامتياز، من طرف اللجنة القطاعية الدائمة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، التابعة للوزارة المكلفة بالبحث العلمي ، بناء على اقتراح المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، على أساس المعايير الآتية خصوصا :

- نوعية أشغال بحث المخبر، التي تتكفل بانشغالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

¹ المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-231.

² المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-231.

³ المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-231.

- نوعية وحجم القدرات العلمية البشرية.
- اثر نشاطات البحث لفائدة المجتمع.
- توفر الهياكل القاعدية، والتجهيزات التي تتطلبها أشغاله.
- نوعية التكوين المقدم، لصالح الطلبة في الدكتوراه والماستر.
- العلاقات مع مؤسسات، وهيئات القطاع الاجتماعي والاقتصادي.
- تكرر علامة الامتياز لمخبر البحث، بموجب قرار من الوزير المكلف بالبحث العلمي¹.

-رابعاً- تنظيم و سير مخبر البحث.

يدير مخبر البحث مدير، ويزود بمجلس مخبر، يتكون من رؤساء فرق البحث، ورؤساء مشاريع البحث.

ويعين مدير مخبر البحث، بموجب قرار من الوزير الوصي، لمدة أربع (4) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، بناء على اقتراح مسؤول مؤسسة الإلحاق، من بين المترشحين ذوي الرتبة الأعلى وينتخبه أعضاء المخبر.

وتنتهى مهام مدير مخبر البحث حسب نفس الأشكال، وبهذا الصدد يتعين عليه تقديم حصيلة عن نشاطات البحث والتسيير، إلى مجلس المخبر، في اجل لا يتجاوز شهر(1) ابتداء من تاريخ إنهاء مهامه².

وتتشكل فرقة البحث، التي يديرها باحث مؤهل، من ثلاثة(3) باحثين على الأقل، وتضطلع بتنفيذ مشروع، أو عدة مشاريع بحث، تندرج ضمن برنامج المخبر .

¹ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-231.

² المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-231.

ويشرف على كل مشروع بحث، رئيس مشروع، كما يمكن رئيس فرقة البحث، أن يكون رئيس مشروع البحث¹.

الفرع الخامس: إجراءات قبول وتسيير مشاريع البحث التكويني الجامعي

طبقا للتعليمية رقم: 02 المؤرخة في: 20 فبراير 2018 المعدلة، بمقتضى التعليمية رقم 06 المؤرخة في: 09 ديسمبر 2019، المتعلقة بإجراءات قبول وتسيير مشاريع البحث التكويني الجامعي².

وعليه سنتناول في هذا الفرع معايير قبول مشاريع البحث التكويني الجامعي (أولا)، اختيار مشاريع البحث التكويني الجامعي (ثانيا).

-أولا- معايير قبول مشاريع البحث التكويني الجامعي

أ- يجب أن ترتبط مشاريع البحث التكويني الجامعي بما يأتي :

- تحقيق الأهداف الاجتماعية ، الاقتصادية ،الثقافية، العلمية والتكنولوجية للبلاد المنصوص عنها في المادة 07 من القانون رقم: 15-21.

- التكوين في الدكتوراه الذي يتم توطينه في المخبر، والذي يستجيب لمحاور البحث للمخبر.

- المستجدات العلمية.

ب- تركز أهداف مشاريع البحث التكويني الجامعي على:

- مناقشات أطروحات الدكتوراه .

¹ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم: 19-231.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،تعليمية رقم: 06 مؤرخة في 09 ديسمبر 2019،تعديل التعليمية رقم: 02 المؤرخة في: 20 فبراير 2018، المتعلقة بإجراءات قبول وتسيير مشاريع البحث التكويني الجامعي.

- المنتوج العلمي .

-ج- يمكن لرئيس المشروع تقديم مشروع جديد، عند تقديم الحوصلة النهائية للمشروع السابق .

-د- تحدد مدة المشاريع بأربع (4) سنوات.

-ه- اشترطت التعلّمة أن يكون رئيس المشروع أستاذ باحثاً، من مصف الأستاذية (رتبة أستاذ التعليم العالي، أستاذ محاضر قسم أ) .

لا يمكن للأستاذ الباحث، أن ينتمي لأكثر من مشروع بحثي واحد.

وتتألف فرقة البحث من ثلاثة أعضاء (3) كحد أدنى، من بينهم رئيس المشروع وستة أعضاء (6) كحد أقصى وفقاً للمتغيرات التالية:

- أستاذ باحث من مصف الأستاذية، وطالبيّن في الدكتوراه.

- أستاذ باحث من مصف الأستاذية، أستاذ أو أستاذين محاضرين قسم ب-، واثنان إلى ثلاثة طلبة دكتوراه.

- أستاذين باحثين من مصف الأستاذية، إلى أربعة طلبة دكتوراه .

- أستاذين باحثين من مصف الأستاذية، أستاذ محاضر قسم ب-، وثلاثة طلبة دكتوراه.¹

كما نصت نفس التعلّمة، انه لا يمكن إدماج أعضاء جدد، خلال فترة انجاز المشروع، كما انه تعود صلاحية استبعاد عضو من أعضاء فرقة البحث لرئيس المشروع ، خلال فترة انجاز المشروع، ويسجل ذلك في تقرير مفصل.

¹ تعلّمة رقم 06 مؤرخة في 09 ديسمبر 2019، ص02.

كما نصت المطة - ي- لا يمكن للأساتذة الباحثين المتعاقدين، والمنتدبين خارج القطاع، أن يكونوا أعضاء في مشروع بحثي.¹

-ثانيا- اختيار مشاريع البحث التكويني الجامعي

يجب أن تهتم مشاريع البحث التكويني الجامعي، بالمواضيع ذات الأولوية التي يحددها المخبر أو التي تلبي الاحتياجات الاجتماعية الاقتصادية أو مسألة تشكل حدث علمي. ويجب أن تعرض مشاريع البحث التكويني الجامعي على مجلس المخبر فقط. ويتم فحص المشاريع غير المنتمية للمخبر من طرف المجلس العلمي للكلية أو اللجنة العلمية للقسم، وتحدد المديرية العامة للتعليم والتكوين العالين بالتعاون مع الندوات الجهوية للجامعات رزنامة مواعيد تسجيل المشاريع الجديدة.²

الفرع السادس: تقييم مشاريع البحث العلمي لأساتذة التعليم العالي.

تقيم مشاريع البحث التكويني، من طرف مستشارين علميين، للجنة الوطنية لتقييم وبرمجة البحث العلمي .

ويقيم كل مشروع بحث من طرف مستشارين علميين اثنين (2)، وفي الحالات المتنازع عليها يبرمج مستشار علمي ثالث .

تخضع المشاريع المعتمدة لمدة أربع (4) سنوات لتقييمين (2):

-أ- تقييم نصفي: يتم مع نهاية السنة الثانية، من تاريخ اعتماد المشروع ويقوم على

العناصر التالية :

- حالة تقدم أطروحات الدكتوراه، للطلبة المنتمين لفرقة البحث.

¹ تعليمة رقم: 06 مؤرخة في: 09 ديسمبر 2019، ص02

² تعليمة رقم 6 مؤرخة في 09 ديسمبر 2019، ص02.

- تقييم نسبة تقدم الأعمال العلمية المنجزة، مقارنة مع الأهداف المحددة¹

- تبت الخبرة للحصيلة النصفية بالموافقة، أو برفض مواصلة المشروع وفي حالة إيقافه، لا يقبل أي طعن في هذا الخصوص، ولا يسمح لأعضاء المشروع الموقوف، باقتراح مشروع بحث جديد، إلا بعد مرور سنة من تاريخ إيقافه.

-ب- **تقييم نهائي:** يتم مع نهاية السنة الرابعة من تاريخ اعتماد المشروع، ويقوم على العناصر التالية:

1- عدد أطروحات الدكتوراه المناقشة، من طرف طلبة الدكتوراه المنتمين لفرقة البحث.

2- المنتج العلمي المنجز :

- نوعية وعدد المنشورات الوطنية والدولية.

- نوعية وعدد المشاركات في الملتقيات الوطنية والدولية.

- الكتب .

- براءات الاختراع و/أو غيرها، من نشاطات البحث و/أو التطوير التكنولوجي.²

الفرع السابع: تقييم البحث العلمي في الجزائر

لتقييم البحث العلمي في الجزائر وجب التطرق: مدخلات البحث العلمي (أولا)

مخرجات البحث العلمي (ثانيا).

¹ تعليمة رقم 06 مؤرخة في 09 ديسمبر 2019، ص03.

² تعليمة رقم 06 مؤرخة في 09 ديسمبر 2019

أولاً: مدخلات البحث العلمي.

لتحديد مدخلات البحث العلمي، وجب التطرق إلى : مؤسسات البحث العلمي (01)، الموارد البشرية (02)، الإنفاق على البحث العلمي والتطوير (03).

01 - مؤسسات البحث العلمي .

ارتفع عدد المؤسسات الجامعية من 35 مؤسسة سنة 2000، إلى 56 مؤسسة سنة 2004، وحاليا تظم الشبكة الجامعية الجزائرية، 106 مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني، تظم 50 جامعة، و 13 مركز جامعي، و 20 مدرسة وطنية عليا، و 11 مدرسة عليا للأساتذة، وملحقتين جامعتين، وباعتبار المخابر العلمية الكيانات المكلفة بعملية البحث العلمي، ارتفع عددها من 1297 مخربا سنة 2013، إلى 1324 مخربا بحثيا سنة 2015¹، ووصل إلى 1500 مخبر بحث، و 60 مركز بحث ووحدة بحث، والتي تظم حوالي: 27584 أستاذ وطالب دكتوراه.

02 - الموارد البشرية .

هناك تزايد كبير للقدرات العلمية البشرية المجتدة في إطار نشاطات البحث، فقد قدرت خلال سنة 1998 ب 3257 باحث، وارتفعت سنة 2000، إلى 8000 باحث، لتصل سنة 2014 لحوالي 29183 باحث (الأساتذة الباحثين ، الباحثين الدائمين) ، لتصل سنة 2019 إلى 40000 باحث، و 4000 مستخدم لدعم البحث².

¹ لامية حروش، محمد طوالبية المرجع السابق، ص37.

² المرجع نفسه، ص38.

3- الإنفاق على البحث العلمي والتطوير.

يتطلب البحث العلمي تخصيص ميزانية من أجل القيام بالأبحاث ، ورغم ارتفاع الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي، التي تطورت عما كانت عليه في السنوات الماضية ،تبقى قليلة وغير كافية فنسبة 1% من الدخل الوطني الخام، لاتستجيب للمعايير العالمية ، حيث المعدل العام الدولي يبلغ 3 %، كما أن الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي في الجزائر، تعاني من التسيير البيروقراطي للإدارة، والتي تأخذ أكثر من 60% من الميزانية المخصصة للبحث العلمي .

أما عن مصادر التمويل فبينما في الدول المتقدمة، هناك مصادر متنوعة لتمويل عمليات البحث العلمي والتطوير، مثل قطاع الأعمال، الصناعة أما بالنسبة للجزائر وغيرها من الدول العربية، فيبقى التمويل الحكومي يمثل أكثر من 90 %¹.

ثانيا :مخرجات البحث العلمي

بعد أن تطرقنا لمضمون سياسة البحث العلمي والتطوير في الجزائر سنحاول تحليل مخرجاتها، فالنسبة للنشر العلمي الدولي، فرغم التحسن الكمي في عدد الباحثين،فان المفارقة تكمن في ضعف أداء هذا المؤشر، وهو ما يفسر بقلّة المنشورات العلمية فالنسبة لحالة النشر في المجالات الدولية، فالجزائر تحتل المرتبة التاسعة عربيا، في إنتاج المنشورات العلمية .

من جهة أخرى نجد أن تطبيق البرنامج الخماسي، قد أدى لتحقيق بعض الأهداف المسطرة على مستوى البحث العلمي، ومن بينها تخرج أعداد كبيرة من حملة الماجستير والدكتوراه.

¹ لامية حروش ،محمد طوالبية،المرجع السابق،ص40.

غير انه رغم استقطاب الجامعة الجزائرية، للغالبية العظمى من حملة الدكتوراه والماجستير، إلا أن دورها في المجهود الوطني للبحث العلمي، بقي محدودا جدا لعدم توجه معظمهم لتبني مشروعات بحثية تطبيقية، لحل المشكلات الإنمائية الوطنية.

وأمام هذا العدد القليل من نتائج الأبحاث المنجزة، فإنها تبقى حبيسة الرفوف والأدراج، لعدم متابعة وتثمين نتائجها، في كثير من الحالات وضعف توظيفها، في قطاعات التنمية، بما يعود بالنفع على المجتمع، لتحقيق التنمية المستدامة¹.

ونظرا لمركزية التمويل بالنسبة لقطاع البحث العلمي، جعل البحوث العلمية لا تأخذ صفة الأكاديمية المطلقة، وتميل في معظمها للتظير، بعيدا عن مجريات الأحداث الواقعية، وهذا ما يفقدها جانبا كبيرا من الأهمية والجدوى، لعدم وجود حرية أكاديمية لكشف الحقيقة، أو تطبيق نتائج الأبحاث.²

وعلى مستوى آخر تعتبر براءات الاختراع المودعة، من العناصر المحورية المساهمة في موارد الدولة المالية، والتي تعمل على تنميتها وتقدمها ، وبالعودة إلى إحصائيات براءات الاختراع المودعة في الجزائر، نجد انه في سنة 2011، وعلى مستوى 90 باحث مخترع مقيم في الجزائر، تم إيداع 116 براءة اختراع ، وفي سنة 2013، وصلت عدد براءات الاختراع على مستوى 172 باحث مخترع مقيم في الجزائر، إلى 168 براءة اختراع، إلا أن ماتم تسجيله من براءات الاختراع، هذه لم يتم الاستفادة منها بشكل فعال في قطاعات التنمية المختلفة³.

¹ لامية حروش ،محمد طوالبية ، المرجع السابق، ص43.

² نصيرة قريشي، إشكالية البحث العلمي ومخرجات التعليم العالي في الجزائر ، مداخلة أقيمت في ملتقى وطني حول " دور التعليم العالي والبحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر " ، الجزائر ،جامعة الشلف، 2013/04/16.

³ لامية حروش ،محمد طوالبية ،المرجع نفسه، ص40.

وبالتالي نصل أن الاستثمار في مجالات البحوث، لا يمثل مردودا يذكر في تطوير القطاعات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر .

وعليه يمكن القول أن النهوض بقطاع البحث العلمي، يتطلب من السلطات المختصة القيام بجملته من التدابير أهمها :

- توفير متطلبات البحث العلمي، من خلال الحرية الأكاديمية لأساتذة التعليم العالي، بالإضافة إلى تخصيص مواد مالية لتمويل البحث العلمي.

- ضرورة العمل على ربط الأبحاث العلمية بمشاكل المجتمع وقطاعاته الصناعية والزراعية والخدمية العامة منها والخاصة، وهنا يلعب انفتاح الجامعة على محيطها الخارجي دورا مهما في هذا المجال، للتركيز على الأبحاث النوعية، ومنع تكرار البحوث المتشابهة، مما يجنب إهدار المال والوقت والجهد.¹

- العمل الجدي على توعية القطاع الخاص، بأهمية البحث العلمي وضرورته لحل المشاكل المختلفة، مما يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية لهذه القطاعات، ويؤدي بدوره إلى زيادة مساهمة القطاع الخاص في تمويل عمليات البحث العلمي، مما يؤدي إلى تنويع مصادر التمويل، ويخفف العبء على ميزانية الدولة، الممول الوحيد في الوقت الحالي.²

- توظيف المعرفة لخدمة التنمية، وذلك من خلال استغلال مخرجات البحوث العلمية، وتسخيرها لخدمة المصلحة العامة .

ويرى الأستاذ نور الدين جواد بأنه: "لا يمكن الحديث عن بحث علمي في الجامعة الجزائرية، ونظام الأجور لا يلقي بالا، للإنتاج العلمي للأستاذ، فالإنتاج العلمي هو أساس

¹ قلامين صباح، استشراف مستقبل البحث العلمي ومستلزمات النهوض به لتنمية المجتمع، مداخلة قدمت في المؤتمر الدولي التاسع بالجزائر، مركز جيل البحث العلمي، 18-19 ماي 2015، ص10.

² قلامين صباح، المرجع السابق، ص11.

قياس كفاءة أداء المنظومة الجامعية، وهو المهمة الرئيسية للأستاذ الجامعي، مما يعني أن الإنتاج العلمي، يجب أن يوضع على رأس قائمة تحديد حجم الإعانات الحكومية المالية للمؤسسة الجامعية، وأن يعتمد كمعيار رئيسي لاحتساب أجره الأستاذ الجامعي، ومدى استفادته من كل الامتيازات التي تتيحها الوزارة، من ترميمات وسكن وغيرها¹.

فمادام الأستاذ الجامعي، يتقاضى كل الامتيازات والمنح والترقيات العلمية والسكن، بغض النظر عن كونه ألف كتابا، أم لا، يشارك في مؤتمرات، أم لا يشارك، ساهم في إعداد مشروع بحث، أم لم يساهم.... الخ، لذلك ينبغي العمل على:

- ربط أجره الأستاذ الجامعي ومردوديته، بالانجازات العلمية، وليس بالتدرج الوظيفي، فهذا هو أساس ترقية نوعية وكمية البحث العلمي في الجزائر، بمعنى تغيير هيكل أجره الأستاذ الجامعي.

- تغيير آليات توظيف الأساتذة، من خلال اعتماد معايير عالية كالمسيرة العلمية، الوظيفية، التزكية العلمية، ومعيار الكفاءة المهنية، ومدى القدرة على الإبداع في المنصب .

- اعتماد معايير الترتيب الجامعي للجامعة في السلم الوطني والعالمي، والمركز على حجم ونوعية الإنتاج العلمي، كأساس لحجم ميزانية الحكومة المخصصة للجامعة، مقارنة ببقية الجامعات، وهو ما يؤدي إلى المنافسة ويطور من جهة أخرى، مخرجات الجامعة ودورها العلمي، والاقتصادي والاجتماعي².

المطلب الرابع: مهمة الإشراف لأساتذة التعليم العالي

يتمثل الإشراف في مهمة متابعة ومرافقة دائمة للطالب، بهدف تمكينه من الاندماج في الحياة الجامعية وحصوله على المعلومات حول عالم الشغل. وتم تنظيم هذه المهمة بموجب،

¹ لامية حروش، محمد طوالبية، المرجع السابق، ص44.

² المرجع نفسه، ص45.

المرسوم التنفيذي رقم: 09-03 المؤرخ في: 03 يناير 2009، الذي يوضح مهمة الإشراف ويحدد كفاءات تنفيذها¹، حيث ينظم الإشراف من قبل مؤسسة التعليم العالي، لفائدة طلبة السنة الأولى من الطور الأول من الدراسات الجامعية، وهذه المهمة يضمنها الأستاذ الباحث الممارس في المؤسسة، في إطار التزام فردي بينه وبين مسؤول المؤسسة، بحد أقصاه تسعة (9) أشهر في السنة، وأربع (4) ساعات في الأسبوع².

ويتمثل الإشراف على الخصوص في فيما يلي:

- الجانب الإعلامي والإداري، ويأخذ شكل الاستقبال والتوجيه والوساطة.
 - الجانب البيداغوجي، ويأخذ شكل المرافقة في التعلم وتنظيم العمل الشخصي للطلاب، ومساعدته في بناء مساره التكويني.
 - الجانب المنهجي، ويأخذ شكل تلقين مناهج العمل الجامعي بصفة فردية وجماعية.
 - الجانب التقني، ويأخذ شكل التوجيه في استعمال الأدوات والدعائم البيداغوجية.
 - الجانب النفسي، ويأخذ شكل تحفيز الطالب وحثه على متابعة مساره المهني.
 - الجانب المهني، ويأخذ شكل مساعدة الطالب على إعداد مشروعه المهني³.
- وتضع المؤسسة تحت تصرف المشرف، وسائل ضمان مهمته، وتقدم له على الخصوص :

- فضاء ملائما للاتصال بالطالب.

- النصوص التنظيمية، التي تنظم السير البيداغوجي والإداري للمؤسسة.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 09-03 المؤرخ في 03 يناير 2009، يوضح مهمة الإشراف ويحدد كفاءات تنفيذها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 01، المؤرخة في: 06 يناير 2009، ص 27.

² المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-03.

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 09-03.

-
- المعلومات المتعلقة بأشكال التكوين المقترحة من مؤسسات التكوين العالي الأخرى.
- كل معلومة مفيدة، حول المحيط الاجتماعي الاقتصادي، لتوجيه الطالب في اختياراته في مساره التكويني، وفي مشروعه المهني.¹
- ويخضع المشرف إلى تقييم دوري، من فريق ميدان التكوين، ورئيس القسم، ولهذا الغرض، يلزم بتقديم تقرير عن نشاطاته كل ثلاثة أشهر، ويراعى في تقييم نشاط المشرف تقدير مدى رضا الطلبة، ويترتب عن نتيجته التقييم تجديد الالتزام أو إلغاؤه.²

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-09.

² المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم: 03-09 .

المبحث الثاني: الواجبات الأخرى لأساتذة التعليم العالي

بالإضافة إلى الواجبات الخاصة لأساتذة التعليم العالي المذكورة سابقا، تقع على عاتق أساتذة التعليم العالي واجبات ، ليست واردة في القوانين الأساسية الخاصة، وهي الواجبات الواردة في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية (مطلب أول) ، وهناك الواجبات الخاصة بالأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات الطب عند ممارستهم للأنشطة الصحية (مطلب ثاني)، ونظر لخصوصية أسلاك أساتذة التعليم العالي، فإن واجب الطاعة الرئاسية الذي يلتزم به كل الموظفين، له حدود خاصة من حيث الالتزام به، بالنسبة لهذه الفئة من الموظفين (مطلب ثالث).

المطلب الأول: واجبات الأساتذة الواردة في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية

وردت في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، التزامات تقع على عاتق الأستاذ الباحث وهي :

- يجب أن يكون الأستاذ الباحث، مثالا للكفاءة، وحسن الخلق والنزاهة، والتسامح وأن يقدم صورة مثالية للجامعة.

- على الأستاذ الباحث على غرار باقي أفراد الأسرة الجامعية، احترام مبادئ أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، كما يجب عليه أثناء ممارسة مهامه، التصرف بعناية وفعالية، وكفاءة ونزاهة واستقلالية، وأمانة وحسن نية، خدمة للمصلحة العليا للمؤسسة الجامعية.

- تتمثل المسؤولية الأساسية الملقاة على عاتق الأستاذ الباحث، في الاضطلاع بوظائف الجامعة وفي هذا الصدد عليه ب:

- الاجتهاد من اجل الامتثال ما أمكن، للمعايير العليا في ممارسة نشاطه المهني.

السهر على احترام سرية ومضمون المداولات، والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها .

- التحلي بالضمير المهني أثناء القيام بمهامه.¹

- المشاركة في ديناميكية عملية تقييم النشاطات البيداغوجية والعلمية، في جميع المستويات.

- تكريس مبدأ الشفافية والظعن.

- عدم التعسف في استعمال السلطة، التي تمنحها إياه مهنته.

- الامتناع عن تسخير الجامعة، لقضاء أغراض شخصية.

- التسيير الأمين لكل الاعتمادات المالية الموكلة إليه، في إطار الجامعة، أو نشاطات البحث، أو أي نشاط مهني آخر.

- صيانة حرته في العمل بوصفه جامعيا.

- الاستعداد للاضطلاع بالمهام المرتبطة بوظيفته.

- التصرف كمحترف في التربية، عن طريق الاطلاع على المستجدات، والسهر على التحيين المتواصل لمعارفه وطرائقه في التدريس والتكوين، والقيام بالتقييم الذاتي مع البرهنة على الحس النقدي، والاستقلالية والدراية التامة بتحمل المسؤولية.

- القيام بالتدريس والبحث، تماشيا مع المعايير الأدبية والمهنية العالمية، بعيدا عن جميع أشكال الدعاية، والاستمالة المذهبية، وبهذا يكون الأستاذ الباحث، مطالبا بتقديم تعليم ناجح، بقدر ما تسمح به الوسائل التي وفرتها له مؤسسات التعليم العالي، في جو من العدل

¹ - ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، ص04-05.

والإنصاف تجاه جميع الطلبة، بدون أي استثناء، مشجعا التبادلات الحرة للأفكار بينهم، ومستعدا لمرافقتهم عند الحاجة¹.

- الامتناع عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس، أو الجنسية، أو الانتساب الاثني أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء الديني، أو الآراء السياسية، أو الإعاقة والمرضى.

- تقديم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي، واعتماد قواعد التدرج البيداغوجي (دورات الاختبارات، مدة الامتحانات، سلم التنقيط، مراجعة الوثائق وتصحيحها، استقبال الطلبة، ضبط العلامات بصفة نهائية).

- التمكن من تقييم أداء الطلبة تقييما موضوعي.

- توجيه نشاطاته في الخبرة والاستشارة، نحو أعمال كفيلة بإثراء مادته التعليمية، والمساهمة في إعطاء دفع لأبحاثه.

- تأسيس بحثه على رغبة صادقة في المعرفة، مع الاحترام التام لمبدأ الحجة والموضوعية في الاستدلال.

- احترام أعمال البحث الخاصة بزملائه الجامعيين والطلبة، وذكر أسماء المؤلفين، وعليه فان السرقات العلمية، تعد من الأخطاء الجسيمة غير المبررة، التي يمكن أن تؤدي إلى الطرد.

- المساهمة في احترام الحريات الأكاديمية، لبقية أعضاء الأسرة الجامعية، والقبول بالمجابهة الشريفة، لوجهات النظر على اختلافها.

- التحلي بالإنصاف، وعدم التحيز، في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه².

¹ ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، ص 05-06.

² ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، ص 07.

المطلب الثاني: الواجبات الخاصة بالأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات الطب¹.

أخلاقيات الطب هي مجموع المبادئ والقواعد والأعراف، التي يتعين على كل طبيب، أو جراح أسنان، أو صيدلي، أن يراعيها وان يستلهمها في ممارسة مهنته². ويتناول الفصل الثاني، من مدونة أخلاقيات الطب، الواجبات التي يجب على كل من ينتمي إلى مهنة الطب، بما فيهم الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين الالتزام بها والتي يمكن تقسيمها إلى: الواجبات العامة (واجبات الطبيب نحو المجتمع والصحة العامة) (فرع الأول) ، واجبات الطبيب نحو المريض (فرع الثاني)، واجبات الطبيب نحو الزمالة (فرع الثالث).

1- الواجبات العامة (واجبات الطبيب نحو المجتمع والصحة العامة)

- يكون الطبيب في خدمة الفرد والصحة العمومية ، ويمارسها ضمن احترام حياة الفرد وكرامته دون تمييز من حيث الجنس ، والسن ، والعرق والدين، والجنسية والوضع الاجتماعي، والعقيدة السياسية، أو أي سبب آخر، في السلم، أو الحرب وهذا حسب المادة 07 من مدونة أخلاقيات الطب.

- يتعين على الطبيب، تقديم المساعدة لعمل السلطات المختصة، من اجل حماية الصحة العمومية³، وهو ملزم بتقديم المعونة طبيا لتنظيم الإغاثة، ولاسيما في حالة الكوارث، ويلتزم بأن يسعف مريضا يواجه خطرا وشيكا، وأن يتأكد من تقديم العلاج الضروري له.

¹ المرسوم التنفيذي رقم : 92-276، المؤرخ في: 06 يوليو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد52، المؤرخة في: 08 يوليو 1992، ص1419.

² المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

³ المادة 8، 09 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276 .

- لا يجوز للطبيب عند فحص شخص سلب الحرية، أن يساعد أو يغض الطرف عن ضرر يلحق بسلامة جسم هذا الشخص، أو عقله، أو كرامته بصفة مباشرة، أو غير مباشرة، ولو كان ذلك بمجرد حضوره، وإذا لاحظ أن هذا الشخص قد تعرض للتعذيب، أو لسوء المعاملة، يتعين عليه أخبار السلطة القضائية بذلك، ولا يجوز للطبيب أن يشارك أو يقبل أو يساعد في أعمال التعذيب، أو أي أشكال المعاملة القاسية، مهما كانت الحجج، وفي كل الحالات بما في ذلك النزاع المدني، أو المسلح، ويجب أن لا يستعمل الطبيب، معرفته أو مهارته، أو قدرته، لتسهيل استعمال التعذيب، أو أي طريقة قاسية، لا إنسانية أو مهينة، مهما يكن الغرض من وراء ذلك.

- يجب على الطبيب أن يمارس مهنته، وفق هويته الحقيقية، وكل وثيقة يسلمها وجب أن تحمل اسمه وتوقيعه.

- على الطبيب أن يوفر تجهيزات ملائمة، ووسائل تقنية كافية لأداء مهنته، ويمنع أن يمارسها في ظروف تضر بنوعية العلاج، أو الأعمال الطبية، وأن لا يعرض المريض لخطر لا مبرر له، خلال فحوصه الطبية أو علاجه.

- لا يجوز للطبيب استعمال علاج جديد للمريض، إلا بعد إجراء دراسات بيولوجية ملائمة، كما يمنع عليه أن يمارس مهنة الطب ممارسة تجارية، أو القيام بجميع أساليب الإشهار المباشرة، والغير مباشرة، أو يمارس نشاطا يتنافى والكرامة المهنية، والتنظيم الساري المفعول¹.

- ويحظر على الطبيب أن يفشي في الأوساط الطبية، والغير طبية طريقة جديدة للتشخيص، أو العلاج غير مؤكدة دون أن يرفق عروضه بالتحفظات اللازمة².

¹ انظر المواد 20-23 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

² انظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

- الفرع الثاني: واجبات الطبيب نحو المريض .

- للمريض حرية اختيار طبيبه أو مغادرته.¹

- يجب على الطبيب أن يجتهد لإفادة المريض، بمعلومات واضحة وصادقة²، بشأن أسباب كل عمل طبي، مع اخذ الموافقة الحرة والمنتصرة من المريض، أو الأشخاص المخولين منه، أو من القانون، إذا كان العمل الطبي يشكل خطراً جدياً على المريض.

- على الطبيب أن يخلص و يتفانى في تقديم العلاج لمرضاه، وأن يطابقه مع معطيات العلم الحديث، ويحق له الاستعانة عند الضرورة بالزملاء والمختصين والمؤهلين، وأن تكون وصفاته محررة بوضوح، حتى يتمكن المريض أو محيطه من فهم وصفاته فهما جيداً، وتسمح بتحديد هوية موقعها، وتحمل تاريخ وتوقيع الطبيب.³

- يمنع على الطبيب كل تحايل أو إفراط في تحديد السعر، أو إشارة غير صحيحة للأتعاب، أو الأعمال المنجزة، أو تسليم أي تقرير مغرض على شكل شهادة مجاملة.

- يجب على الطبيب احترام القانون وتطبيقه، عند تعامله مع قاصر في حالة علاجه، وأن يسعى إلى إخطار الأولياء، أو الممثل الشرعي، ويحصل على موافقتهم⁴، وإذا لاحظ أنه ضحية معاملة قاسية، أو غير إنسانية، أو حرمان، عليه أن يبلغ بذلك السلطات المختصة .

¹ المادة 42 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

² المادة 44 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276 .

³ المادة 47-56 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276 .

⁴ المواد 52-54 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276 .

-الفرع الثالث: واجبات الطبيب نحو الزمالة

- تعتبر الزمالة واجبا أساسيا، في العلاقة التي تربط بين الأطباء، وينبغي عند ممارستها تحقيق لمصلحة المرضى والمهنة¹.
- يجب على الأطباء أن يقيموا فيما بينهم علاقة حسن الزمالة، وان يتضامنوا ويتبادلوا المساعدة المعنوية فيما بينهم².
- من حسن الزمالة أن يقوم الطبيب بزيارة مجاملة لزملائه العاملين في الهيكل نفسه أو المقيمين على مقربة منه³.
- يمنع على الطبيب تحويل الزبائن، وقذف زميل أو الافتراء عليه أو نعته بما من شأنه أن يضر بسمعته⁴.
- يتعين على كل طبيب له خلاف مهني مع احد زملائه أن يسعى إلى التصالح ولو بواسطة عضو من الفرع النظامي الجهوي المختص.
- يمنع على الطبيب ممارسة تخفيض السعر، بهدف التنافس، غير أن الطبيب حر في تقديم العلاج مجانا⁵.

المطلب الثالث: واجب الطاعة الرئاسية لأساتذة التعليم العالي .

- لتحديد واجب الطاعة الرئاسية لأساتذة التعليم العالي سنتطرق إلى تعريف واجب الطاعة الرئاسية (فرع أول)، أساس واجب الطاعة الرئاسية (فرع ثاني)، حدود واجب الطاعة الرئاسية لأساتذة التعليم العالي (فرع الثالث) .

¹ المادة 59 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

² المادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

³ المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

⁴ المادة 63 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

⁵ المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

الفرع الأول: تعريف واجب الطاعة الرئاسية

سنتناول في هذا الفرع تعريف واجب الطاعة الرئاسية لغة (أولاً)، تعريف واجب الطاعة الرئاسية فقها (ثانياً).

أولاً: تعريف واجب الطاعة الرئاسية لغة:

الطاعة من فعل أطاع (إطاعة وطاعة) بمعنى انقاد لإرادة شخص وخضع له، أي بمعنى الخضوع والانقياد، قالوا: لا تكون الطاعة إلا عن أمر، كما أن الجواب لا يكون إلا عن قول، يقال أمره (فأطاع)، وقال ابن فارس: إذا مضى لأمر فقد (أطاعه) (اطاعة) وإذا وافقه فقد طاعه¹.

- ثانياً- تعريف واجب الطاعة الرئاسية فقها:

يمكن التمييز بين المدلول الواسع والمدلول الضيق

-المدلول الواسع: من الفقهاء الذين عرفوا الطاعة بمعناها الواسع نجد "Duguit" و "Auby"، حيث يقصد بواجب الطاعة، احترام الشرعية والنصوص الدستورية والتشريعية بوجه عام².

- المدلول الضيق: أصحاب هذا الاتجاه، يحصر الطاعة في الخضوع لأوامر الرؤساء فحسب، ومن الفقهاء الذين عرفوا الطاعة بمدلولها الضيق، نجد Deuz .Delaubader. ويعتبر هذا الرأي الراجح في الفقه.

الفرع الثاني: أساس واجب الطاعة الرئاسية

سننتظر في هذا الفرع إلى: الأساس القانوني لواجب الطاعة الرئاسية (أولاً)، الأساس الأخلاقي لواجب الطاعة الرئاسية (ثانياً).

¹ مؤنس رشاد الدين، المرام في المعاني والكلام، دار الراتب الجامعية، الطبعة الأولى، بيروت، 2000، ص82.

² محمد عبد الحميد أبو زيد، طاعة الرؤساء ومبدأ المشروعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص40.

-أولاً- الأساس القانوني لواجب الطاعة الرئاسية

نص المشرع الجزائري على هذا الواجب في الأمر رقم: 66-133، حيث اعتبر أن كل تقصير في الواجبات المهنية، وكل مس بالطاعة عن قصد، وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه، أو أثنائها، يعرضه إلى عقوبة تأديبية، دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق العقوبات¹.

وبالرجوع إلى المرسوم 59-85 نجد انه لم يشير صراحة لواجب الطاعة، لكن يمكن أن ندرجه ضمن واجبات الانضباط الوارد في المادة 20 منه .

كما أن الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة أشار إلى الواجب من خلال النص على التزام الموظف في إطار تأدية مهامه ، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.²

والتزام الموظف التعامل بأدب واحترام، في علاقاته مع رؤسائه ،وزملائه ومرؤوسيه³.

كما يمكن استنتاج ذلك، من خلال نص المادة 180فقرة 03 من نفس الأمر التي

تنص " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

-3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية، في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته

دون مبرر مقبول ."

-ثانياً- الأساس الأخلاقي لواجب الطاعة الرئاسية

من الناحية الخلقية، نجد أن المرؤوس يقدم على طاعة أوامر رئيسه وتنفيذها ،وتقبل سلطته الإدارية عن اقتناع ذاتي، بأن مايقوم به هو السلوك الرشيد الذي تفرضه عليه

¹ المادة 133 من الأمر رقم:66-133

² المادة 40 من الأمر رقم:06-03.

³ المادة 52 من الأمر رقم:06-03.

أخلاقيات الوظيفة ، والتي تولد شعورا بأن الأعلى مرتبة، يجب أن يطاع كما أن الأدنى مرتبة، يجب أن يطيع ويمتثل لرؤسائه، ويتقبل سلطة التوجيه والتعقيب¹.

الفرع الثالث: حدود واجب الطاعة الرئاسية لأساتذة التعليم العالي

يهدف التعليم العالي إلى تحقيق رسالة سامية، وهي إذكاء العقول والاستزادة من أرقى المعارف والعلوم، وإعداد الأجيال من الباحثين في المجالات المترامية، وكما يقول Rivero "إذا هجروا دورهم في الإنعاش فمن بعدهم"².

وقد صاغت هذه الرسالة المادة من قانون تنظيم الجامعات في مصر بقولها:

"وضع الأساتذة بالنسبة لواجب الطاعة يجب أن يميز بين الجانب الفني ثم الجانب الإداري لعملهم." لذلك سنتناول حدود واجب الطاعة، من خلال التطرق إلى: الجانب الفني لعمل أساتذة التعليم العالي (أولا)، ثم الجانب الإداري لعمل أساتذة التعليم العالي (ثانيا).

أولاً: الجانب الفني لعمل أساتذة التعليم العالي

يتمثل جوهر وظيفة الأستاذ في القيام بنشاط فكري، يلتزم فيه بالموضوعية والحيادة في عرض مادته لطلابه وخلاصة أبحاثه ، فواجبه أن يدرهم على الإخلاص في البحث عن الحقيقة، والتزام الموضوعية الدقيقة، والبعد عن الدعاية ، وذلك كله وفقاً للتقاليد الجامعية المرعية.

والمناخ الضروري لممارسة هذه المهنة، هو مناخ الحرية والاستقلال ،فذلك هو الضمان الذي يبلغهم إلى أقصى درجات نشاطهم، فلا يسيطر عليهم إلا ضمائرهم وذكائهم ، ومن ثم فإن السلطات الرئاسية لا يمكنها أن تملي عليهم في هذا المجال، تعليمات أو أوامر

¹ محمد احمد الطيب هيكل ، السلطة الرئاسية بين الفاعلية والضمان - دراسة مقارنة بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، القاهرة ، مصر ، د.ت ، ص 23.

² عاصم احمد علجية ، طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة ، إداريا - تأديبيا - جنائيا - مدنيا. مقارن بالشريعة الإسلامية ، عالم الكتب، القاهرة ، 2009 ص 305.

وان حدث فتعد من قبيل الأوامر غير المشروعة، وبالتالي يكون رفض إطاعتها عليهم حتما مقضيا¹، كما لو صدر أمر بمنح طالب نقطة معينة لا يستحقها ، لذلك يتمتع الأستاذ في هذا الصدد بحصانة أشبه بعدم القابلية للعزل، وهذا المبدأ مبدأ الاستقلال ينبع من المبادئ الدستورية في شأن حرية الفكر، والتعبير، ويترتب على هذا المبدأ ما يلي من النتائج:

1- أن التدرج الرئاسي لا يوجد بين رجال التعليم العالي، فكل عضو منهم يعتبر ندا لزملائه الآخرين في المكانة الوظيفية، وان كانت الدرجات المالية تتفاوت بينهم، وتتفاوت المرتبات تبعا لذلك.

2- يتمتع أساتذة التعليم العالي، بنوع من الاستقرار الوظيفي تجاه السلطات الرئاسية، فلا يمكن نقلهم إلا بناء على طلبهم².

3- يملك الأستاذ في الجامعة كامل الحرية، فيما يبيده من آرائه شريطة أن يكون ذلك بغرض البحث العلمي ، ومع الالتزام بالحيادة ، وألا يمارس تلك الحرية ضد نظام الدولة، ومن ناحية أخرى، فلا يجوز أن تفرض عليهم اتجاهات فكرية خاصة، كأن يملى عليهم مثلا حذف جزء من مذهب فكري ، فما يكتبونه يكون خلاصة معارفهم ونتائج أبحاثهم³.

ويلحق بأساتذة الجامعات في تطبيق مبدأ الاستقلال، اللجان العلمية والخبراء في مجالات البحث العلمي، والأعضاء الذين يقومون بوظيفة الفتوى والرأي، حيث يتمتع كل هؤلاء بما يسمى بالاستقلال الذهني.

لكن مع ذلك فمن حق الرؤساء الإداريين في الجامعات ومعاهد التعليم العالي، بصفة عامة أن يصدروا توجيهاتهم إلى أعضاء هيئة التدريس، كذلك التي تتعلق بأدبيات ممارسة المهنة ،ودورهم بالنسبة للطلاب ،ومدى علاقتهم بهم. وتظهر الحاجة إلى مثل هذه

¹ عاصم احمد علجية ،المرجع السابق، ص 306.

² انظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، والمادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

³ عاصم احمد علجية ، ،المرجع نفسه ص 306.

التوجيهات، في بداية العام الدراسي وفي نهايته، وبصفة خاصة في فترات الاضطرابات، وقد يتم ذلك في مؤتمر، أو في نشرات توزع عليهم.

ثانيا :الجانب الإداري لعمل أساتذة التعليم العالي

يسترد واجب الطاعة للرؤساء مظهرة، بالنسبة لهذا الشق فيصبح من حق عميد الكلية ورؤساء الأقسام، إصدار أوامر وتعليمات ملزمة إلى غيرهم من الأساتذة الذين يخضعون إداريا لهم، ويلتزم هؤلاء الآخريين بالطاعة على اختلاف درجاتهم الوظيفية، ومثال التعليمات التي تصدر في هذا النطاق، تلك التي تتصل بالشؤون الإدارية والمالية في القسم، أو في الكلية، كتحديد عدد المحاضرات، والأعمال الموجهة، والأعمال التطبيقية، ومواعيد إلقائها والإشراف على الامتحانات وتصحيح أوراق الإجابة.

ولكن على الرغم من هذا الخضوع فان ذلك ، لا يمثل إلا مظهرا ثانويا بالنسبة إلى مهمتهم الرئيسية، والتي يتمتعون فيها بالاستقلال الذهني.¹

والرئيس الذي تثبت له السلطة الرئاسية، ومن ثم واجب الطاعة في الكلية أو المعهد، هو عميد الكلية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس جميعا، ثم رئيس القسم بالنسبة لأعضاء الذين يتبعونه.

في الجزائر كما في فرنسا، يمكن أن يكون رئيس القسم أستاذا مساعدا، أو مدير للمعهد فيصبح بذلك رئيسا إداريا، للأساتذة بها وتجب طاعته، ولكن تبقى تلك الرئاسة مقصورة على الجوانب الإدارية فقط على نحو ما أسلفنا.

¹ عاصم احمد علجية ،المرجع السابق، ص 30.8.

الفصل الثالث

النظام التأديبي لأساتذة التعليم العالي

الفصل الثالث: النظام التأديبي لأساتذة التعليم العالي

لا شك أن النظام التأديبي يعد ركنا رئيسيا من أركان العلاقة الوظيفية، في أي تنظيم وظيفي، ولا يتصور وجود علاقة وظيفية دون أن يكون النظام التأديبي، موضعا لنصوص قانونية عديدة فيها، وسبق القول أن أسلاك أساتذة التعليم العالي موظفين عموميين يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والتي من بينها أحكام النظام التأديبي وهذا كقاعدة عامة، لكن نظرا لخصوصية أسلاك أساتذة التعليم العالي، من حيث الواجبات الموكلة إليهم سواء من حيث ضرورة الالتزام بالأمانة العلمية، أو من حيث كون الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين ، عند ممارستهم للنشاطات الصحية فهم من مهني الصحة، وبالتالي يخضعون لنفس التزامات بقية المهنيين، وأهمها الالتزام بالواجبات المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات الطب، ويخضعون لنظام تأديبي خاص بشأن مخالفة هذه المدونة .

لذلك سنتناول في هذا الفصل المباحث التالية :

المبحث الأول : السلطة المختصة بتأديب أساتذة التعليم العالي .

المبحث الثاني :قواعد العقوبات التأديبية ومبادئها .

المبحث الثالث :الضمانات التأديبية.

المبحث الرابع: الدعاوي التأديبية الناشئة على السرقة العلمية ومخالفة قواعد

أخلاقيات الطب.

المبحث الأول: السلطة المختصة بتأديب أساتذة التعليم العالي

يقصد بالسلطة التأديبية الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات المقررة بموجب نصوص قانونية على الموظفين الذين ارتكبوا مخالفات تأديبية ، ومن الثابت القول أن السلطة المختصة بالتأديب يحكمها مبدأ الشرعية ، بمعنى عدم جواز فرض عقوبات تأديبية إلا التي حددها المشرع حصرا في النصوص القانونية ، ومن قبل السلطة المختصة بإيقاع هذه العقوبات وهذه السلطة لا يجوز تفويضها، إلا في الحدود والقواعد التي تنظم تفويض الاختصاص¹.

وتختلف الجهة التي تملك هذه السلطة من تشريع إلى آخر، باختلاف طبيعة الأنظمة التأديبية ، التي يعتمدها المشرع في نصوصه ، وتأخذ القوانين التأديبية عادة بثلاث أنماط للأنظمة التأديبية :

أولاً: النظام الرئاسي: حيث تعطى سلطة التأديب إلى السلطة الرئاسية، التي تقوم بتحديد المخالفات والجزاءات التأديبية المقابلة لها، وعادة ما يركز هذا النظام على مبدأ فاعلية الإدارة .

ثانياً: النظام القضائي : الذي بموجبه تسند وظيفة التكييف القانوني للمخالفات التأديبية إلى جهة قضائية، تتمتع بالاستقلال التام عن الجهة المكلفة بتحريك الإجراءات وتوجيه الاتهام، وهي المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية².

¹ سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، 1987، القاهرة ، ص451.

² أحسن بلورنة ، المرجع السابق، ص 184.

ثالثاً: النظام شبه القضائي أو المختلط: وهذا النظام يجمع بين خصائص النظامين الرئاسي ، وتوقيع العقوبات فيه من صلاحية هيئات أو لجان جماعية إلى جانب أعضاء من السلطة الرئاسية ،وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى الأساس القانوني لسلطة تأديب أساتذة التعليم العالي (مطلب أول)، ماهية السلطة المختصة بتأديب أساتذة التعليم العالي (مطلب ثاني) ،الأخطاء التأديبية التي يرتكبها أساتذة التعليم العالي (مطلب ثالث)، العقوبات التأديبية لأساتذة التعليم العالي (مطلب رابع).

المطلب الأول: الأساس القانوني لسلطة تأديب أساتذة التعليم العالي

إن الأساس القانوني الذي تستند عليه سلطة تأديب أساتذة التعليم العالي ،يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العلاقة التي تربطه بالدولة، وحيث أن أستاذ التعليم العالي هو موظف عمومي فإن العلاقة التي تربطه بالدولة هي علاقة تنظيمية لائحية، والتي يتلخص مضمونها أن أحكام الوظيفة العامة، بما فيها من حقوق وما يترتب عليها من التزامات، مستمدة مباشرة من الأنظمة والقوانين المنظمة للوظيفة العامة.

ولا شك أن العلاقة التي تربط أستاذ التعليم العالي هي علاقة تنظيمية لائحية، وأن القوانين واللوائح هي التي تحدد المركز القانوني لأستاذ التعليم العالي، وتحدد السلطة المختصة بالتأديب، وتحدد الجزاءات في حالة ارتكابه مخالفة تستوجب العقاب التأديبي، فطبقاً للمرسوم التنفيذي رقم: 08-129 "يخضع الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه والنصوص المتخذة لتطبيقه ، كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسات المذكورة في المادة 02 أعلاه"¹.

¹ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129

و نص المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 على حكم مماثل بالنسبة للأساتذة الباحثين¹.
وطبقا للنصين المتقدمين فان أساتذة التعليم العالي مثل بقية أسلاك الموظفين، في مركز تنظيمي لائحي، يخضعون لأحكام الأمر رقم: 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة بهم، وللأنظمة الداخلية للمؤسسات التي يمارسون مهامهم فيها، بما في ذلك النصوص القانونية المحددة لسلطة التأديب والجزاءات المفروضة .

المطلب الثاني : ماهية السلطة المختصة بتأديب أساتذة التعليم العالي

أخذ المشرع الجزائري بالنظام الرئاسي في التأديب وتمثل السلطة التأديبية أحد مظاهر السلطة الرئاسية ،وهذا لأن الإدارة المستخدمة هي التي تملكها كاختصاص أصيل ممنوح لها بقوة القانون، ومن ثم فان سلطة إحالة المخالفة للتحقيق، وتقدير العقوبة هي من اختصاص الرئيس ، وهو ما يفرض على الرئيس الإداري أن يتخذ الإجراءات الكفيلة حين ارتكاب خطأ تأديبي ، من طرف الموظف العمومي وهذا حفاظا على حسن سير المرفق العام الذي يديره بانتظام .²

وهذا ما نصت عليه المرسوم 85-59 في المادة 123 منه " تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة ، إن اقتضى الأمر ، بالسلطة التأديبية، وتمارس هذه السلطة بعد استشارة لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي ..."

كما نص الأمر رقم : 06-03 على أن : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، كما تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

² أنور احمد رسلان ، التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية ، الطبعة الثانية ، مطبعة كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، مصر، 2003، ص72-73.

الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي...¹

وبالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 08-129 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، نجده ينص: "تعلن العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، المتخذة ضد الأساتذة الباحثين الاستشفائيين، بمقرر مشترك مبرر بين الوزير المكلف بالتعليم العالي ووزير الصحة، بناء على اقتراح من عملية كلية الطب و/أو رئيس المؤسسة الصحية المعنيين، بعد شروحات كتابية من المعني .

وتعلن العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، بمقرر مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي ووزير الصحة، بناء على اقتراح من عملية كلية الطب و/أو مدير المؤسسة الصحية المعنيين، بعد الأخذ بالرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء المعنية المنعقدة في مجلس تأديبي...²

وبالنسبة للأساتذة الباحثين، فإنه طبقاً للأحكام العامة المنصوص عليها بالأمر رقم: 06-03، فإن السلطة المختصة بالتأديب هي السلطة التي لها صلاحية التعيين ممثلة في رئيس الجامعة .

حيث يتخذ العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية ضد الأساتذة الباحثين، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو المعهد أو الملحقة حسب الحالة، بعد شروحات كتابية من المعني .

وتتخذ عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، بعد الأخذ بالرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية .

¹ المادة 165 من الأمر رقم: 06-03.

² المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129.

لكن بما أن الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، عند ممارسة النشاطات الصحية فهم يخضعون لقانون الصحة ولمدونة أخلاقيات الطب، هذه الأخيرة نجدها في الباب الثاني تتطرق لتنظيم ومهام مجالس أخلاقيات الطب في المواد من 163 إلى 203 .

يستخلص من كل ما جاءت به المواد من 163 إلى 223 من مدونة أخلاقيات الطب أن الجهات المختصة بالتأديب تتمثل في جهتين :

- المجلس الوطني لأخلاقيات الطب .

- المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب .

الفرع الأول- المجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

المجلس الوطني لأخلاقيات الذي مقره مدينة الجزائر¹ يختص بالسلطة التأديبية في الدرجة الثانية من التقاضي، من خلال الفروع التنظيمية التي تكونه²، هذه الفروع التي عددها ثلاثة بعدد فئات أفراد السلك الطبي المكونة لها وهي : الأطباء ، جراحي الأسنان والصيدلة كما انه يملك أهلية التقاضي³.

يتكون المجلس الوطني لأخلاقيات الطب من الأجهزة التالية :

1- الجمعية العامة: تتكون من كافة أعضاء الفروع النظامية الوطنية الثلاثة

:أطباء، جراحي أسنان، صيادلة.

2- المجلس الوطني يتكون من أعضاء مكاتب الفروع النظامية الوطنية للأطباء

وجراحي الأسنان والصيدلة.

¹ المادة 163 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276 .

² المادة 166 بند 4 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

³ المادة 166 بند 2 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

-3- المكتب:

يتكون من رؤساء كل الفروع النظامية ومن عضو منتخب عن كل فرع، بحيث يكون العضو المنتخب من القطاع العام عندما يكون الرئيس من القطاع الخاص و العكس بالعكس.¹

على أن يتداول رؤساء الفروع النظامية الوطنية الثلاثة، وبالتناوب ولمدة متساوية على ترأس هذا المجلس، و يكون الرئيسين الآخرين للفروع النظامية الباقية نائبين للرئيس.²

وتنشأ ضمن الفرع النظامي الوطني، خمس لجان من بينها اللجنة التأديبية.³

الفرع الثاني: المجالس الجهوية لأخلاقيات الطب :

تم إنشاء اثني عشر (12) مجلسا جهويا على المستوى الوطني⁴، ويتكون المجلس الجهوي من جمعية عامة، تتكون من أعضاء الفروع النظامية الجهوية المتألفة منهم.

ومن مكتب جهوي يتكون من رؤساء كل فرع نظامي جهوي، وعضو منتخب منه.

هذا الأخير يكون من القطاع العام عندما يكون رئيس الفرع النظامي من القطاع الخاص والعكس بالعكس.⁵

ومن بين مهام المجالس الجهوية ممارسة السلطة التأديبية في الدرجة الأولى، من التقاضي في نطاق الاختصاص الإقليمي لكل مجلس جهوي، من خلال الفروع النظامية

¹ المادة 164 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

² المادة 165 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

³ تنص المادة 198 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276، " تنشأ ضمن الفرع النظامي الوطني خمس لجان: لجنة الأخلاقيات، لجنة ممارسة المهنة والكفاءات، لجنة الشؤون الاجتماعية والمالية، لجنة الديمغرافيا الطبية والإحصائيات، اللجنة التأديبية."

⁴ المادة 168 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

⁵ المادة 167 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

الجهوية التي يتشكل منها،¹ أما المجلس الجهوي، فيتكون من ثلاث (3) فروع نظامية يمارس من خلالها السلطة التأديبية، فقد نصت مدونة أخلاقيات الطب على إنشاء كل من الفرع النظامي الخاص بالأطباء²، الفرع النظامي الخاص بجراحي الأسنان، الفرع النظامي الخاص بالصيادلة.

وتتكون هذه الفروع النظامية من أطباء، وجراحي أسنان، وصيادلة من جنسية جزائرية، مسجلين في القائمة ومسددين اشتراكاتهم، ويتم انتخابهم إذا توفرت فيهم الشروط التي تضمنتها المادة 173 من المدونة، والتي تتمثل في بلوغ سن 35 سنة على الأقل، ويكونون مسجلين في قائمة الاعتماد منذ خمس سنوات على الأقل، وأن لا تكون لديهم سوابق عدلية مخلة بالشرف، شريطة أن يتوفر فيهم ما تنص عليه أحكام المادة 218 من المدونة، وذلك لمدة أربع (04) سنوات قابلة للتجديد بنسبة النصف كل سنتين ويمكن إعادة انتخابهم.³

على خلاف الوضع في فرنسا فرغم أن المشرع الفرنسي ربط بين سلطة التعيين وسلطة التأديب ، إلا انه اسند سلطة التأديب إلى جهات أخرى، كالمجلس الأعلى للتعليم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس⁴.

وقد نظم القانون مجالس خاصة للموظفين في مجال التعليم، على أن يكون الطعن في قرارات هذه المجالس بطريق الاستئناف أمام مجلس أعلى للتعليم، كما يطعن في قرارات هذا الأخير أمام مجلس الدولة ، وقد حدد المرسوم رقم 92-657 المؤرخ في 13 جويلية

¹ المادة 169 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

² يضم الفرع النظامي الخاص بالأطباء 48 عضوا مرسما وتوزع المقاعد مناصفة بين القطاع العام والقطاع الخاص، كما توزع مقاعد القطاع العام حسب الآتي: ثلثان لقطاع الصحة العمومية، ثلث واحد لقطاع المراكز الاستشفائية الجامعية ، انظر المواد 194،195،196 من مدونة أخلاقيات الطب .

³ المادة 175 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

⁴ Jean -Michel DE FORGES. **droit de la fonction publique** ,P.U.F;Paris;1997,p190.

والمعدل بالمرسوم رقم: 95-842، المؤرخ في: 13 جويلية 1995 الإجراءات التأديبية المتعلقة بمساءلة أعضاء ورجال التعليم العالي¹.

وعلى هذا الأساس، فإنه لا يكون من حق رئيس الجامعة أو وزير التعليم العالي، توقيع أي من العقوبات المنصوص عليها قانونا، ضد أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وعليه فإن سلطة التأديب أصبحت ذات طابع جماعي، ولا يوجد أي دور للسلطة الرئاسية رئيس الجامعة أو الوزير في توقيع العقوبات التأديبية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفرنسية.

الحقيقة أن تأديب أعضاء هيئة التدريس من طرف مجالس التأديب، هو أمر منطقي كونه يؤدي إلى تغليب منطق التأديب الجماعي على حساب التأديب الرئاسي.

المطلب الثالث: الأخطاء التأديبية التي يرتكبها أساتذة التعليم العالي

يستعمل الفقه والقضاء عدة مصطلحات للدلالة على نفس المعنى، حيث يستخدم مصطلح الخطأ أو الذنب الإداري، الجريمة التأديبية، المخالفة التأديبية، للدلالة على كل فعل أو امتناع يصدر من موظف يشكل إخلالا بواجبات الوظيفة العامة، أو مقتضياتها في حين استعمل الفقه الفرنسي مصطلح الجريمة التأديبية، ومصطلح الخطأ التأديبي، ومصطلح الجريمة العمدية التأديبية، استعمالا مترادفا للدلالة على معنى واحد².

¹Gustave PEISER. Droit de la fonction publique .fonction publique de LEtat; fonction publique territoriale ; fonction publique hospitalière; DALLOZ.2003pp16

² سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص45.

وعرفها جانب من الفقه بأنها " كل تقصير في أداء الواجب أو إخلال بحسن السلوك والآداب، من شأنه أن يترتب عليه امتهان المهنة ،والحط من كرامتها أو الخروج عن الالتزامات السلبية المفروضة على الموظفين ..."¹.

وسماها المشرع الجزائري في الأمر رقم: 06-03 الأخطاء المهنية².

وعرفت المادة 160 منه الأخطاء المهنية كما يلي "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية ،أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف، أثناء تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية" وعليه يعتبر كل تخل عن الواجبات المهنية التي تملئها الالتزامات الوظيفية، أو كل مساس بالانضباط داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها تستوجب معها توقيع العقاب أو الجزاء، وأستاذ التعليم العالي يقع على عاتقه واجبات بصفته موظف عمومي، وواجبات خاصة بصفته باحث، وهي ضرورة الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات الباحث العلمي، كما يقع على عاتق أستاذ التعليم العالي واجب الالتزام بالتقاليد والأعراف الجامعية، ويجب على الأساتذة الباحثين الاستشفايين الجامعيين، الالتزام بمدونة أخلاقيات الطب، بوصفهم أطباء عند ممارسة النشاطات الصحية ، لذلك يمكن تقسيم الأخطاء أو المخالفات التأديبية ، التي يرتكبها أساتذة التعليم العالي إلى : الأخطاء المهنية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية (فرع أول)، السرقة العلمية كخطأ من أخطاء الدرجة الرابعة لأساتذة التعليم العالي (فرع ثاني) ،عدم التزام أستاذ التعليم العالي بميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية ومدونة أخلاقيات الطب (فرع ثالث).

¹ إسماعيل زكي ، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب ، أطروحة دكتوراه حقوق ، القاهرة ، 1936 ، ص109.

² المادة 177 من الأمر رقم: 06-03.

الفرع الأول : الأخطاء المهنية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية

حرصا من المشرع الجزائري على ضمان حقوق الموظفين ،الذين قد يتعرضون لعقوبات تأديبية من تعسف الإدارة، في تقدير وتكييف أعمال وتصرفات الموظفين في مجال التأثيم، وعدم ترك مجال السلطة التقديرية واسعة النطاق ، فقد عمد إلى تصنيف وتقنين بعض الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي، وذلك بالنص صراحة عن بعض التصرفات والأفعال التي يمكن أن تشكل على وجه الخصوص أخطاء مهنية ،تختلف درجة تصنيفها تباعا، على حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف، والظروف والملابسات المحيطة به، أثناء ارتكابه للأفعال التي تعتبر أخطاء مهنية .

وقسم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأخطاء المهنية إلى درجات ،أخطاء الدرجة الأولى ،أخطاء الدرجة الثانية ،أخطاء الدرجة الثالثة ،أخطاء الدرجة الرابعة

الملاحظ أن ذكر المشرع الجزائري للأخطاء ذكر غير حصري لها بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي، والتصريح بعدم قابليته للحصر والتحديد الدقيق¹ ، لذلك استعمل المشرع عند تصنيفه للأخطاء عبارة "على الخصوص" ،وهي واردة في المواد من 178 إلى 181.

1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

تعتبر على الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الأولى، كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.²

¹ عمار بوضياف ،المرجع السابق، ص 154.

² المادة 178 من الأمر رقم:06-03.

-2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- المساس سهواً أو إهمالاً، بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة .
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

-3- الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني، التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية، في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.²

¹ المادة 179 من الأمر رقم:06-03.

² المادة 180 من الأمر رقم:06-03.

-4- الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

حيث تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي، أو معنوي مقابل تأديته خدمة، في إطار ممارسة وظيفته.

- ارتكاب أعمال عنف، على أي شخص في مكان العمل .

- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة، بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية، التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

- إتلاف وثائق إدارية، قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

- تزوير الشهادات، أو المؤهلات، أو كل وثيقة، سمحت له بالتوظيف أو الترقية.

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في

المادتين 43 و44، من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

يلاحظ أن المادة 182 من الأمر رقم: 06-03، أشارت انه تبعا لخصوصيات بعض

الأسلاك الخاصة يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة بها مختلف الأخطاء المهنية

المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 .

¹ المادة 181 من الأمر رقم: 06-03.

الفرع الثاني : السرقة العلمية كخطأ من أخطاء الدرجة الرابعة لأساتذة التعليم العالي

وبالرجوع إلى القوانين الأساسية الخاصة بأساتذة التعليم العالي نصت أنه زيادة على الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد، 178 إلى 180 من الأمر رقم: 06-03، يعتبر خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة (04)، قيام الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين

، أو الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت، للانتحال وتزوير النتائج، أو غش في الأعمال العلمية، المطالب بها في رسائل الدكتوراه ، أو في منشورات علمية وبيداغوجية أخرى.¹

وعليه يمكن استنتاج أنه يعتبر من بين أخطاء الدرجة الرابعة، السرقة العلمية التي يقوم بها أستاذ التعليم العالي لذلك يجب علينا تحديد المقصود بالسرقة العلمية من خلال تعريفها لغويًا واصطلاحًا وقانونيًا .

-أولاً - التعريف اللغوي .

Plagiat- plagiarism كلمة لاتينية مشتقة من: "plagiarius" ومعناها مختطف وكلمة **plagiarism- plagiat** ، بهذا المعنى تقابلها في اللغة العربية كلمة "انتحال " التي ترد بنحو المعنى التي ذكرت ، وهو ادعاء ما لا أصل له : أي ادعاء ما لغيره ، فيقال انتحل الشيء وانتحله، إذا ادعاه لنفسه وهو لغيره، وفرق بعض أهل اللغة بين كلمة " انتحل " وكلمة " تتحل " فقالوا "انتحل كذا إذا ادعاه محققاً، وتتحله إذا ادعاه مبطلاً " ².

¹ انظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-129 ، والمادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم: 08-130.

² اجعود سعاد ، السرقة العلمية وطرق مكافحتها ، مجلة الفكر السياسي والقانوني ، المجلد الثاني، العدد الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عمار تليجي الاغواط ، ديسمبر 2017، ص 82

وإذا كانت السرقة تقع في الأصل على الحقوق المادية بخلاف "البلاجيا"، التي تقع على الحقوق المعنوية (الأدبية والفكرية)، ومن ثم استعير المعنى في "البلاجيا" المعنوية، فصار مدلولها قاصرا على الانتحال المعنوي (الأدبي والفكري)، أو السرقة المعنوية فيقال **plagiarism- plagiat** أي سرقة أدبية، أو سرقة أفكار، أو سرقة آراء، أو سرقة كلمات مؤلف.¹

- ثانيا-التعريف الاصطلاحي .

يعرف الانتحال العلمي بأنه سرقة وادعاء ملكية أفكار الآخرين، استخدام ما توصل إليه الآخرون من إنتاج فكري ، على انه إنتاجه ،ودون توثيق للمصدر الأساسي².

-3- التعريف التشريعي :

طبقا للقرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها ، نصت المادة 03 من الفصل الثاني منه ، "تعتبر سرقة علمية بمفهوم هذا القرار ، كل عمل يقوم به الطالب أو الأستاذ الباحث، أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الباحث الدائم، أو كل من يشارك في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج ، أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها ،أو في منشورات علمية ،أو بيداغوجية أخرى.

ولهذا الغرض تعتبر سرقة علمية ما يأتي :

- اقتباس كلي أو جزئي لأفكار، أو معلومات أو نص أو فقرة، أو مقطع من مقال، منشور، أو من كتب أو مجلات، أو دراسات أو تقارير، أو من مواقع الكترونية، أو إعادة صياغتها، دون تحديد مصدرها وأصحابها الأصليين .

¹ اجعود سعاد، المرجع السابق،ص84.

² المرجع نفسه،ص197.

- اقتباس مقاطع من وثيقة، دون وضعها بين شولتين، ودون ذكر مصدرها، وأصحابها الأصليين .
- استعمال معطيات خاصة، دون تحديد مصدرها وأصحابها الأصليين¹.
- استعمال برهان أو استدلال معين، دون ذكر مصدره وأصحابه الأصليين.
- نشر نص، أو مقال أو مطبوعة، أو تقرير، أنجز من طرف هيئة، أو مؤسسة، واعتباره عملاً شخصياً.
- استعمال إنتاج فني معين، أو إدراج خرائط، أو صور أو منحنيات بيانية، أو جداول إحصائية، أو مخططات في نص أو مقال، دون الإشارة إلى مصدرها، وأصحابها الأصليين.
- الترجمة من إحدى اللغات، إلى اللغة التي يستعملها الطالب، أو الأستاذ الباحث، أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الباحث الدائم، بصفة كلية أو جزئية، دون ذكر المترجم والمصدر .
- قيام الأستاذ الباحث، أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الباحث الدائم، أو شخص آخر، بإدراج اسمه في بحث، أو أي عمل علمي، دون المشاركة في إعداده.
- قيام الباحث الرئيسي، بإدراج اسم باحث آخر، لم يشارك في إنجاز العمل، بإذنه أو دون إذنه، بغرض المساعدة، على نشر العمل استناداً لسمعته العلمية .

¹ القرار الوزاري رقم: 1082، المؤرخ في: 27 ديسمبر 2020، يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الرابع، 2020، ص 668.

- قيام الأستاذ الباحث، أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الباحث الدائم، أو أي شخص آخر، بتكليف الطلبة أو أطراف أخرى، بانجاز أعمال علمية، من اجل تبنيها في مشروع بحث، أو انجاز كتاب علمي، أو مطبوعة بيداغوجية، أو تقرير علمي .

- استعمال الأستاذ الباحث، أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، أو الباحث الدائم، أو أي شخص آخر، أعمال الطلبة ومذكراتهم، كمدخلات في الملتقيات الوطنية، والدولية أو لنشر مقالات علمية، بالمجلات والدوريات¹.

- إدراج أسماء خبراء ومحكمين كأعضاء في اللجان العلمية للملتقيات الوطنية، أو الدولية أو في المجلات والدوريات، من اجل كسب المصادقية دون علم وموافقة وتعهد كتابي من قبل أصحابها، أو دون مشاركتهم الفعلية في أعمالها².

الفرع الثالث : عدم التزام أستاذ التعليم العالي، بميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية ومدونة أخلاقيات الطب.

سبق الإشارة أن أساتذة التعليم العالي يخضعون للشريعة العامة لتأديب الموظفين العموميين، وبالتالي فهم ملزمون بكل الواجبات التي تقع على عاتق الموظفين العموميين، وقد أورد كل من القانون الأساسي الخاص بالأساتذة الاستشفائيين الجامعيين، والقانون الأساسي الخاص بالأساتذة الباحثين، بعض الواجبات التي تقع على عاتق أساتذة التعليم العالي، والتي يترتب على عدم الالتزام بها، إخلال بالواجبات، يستلزم قيام المسؤولية التأديبية لأساتذة التعليم العالي، إضافة إلى ذلك وجب على الأساتذة، الالتزام بالأخلاقيات والآداب الجامعية، كما يجب على الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، الالتزام بقواعد أخلاقيات الطب تحت طائلة المساءلة التأديبية .

¹ المادة 03 من القرار الوزاري رقم:1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

² المادة 03 من القرار الوزاري رقم:1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

وعليه سنتطرق إلى عدم التزام أستاذ التعليم العالي، بميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية (أولاً)، عدم التزام الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي بمدونة أخلاقيات الطب (ثانياً).

أولاً: عدم التزام أستاذ التعليم العالي، بميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية.

سبق الإشارة إلى عدم حصر المشرع للأخطاء المهنية وهذا راجع لصعوبة تحديدها لكثرتها وتنوعها واختلافها، من قطاع إلى قطاع آخر وبالنسبة لأساتذة التعليم العالي فبالرجوع للقانون رقم: 05-99 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، "يتمتع أساتذة التعليم العالي بحرية كاملة في التعبير والإعلام خلال ممارسة نشاطهم التعليمي والبحثي دون الإخلال بالتقاليد الجامعية في مجال التسامح والموضوعية واحترام قواعد الآداب والأخلاقيات"¹.

وعليه يمكن استنتاج أن أي إخلال من طرف أستاذ التعليم العالي بالتقاليد الجامعية في مجال التسامح والموضوعية، واحترام قواعد الآداب والأخلاقيات، يعتبر مخالفة تأديبية ويعتبر على الخصوص من بين الأخطاء التأديبية مخالفة الالتزامات المنصوص عليها في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية والمتمثلة فيما يلي:

- عدم الامتثال للمعايير العليا في ممارسة نشاطه المهني.
- عدم احترام سرية مضمون المداولات، والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها.

- التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته.

- تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية.

¹ المادة 60 من القانون رقم: 05 99.

- عدم التقييم الموضوعي للطلبة.

-عدم التحلي بالإنصاف والتحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه¹.

-ثانيا: عدم التزام الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي بمدونة أخلاقيات الطب .

عندما يمارس لأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي النشاطات الصحية، فهو يخضع مثل باقي مهني الصحة، للواجبات العامة لمهني الصحة والتي أهمها: قانون الصحة، الامتثال لقواعد أخلاقيات الطب.

حيث نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات

الطب:

"يجب على الطبيب أو جراح الأسنان أو الصيدلي أن يؤكد عند تسجيله في القائمة أمام الفرع النظامي الجهوي المختص، أنه اطلع على قواعد هذه الأخلاقيات، وأن يلتزم كتابيا باحترامها".

وبالتالي فعدم الامتثال للواجبات، أو مخالفة قواعد آداب المهنة، يعتبر خطأ مهنيا يرتب المسؤولية التأديبية.

وقد نصت المادة 24 من مدونة أخلاقيات الطب على انه "يمنع ما يأتي:

- كل عمل من شأنه أن يوفر لمريض ما، امتيازا ماديا غير مبرر.

- أي حسم مالي كان، أو عينيا يقدم للمريض.

¹ نص ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية في ديباجته "إن هذا الميثاق إذن أداة تعبئة، وأداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية، كما يمثل أرضية تستلهم منها القوانين الضابطة للآداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها ."

- أي عمولة تقدم لأي شخص كان.
- قبول أي نوع من أنواع العمولة، أو الامتياز المادي، مقابل أي عمل طبي."
- والمسؤولية التأديبية المهنية للأطباء تؤسس على مخالفة قواعد وآداب الطب، وبالتالي ارتكاب الخطأ المتعلق بآداب المهنة، حيث أن مدونة أخلاقيات الطب قسمت قواعد أخلاق الطب إلى أربع فئات وهي:
- الواجبات العامة لأفراد السلك الطبي¹.
- الواجبات تجاه المريض².
- علاقة السلك الطبي فيما بينهم (الزمالة)³.
- القواعد المتعلقة بممارسة المهنة⁴.

المطلب الرابع: العقوبات التأديبية لأساتذة التعليم العالي .

العقوبة أو الجزاء التأديبي هو وسيلة السلطة لضمان احترام القواعد القانونية، وتحقيق السير المنتظم والمضطرد للمرافق العامة، فهو الأثر المترتب على مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها، فالجزاء التأديبي هو الأثر المترتب على ثبوت المخالفة، في حق من نسب إليه ارتكاب المخالفة، أي كانت طبيعية هذه المخالفة، سواء كانت إدارية، أو مالية، أو أخلاقية.

¹ المواد من 6 إلى 41، من مدونة أخلاقيات الطب ومثال ذلك السر المهني، عدم تعريض المريض لخطر لا مبرر له خلال فحوصه الطبية أو علاجه، عدم التخلي عن الاستقلال المهني .

² المواد من 42 إلى 58 من مدونة أخلاقيات الطب، ومثال ذلك، إفادة المريض بمعلومات واضحة وصادقة بشأن أسباب كل عمل طبي، احترام كرامة المريض، يمنع تسليم أي تقرير مغرض، أو أي شهادة مجاملة .

³ المواد من 59 إلى 76 من مدونة أخلاقيات الطب مثال ذلك، منع قذف زميل، أو الافتراء عليه، أو نعته بما من شأنه إن يضر بممارسته مهنته.

⁴ المواد من 77 إلى 99 من مدونة أخلاقيات الطب .

وبناء على ذلك حدد الأمر رقم 03-06 تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المهنية المرتكبة إلى أربع (04) درجات هي¹:

-1- الدرجة الأولى:

- التنبيه .

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

-2- الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم (1)، إلى ثلاثة (3) أيام.

- الشطب من قائمة التأهيل .

-3- الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة (4)، إلى ثمانية (8) أيام .

- التنزيل من درجة إلى درجتين .

- النقل الإجباري.

-4- الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة .

- التسريح .

كما انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المذكورة أعلاه.¹

¹ المادة 163 من الأمر: رقم 03-06 .

يلاحظ على هذه العقوبات ما يأتي :

- أن هذه العقوبات قد وردت على سبيل الحصر في القانون، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد اخذ بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية.

- إن هذه العقوبات لم تميز بين فئة أو طائفة من طوائف الموظفين، بما فيهم أساتذة التعليم العالي، وبالتالي يكون القانون قد اخذ بمبدأ المساواة في فرض العقوبة التأديبية، بغض النظر عن مراكز ودرجات الموظفين، في حين المشرع المصري قد ميز بين أعضاء هيئة التدريس، من حيث نوع واثر العقوبات التأديبية المفروضة.

- إن هذه العقوبات قد أخذت بمبدأ التدرج في العقوبة، من حيث الشدة والآثار المعنوية والمالية، حيث تبدأ بعقوبة الإنذار وهي عقوبة خفيفة الوطأة، وتنتهي هذه العقوبات بعقوبة التسريح ، وهي اشد العقوبات ، وهي من أسباب نهاية العلاقة الوظيفية، وعدم إمكانية عودة الموظف المعاقب للوظيفة العمومية .

- إن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية، تتوزع حسب درجة الخطأ والعقوبة، فهي السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية ، وهي المجلس التأديبي، بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة .

- لا يجوز فرض عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، إلا بناء على الرأي الملزم لمجلس التأديب .

- فتح قانون الوظيفة العمومية المجال لتوقيع عقوبات أخرى، منصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، ومن بينها القوانين الأساسية الخاصة بأساتذة التعليم العالي، حيث أن كل تصرف يشكل سرقة علمية، كما هو منصوص عليها، بالقرار الوزاري رقم:

¹ المادة 164 من الأمر رقم: 03-06.

1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020¹، وله صلة بالأعمال العلمية والبيداغوجية المطالب بها من طرف أستاذ التعليم العالي، في النشاطات البيداغوجية والعلمية، وفي مذكرات الماجستير، وأطروحات الدكتوراه، ومشاريع البحث الأخرى، أو أعمال التأهيل الجامعي، أو منشورات علمية، أو بيداغوجية أخرى، والمثبتة قانوناً أثناء أو بعد مناقشتها، أو نشرها يعرض صاحبها إلى إبطال المناقشة، وسحب اللقب الحائز عليه، أو وقف نشر تلك الأعمال أو سحبها من النشر².

ولكون الأستاذ الباحث الاستثنائي الجامعي يمارس نشاطات الصحة فهو يلتزم بمدونة أخلاقيات الطب كبقية مهني الصحة، وفي حالة مخالفته لهذه المدونة، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في هذه المدونة.

¹ المادة 03 من القرار الوزاري رقم: 1082، المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

² المادة 28 من القرار الوزاري رقم: 1082، المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 ..

المبحث الثاني : مبادئ العقوبات التأديبية وإجراءاتها

تخضع العقوبات التأديبية لمجموعة من المبادئ يجب على السلطة المختصة بالتأديب احترامها (مطلب أول) ، واحتراما لمبدأ الشرعية الإجرائية للعقوبات التأديبية وجب على السلطة المختصة بالتأديب احترام وإتباع الإجراءات التأديبية لتوقيع العقوبة خاصة بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة التي تتطلب انعقاد المجلس التأديبي، والأخذ بالرأي المطابق له (مطلب ثاني).

المطلب الأول : مبادئ العقوبات التأديبية

تخضع العقوبات التأديبية لمجموعة من المبادئ وهي : مبدأ شرعية العقوبة (فرع أول)، مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية (فرع ثاني)، مبدأ وحدة الجزاء أو العقوبة (فرع ثالث)، مبدأ المساواة في تسليط العقوبة التأديبية (فرع رابع) .

- الفرع الأول :مبدأ شرعية العقوبة

ويقصد بالشرعية في ميدان التجريم والعقاب، أن المشرع وحده هو الذي يقرر أي الأفعال يعد جريمة. كما أنه هو الذي يحدد العقوبات المقررة لكل منها. ويقتصر دور القاضي على تطبيق نصوص القانون على الوقائع المعروضة عليه دون إضافة أو حذف . أما في القانون التأديبي، فإن مبدأ الشرعية، يعني تقييد وإلزام السلطة التأديبية، بالجزاء الواردة في القانون على سبيل الحصر، بحيث لا تملك سلطة التأديب أن تبتدع جزاءات جديدة، فهي محددة سلفا بموجب القانون¹.

¹ سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ،دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979، ص504.

-الفرع الثاني: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية .

إن توقيع العقوبة التأديبية على الموظف، يترتب عليها وضعه في حالة قانونية جديدة، لم تكن موجودة من قبل، وبحيث لا يجوز قانوناً ارتداد آثار هذه العقوبة إلى تاريخ سابق على توقيعها، إلى تاريخ ارتكاب الخطأ المهني، أو إلى تاريخ سابق على توقيع العقوبة، وبالتالي فتاريخ تسليط العقوبة، يحدده القرار الصادر بشأنها، والذي يكون لاحقاً لتاريخ ارتكاب ومعاينة الخطأ المهني .

-الفرع الثالث: مبدأ وحدة الجزاء أو العقوبة.

مقتضى هذا المبدأ أنه لا يجوز أن يكون محلاً لعقوبتين أو دعويين تأديبيتين عن نفس الخطأ، طالما استنفذت السلطة التأديبية اختصاصاتها بمعاقبته عن الخطأ المرتكب، وبالتالي، لا يجوز لها أن تعيد استخدام هذه السلطة مرة أخرى، بالنسبة لنفس الخطأ فالجزاء تتحقق غايته بمجرد توقيعه، فمبادئ العدالة الاجتماعية، تقتضي أن لا يكون الموظف محلاً لعقوبتين متتاليتين بسبب نفس الخطأ الواحد، لأن ذلك يعد تعد وانحراف عن مبادئ المشروعية وسيادة القانون.

-الفرع الرابع: مبدأ المساواة في تسليط العقوبة التأديبية .

ويعني هذا المبدأ أن تطبق العقوبات التأديبية على جميع الموظفين بطريقة موحدة، على اختلاف درجاتهم ومسؤولياتهم ووضعياتهم الاجتماعية، ويعتبر هذا المبدأ أحد مقتضيات مبدأ المشروعية أو سيادة القانون، فمتى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي

تمت فيها، والآثار والنتائج المترتبة عنها واحدة، وتشكل بذلك أساسا لقيام دعوى تأديبية فيها، فلا بد من التطبيق الموحد للقانون، بغض النظر عن الأطراف التي سيسلط عليها العقاب¹.

المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية أمام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي.

يقصد بالإجراءات التأديبية " الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على السلطة الإدارية أو الجهات المختصة إتباعها للتحقيق والتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية عليه .

فالإجراءات التأديبية تستهدف توفير الضمان والاطمئنان، في جميع مراحل إجراءات التأديب ، بدءا من اكتشاف ومعاينة الخطأ التأديبي إلى غاية توقيع العقوبة المناسبة²

ولتحديد الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي وجب التطرق إلى : الإجراءات السابقة لانعقاد المجلس التأديبي (فرع أول)، التوقيف التحفظي للموظف (فرع ثاني) الإجراءات أثناء انعقاد المجلس التأديبي (فرع ثالث)

الفرع الأول: الإجراءات السابقة لانعقاد المجلس التأديبي.

أولاً- المعاينة وتكييف الخطأ التأديبي .

تعد معاينة الخطأ التأديبي أول خطوة في السير نحو الدعوى التأديبية وما يليها من إجراءات ، حيث تتم معاينة الوقائع المنسوبة للأستاذ من قبل الرئيس السلمي أي رئيس القسم أو عميد الكلية أو رئيس الجامعة، أثناء قيامه بعمل الرقابة، أو بناء على شكوى أو تظلم من المتضرر من الخطأ، وبعد تحديد وتصنيف الخطأ التأديبي، وتكييفه مع العقوبة المناسبة، تحرر السلطة التي لها صلاحيات التعيين تقريرا معللا بذلك، وتتولى إحالة الأستاذ إلى

¹ عبد الحكيم سواكر ،المرجع السابق ص285.

² لمزيد من التفصيل حول مفهوم الإجراءات التأديبية انظر :

- خلف فاروق ، تأديب الموظف العام ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ،2003 ص 82 وما بعدها .

اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة .

ثانيا- إخطار المجلس التأديبي.

يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

ويترتب عن انقضاء هذا الأجل، سقوط الخطأ المنسوب للموظف¹ .

ويمنع تسليط العقوبة التأديبية على الموظف، بعد مرور أكثر من ثلاثة أشهر على معاينة الخطأ المرتكب.

ثالثا: تبليغ الموظف .

يجب تبليغ الموظف باستدعاء يحدد تاريخ ، ساعة ومكان جلسة المجلس التأديبي، ويجب أن يبلغ الموظف بتاريخ مثوله قبل خمسة (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام² .

الفرع الثاني:التوقيف التحفظي للموظف.

نص الأمر رقم: 06—03 على انه في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة ،تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا "...

والتوقيف هو إجراء تحفظي تتخذه الإدارة ضد الموظف المرتكب للخطأ الجسيم، ورغم النص عليه في كل قوانين الوظيفة، إلا انه لا يوجد تعريف تشريعي محدد له ، وكثير

¹ انظر المادة 166 من الأمر رقم: 06-03.

² انظر المادة 168 من الأمر رقم: 06-03.

مايقع الخلط بينه وبين العقوبات التأديبية الأخرى، لذلك من الضروري تحديد مفهوم التوقيف التحفظي من خلال التطرق إلى تعريف التوقيف التحفظي (أولاً)، خصائص التوقيف التحفظي (ثانياً)، شروط التوقيف التحفظي (ثالثاً)، آثار التوقيف التحفظي (رابعاً).

أولاً- تعريف التوقيف التحفظي.

لم تعرف القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية إجراء التوقيف، رغم استعمال مصطلح التوقيف *la suspension*، في كل قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر،¹ أما بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فقد ذهب في القرار رقم 24316 قضية (ل م) ضد وزير العمران والبناء إلى انه من المقرر قانوناً أن إيقاف الموظف عن عمله لا يشكل عقوبة تأديبية، إلا انه يعتبر تدبير إبعاد من المصلحة، فرضه سلوك هذا الموظف، وهو نفسه ما كرسه القضاء الإداري الفرنسي، الذي يعتبر التوقيف إجراء تحفظي مدته القصوى أربعة (04) أشهر، تبرره ضرورة تجنب تأثر الوظيفة بحضور الموظف مرتكب الخطأ الجسيم.²

أما بالنسبة للفقهاء فلا يوجد اختلاف في كون التوقيف إجراء تحفظي تتخذه السلطة المختصة، ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم، بهدف حماية الوظيفة حيث يعرفه الأستاذ احمد سلامة بأنه: " إجراء قانوني القصد منه تنحية الموظف مؤقتاً عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق، الذي يجري سواء كان التحقيق إدارياً أو جنائياً، وإما صونا للوظيفة العامة وكرامتها وصيانة لها، من العبث أو الإخلال بها"³.

¹ انظر المادة 58 من الأمر رقم 66-133، والمادة 130 من المرسوم رقم: 85-59، و المادة 133 من الأمر رقم: 06-03 .

² Aubin emmanuel –**Droit de la fonction publique** .4 édition Gualio extenso édition 2010 p418.

³ احمد سلامة ، التحقيق الإداري والمحاکمات التأديبية ، دار النهضة العربية ،لقاهرة 2004 ،ص212.

كما يعرفه الأستاذ: olivier dord بأنه "إجراء تحفظي يتخذ بصفة استعجاليه من طرف الإدارة، في إطار تحقيق مصلحة الخدمة، وهو ما يؤدي إلى التوقيف المؤقت للموظف من الخدمة، بصدد حماية السير الحسن للوظيفة"¹.

يمكن من التعريفات السابقة استنتاج أن التوقيف إجراء تحفظي تتخذه السلطة التي لها صلاحيات التعيين، ضد الموظف المرتكب لخطأ جسيم لمدة معينة، الهدف منه حماية مصلحة الوظيفية ، وهو ليس عقوبة تأديبية، ولا يحظى بنفس الضمانات المقررة لهذه الأخيرة.

-ثانيا :خصائص التوقيف التحفظي .

-1- التوقيف التحفظي من اختصاص السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

إذا كان الخطأ الجسيم يمكن أن تترتب عليه عقوبة من الدرجة الرابعة، فان السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي المختصة باتخاذ العقوبة، لكن المشرع قيدها بوجوب اخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي، في حين أن إجراء التوقيف فهو اختصاص مطلق للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ، وتتخذ السلطة المختصة قرار التوقيف، بناء على تقرير الرئيس السلمي، والذي يبين الأفعال المكونة للخطأ المهني، ظروف وقوعها، وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها، وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراؤها، على هذه الحالة وكذلك اقتراح التسريح، فإذا وافقت السلطة التي لها صلاحيات التعيين يوقف الموظف².

¹DORD olivier. **Droit de la fonction publique**. 2 édition presse universitaire de France 2007. p 293

² منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 ، ص03 .

02-التوقيف التحفظي ليس عقوبة تأديبية .

العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر¹، فلا نجد بينها التوقيف الذي تقره الإدارة من اجل مصلحة الوظيفة، ولذلك فان الضمانات القانونية التي تحيط بالعقوبات التأديبية، والتي تهدف إلى حماية حقوق الموظف، والحد من تعسف الإدارة لا نجدها في إجراء التوقيف، مما يؤدي إلى غياب حق الدفاع وعدم تسبب قرار التوقيف .

03-غياب مبدأ احترام حقوق الدفاع

يعد مبدأ احترام حقوق الدفاع *droits de la défense*، من المبادئ القانونية العامة التي بلورها القضاء، وهو المبدأ الذي أكده المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر رقم: 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية حيث تنص "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي، أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في اجل خمسة عشر يوما (15) يوما، ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ."

كما أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، ملزمة بإخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما، ابتداء من معاينة الخطأ وبانقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف²، إلا أن إجراء التوقيف عن العمل لعدم اعتباره عقوبة تأديبية من طرف المشرع، فانه يقع اتخاذه دون احترام حقوق الدفاع، لان الضمانات التأديبية قررت في مجال العقوبات لا غير ، والتوقيف يقرر من اجل مصلحة الوظيفة لا يصحبه اطلاق مسبق على الملف ،فهو إجراء يمكن أن تلجأ إليه السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بمجرد ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن تترتب عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة.

¹ المادة 163 من الأمر رقم: 03-06 .

² المادة 166 من الأمر رقم: 03-06 .

-04- غياب تسبب قرار التوقيف التحفظي.

تسبب القرارات التأديبية من أهم الضمانات المستوجبة في مجال المحاكمات ومجال التأديب في آن واحد، حيث أن تسبب الأحكام والقرارات التأديبية، يبعث بروح الاطمئنان لدى الموظف المتابع تأديبياً، بأن السلطة المختصة قد اتبعت الأدلة الصحيحة والوقائع الثابتة، التي استوجبت توقيع الجزاء عليه، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 164 من الأمر رقم: 03-06، على أن السلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني .

وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي .

وعليه فالعقوبات التأديبية يجب أن تكون مبررة، وعدم تسببها أو قصور تسببها يجعلها عرضة للإلغاء من القضاء لغياب ركن الشكل المنصوص عليه قانوناً¹.

أما بالنسبة لقرار التوقيف فتتص المادة 173 من الأمر رقم: 03-06 "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً..."².

من خلال هذا النص نستنتج أن لا شيء يجبر السلطة التي لها صلاحيات التعيين، أن تبين في قرار التوقيف، الأسباب والوقائع بكل دقة، فقط تشير إلى خطورة وجسامة الفعل المرتكب .

¹ عبد الكريم سواكر، المرجع السابق، ص294.

² نفس الشيء نصت عليه المادة 130 من المرسوم رقم: 85-59 حيث تنص " توقيف السلطة التي لها صلاحية التعيين فوراً الموظف الذي يرتكب خطأ جسيماً يمكن ان ينجر عنه تسريحه...".

لكن الشيء الملفت للانتباه أن المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 12 افريل 2004 والمتعلق بكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59-85 أشار إلى أن قرار التوقيف يجب أن يكون مبررا، وهذا ضمانا قانونية للموظف الموقوف، لكن من جهة أخرى فإن المرتبة القانونية لهذا المنشور أقل من المرسوم، أو القانون المتعلق بالوظيفة العمومية، وكان من المفروض أن يلتزم بتفسير أو توضيح الأحكام الغامضة في النص التشريعي، لا أن يقوم بتعديله و سن أحكام لم ينص عليها القانون، لذلك نرى أن النص على تسبب القرار في هذا المنشور غير كاف، في غياب النص على ذلك في قانون الوظيفة العمومية.

ثالثا: شروط التوقيف التحفظي

يشترط لتوقيف الموظف العمومي أن يكون في حالة ارتكابه لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من عقوبات الدرجة الرابعة، وتقدير ذلك يرجع للسلطة التي لها صلاحية التعيين، كما أن التوقيف يجب أن يكون مؤقتا أي لمدة محددة¹.

- 01 : ارتكاب خطأ جسيم .

يعتبر ارتكاب خطأ جسيم، شرطا جوهريا لتوقيف الموظف، إذ يعد ضمانا أساسيا حتى لا يصبح التوقيف إجراء عاديا، تلتجئ إليه الإدارة في كل وقت، كلما أرادت تسليط عقوبة معينة على الموظف خاصة وان لها سلطة تقديرية في ذلك، وتتمتع الإدارة بسلطة تقدير الخطأ الجسيم، وهو أمر تحيط به الكثير من الصعوبات، نتيجة لغياب تعريف للخطأ الجسيم.

¹ المادة 173 من الأمر رقم: 06-03.

-02: التوقيف يكون محدد المدة.

رغم أن التوقيف إجراء تحفظي للسلطة المختصة واسع التقدير في اتخاذه، إلا أن المشرع حرص على ربطه بأجال معينة تنقيد بها الإدارة، وهذه الأجال تعتبر ضماناً لمصلحة الموظف الموقوف، حيث نص الأمر رقم: 66-133 على ضرورة تسوية وضعية الموظف الموقوف عن ممارسة مهامه خلال ستة أشهر، ابتداء من يوم سريان مفعول قرار التوقيف، وعندما لا يتخذ أي قرار بعد ستة أشهر، فللموظف الحق في قبض مرتبه كاملاً من جديد، إلا إذا وقعت تبعات جزائية ضده، ففي هذه الحالة الأخيرة وبعد هذه المهلة يوقف مرتبه كاملاً¹.

كما نصت المادة 130 فقرة 03 من المرسوم رقم: 85-59 "... يجب أن تسوى وضعية هذا الموظف الموقوف في اجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه".

أما في ظل الأمر 06-03. فلا نجد النص على آجال محددة لفترة التوقيف، لكن باستقراء المادتين 165 و166 من نفس الأمر أنها قيدت السلطة التي لها صلاحية التعيين بأجال معينة وهي :

- آجال إخطار المجلس التأديبي

يجب أن تخطر السلطة التي لها صلاحيات التعيين المجلس التأديبي ، بتقرير مبرر في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين(45) يوماً من معاينة الخطأ ، ويسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء الأجل².

¹ المادة 60 من الأمر رقم: 66-133.

² المادة 166 فقرة 01 من الأمر رقم: 06-03.

- آجال بت المجلس التأديبي في القضية.

المجلس التأديبي يجب عليه البت في القضية المطروحة عليه، في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين(45) يوما ابتداء من تاريخ إخطاره¹.

وعليه يمكن القول أن الأجل المحدد للبت في القضية المطروحة لا يتعدى التسعين (90) يوما ابتداء من معاينة الخطأ، وبما أن الموظف يوقف فورا عند ارتكاب الخطأ، فإنه يمكن استنتاج أن الأجل المحدد لإيقافه لا يتعدى ثلاثة (03) أشهر، وهو نفس الأمر بالنسبة للأمر رقم: 66-133 لكن السؤال المطروح مامصير الموظف الموقوف، في حالة عدم إخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين للمجلس التأديبي في اجل 45 يوما، أو بعبارة أخرى هل سقوط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء الأجل، يؤدي بالتبعية إلى نهاية قرار التوقيف.

في اعتقادنا انه يؤدي إلى نهاية قرار التوقيف لأن سبب هذا القرار هو هذا الخطأ، وبالتالي ففي حالة انقضاء الخطأ أي بمعنى إن قرار التوقيف أصبح منعدم السبب، وبالتالي فهو غير مشروع، بينما نجد القانون الفرنسي أكثر وضوحا في هذا المجال، حيث حدد مرسوم 04 فيفري 1959، مدة التوقيف بأربعة(04) أشهر، إذا انتهت الأربع أشهر ولم تسوى وضعية العون، يقع إرجاعه إلى العمل وتمكينه من كامل مرتبه، وبالنسبة للعون الموقوف على ذمة العدالة، تسوى وضعيته بعد صدور حكم جزائي بات، وهنا لا يكون للأجل معنى دقيق، إلا بالنسبة لتسوية الوضعية المالية، أي تمتع العون من جديد بكامل المرتب بعد أن كان يتمتع بنصفه.

بالنسبة للقانون الفرنسي الحالي، أي قانون 13 جويلية 1983، المتعلق بحقوق وواجبات الموظف فقد ادخل تجديدا عن النظام السابق، إذ حذف الخصم من المرتب، فيتمتع

¹ المادة 165فقرة 02 من الأمر رقم: 06-03.

العون باجره كاملا، وبمرور (04) أشهر، دون أن تتخذ الإدارة قرارا تأديبيا في شأنه، يرجع إلى عمله، ويحافظ على كامل المرتب، على عكس العون الموقوف على ذمة العدالة، الذي بعد مرور أربعة (04) أشهر يصبح متمتع بنصف المرتب¹.

رابعاً: آثار التوقيف التحفظي.

إن قرار التوقيف لا تترتب عليه نهاية العلاقة الوظيفية بين الإدارة المستخدمة إلا أنه تترتب عليه مجموعة من الآثار:

01- إبعاد الموظف عن أعماله الوظيفية .

التوقيف يعني إبعاد الموظف عن أعمال الوظيفة، وهي الغاية التي شرع من أجلها التوقيف، فإذا باشر الموظف أعمال الوظيفة اعتبر هذا العمل غير قانوني، لصدوره من شخص غير مختص، ومع ذلك يظل الموظف ملتزماً بواجبات الوظيفة الأخرى، عدا تلك اللصيقة بالخدمة الفعلية، مثلاً عدم الجمع بين الوظائف، واجب التحفظ، عدم إقضاء السر المهني.

02- وقف جزء من الراتب .

الأجر أو المرتب هو المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف لقاء عمله، والأصل العام أن الحق في الراتب يستحق بعد أداء الخدمة²، وبما أن الموظف خلال فترة إيقافه، لا يقوم بخدمة، فالمنطقي أن لا يتقاضى راتباً، لكن هذا المبدأ يصدم بأن المرتب هو وسيلة عيش الموظف مع أسرته، فمن العدالة أن لا يحرم الموظف من راتبه بمجرد توجيه الاتهام له. ومع أن المشرع قد حقق للموظف ضمانات الحصول على نصف راتبه

¹ مليكة الجندوبي. الإيقاف عن العمل في الوظيفة العامة . مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون العام . جامعة تونس . 1995-1996 ص 129.

² تنص المادة 32 من الأمر رقم: 06-03 للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتبه".

الرئيسي والمنح العائلية ، من خلال نص المادة 173 فقرة 02 من الأمر رقم :03-06 ، فيبقى يتقاضى نصف راتبه الرئيسي، وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي وهذا شيء جديد جاء به الأمر رقم: 03-06، وهو ضمانته تشريعه لحق الموظف الموقوف، بينما كان في ظل المرسوم رقم: 59-85، لا يتقاضى الموظف الموقوف ماعدا التعويضات ذات الطابع العائلي¹.

وخلافا لذلك فان الموظف الموقوف في فرنسا يحتفظ بكامل مرتبه، وبتعويض السكن وبالزيادة العائلية في المرتب، وبالأداءات العائلية، وان وضعية الموظف الموقوف يجب تسويتها نهائيا في اجل لا يتجاوز (04) أشهر ابتداء من يوم توقيفه، أي اليوم التالي للتبليغ وفي حال عدم تسوية وضعيته الإدارية، فيعاد إدماج المعني في وظيفته، إلا إذا كان متابعا جزائيا، وفي هذه الحالة يمكن أن يتعرض إلى خصم في مرتبه لا يتجاوز نصفه².

الفرع الثالث: الإجراءات أثناء انعقاد المجلس التأديبي .

يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيسه، وهو بالنسبة لأساتذة التعليم العالي رئيس الجامعة ، ولا يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة المنعقدة في جلسة تأديبية، بناء على استدعاء من رئيسها، من المداولة إلا باحترام الشروط القانونية المحددة بالمرسوم التنفيذي رقم 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020،المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

وأهمها:

- سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء .

¹ تنص المادة 130 فقرة 02 من المرسوم 59-85 "لا يتقاضى المعني أي راتب طوال مدة التوقيف المذكور في الفقرة السابقة ماعدا التعويضات ذات الطابع العائلي "

² سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010، ص 448.

- الأجل المحدد لدراسة الملف التأديبي¹.
- حضور على الأقل ثلاثة أرباع أعضائها ، وإذا لم يكتمل النصاب يستدعى من جديد، أعضاء اللجنة خلال اجل ثمانية (08) أيام، ويصح عندئذ اجتماعها إذا حضر نصف أعضائها.²
- لا يحق إلا للأعضاء الدائمين، أو إذا اقتضى الأمر الاحتياطيين التداول قانونا.
- رأي المجلس التأديبي يكون نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين ، و يتخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها للحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، ماعدا في حالة الانضباط التي تكون العقوبة المتخذة نقل مباشرة عن العقوبة المقترحة .
- تلزم الإدارة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية، في اجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري³.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 20-199، المؤرخ في: 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد44، المؤرخة في: 30 يوليو 2020،ص06.

² انظر المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-199 .

³ انظر المادة 172 من الأمر رقم: 06-03.

المبحث الثالث: الضمانات التأديبية

يتمتع الموظف العام في مجال التأديب بعدد من الضمانات التي لا بد منها لتأمين عدالة العقاب التأديبي¹، الضمانات السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية (مطلب الأول)، التحقيق (مطلب ثاني)، الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية (مطلب ثالث)، الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية (مطلب رابع)، محو العقوبة التأديبية (مطلب خامس).

المطلب الأول: الضمانات التأديبية السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية .

تتمثل الضمانات التأديبية السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية في :

إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه وإطلاعه على ملفه التأديبي (فرع أول)، حق الدفاع (فرع ثاني) ، ضمانات الاستعانة بمدافع (فرع ثالث) .

-الفرع الأول: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه وإطلاعه على ملفه التأديبي

من أهم الضمانات الممنوحة للموظف قبل مثوله أمام المجلس التأديبي هو إطلاعه على ملفه التأديبي للتعرف على التهم المنسوبة إليه .

وقد نصت كافة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية على واجب الإدارة بإخطار الموظف بما هو منسوب إليه²، لكنها لم تبين كيف تتم عملية الإخطار شفويا أو كتابيا ؟.

وحتى يكون الإخطار صحيحا، يجب أن يتضمن بيانا واضحا ودقيقا، بالوقائع وكذلك الأدلة الموجهة ضد الموظف وتبنيه بأنه سيتعرض للمحاكمة التأديبية .

¹ حمدي عطية مصطفى عامر، المرجع السابق، ص 509.

² انظر المادة 57 من الأمر رقم: 66-133، والمادة 129 من المرسوم رقم: 85-59، والمادة 167 من الأمر رقم: 06-

- الفرع الثاني: حق الدفاع

من القواعد الأساسية في أصول المحاكمات بأنواعها، حق المتهم في الدفاع عن نفسه من التهم الموجهة إليه¹.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجده لم يورد تعريفا جامعاً مانعاً لحق الدفاع المقرر للمتهم، بل اقتصر فقط على تحديد مقتضياته أو مايعتبر إخلالاً بهذا الحق، أو الجزاء المترتب عليه .

ولقد أولى المشرع الجزائري حماية كبيرة لهذا الحق، فمن تكريسه دستورياً بمقتضى المادة 175 من الدستور التي تنص "الحق في الدفاع معترف به ، الحق في الدفاع مضمون في القضايا الجزائية " .

وأكدت كافة النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة على أهمية حق الموظف في الدفاع عن نفسه فور الشروع في الإجراءات التأديبية ابتداء من الأمر رقم: 66—133 ، المرسوم رقم: 59-85 ، وصولاً إلى الأمر رقم: 06-03، الذي ألزم الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، المثل شخصياً، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، فيمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه². و يلاحظ في هذا الصدد، أن السبب في تأكيد الأمر رقم: 06-03 على ضرورة مثل الموظف شخصياً هو تمكينه من الدفاع على نفسه، ولو لم تشر صراحة إلى عنصر الحق

¹ ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق ،ص 463.

² المادة 168 من الأمر رقم: 06-03.

في الدفاع، في الفقرة الأولى. وهذا ما أكدت عليه المادة 129 من المرسوم رقم: 85-59 التي أشارت إليه صراحة¹.

في حين أشارت الفقرة 03 من المادة 168 من الأمر رقم: 06-03، إلى إمكانية تمثيل الموظف من قبل مدافعه في حال تعذره المثل أمام اللجنة، مما يفيد بأن الغرض من المثل شخصيا هو تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه.

إذا كان حق الدفاع يعني تمكين الموظف، من نفي ما هو منسوب إليه، وإقامة الدليل على براءته، فكيف يمكنه ممارسة هذا الحق، خاصة إذا علمنا أن العبرة ليست بتقرير الحق أو الضمان، وإنما تكمن في الوسائل التي تكفل فاعلية هذا الحق .

ويمكن القول هنا بأن الدفاع لا يكون فعالا، ما لم تتح الفرصة للموظف المتهم من تقديم الوسيلة، التي تكون مناسبة لدفع التهمة عن نفسه، كأن يكون الدفاع كتابيا أو شفوي² في الجزائر، نص الأمر رقم: 06-03، على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، أو أن يستحضر شهودا³، ومن ثم فإن للموظف كامل الحرية، في إلقاء ما يراه مناسباً من توضيحات، وبيانات مكتوبة، أو شفاهة، للدفاع عن نفسه، وتبرئة ساحته مما قد نسب إليه من اتهامات⁴.

¹ نصت المادة 129 من المرسوم رقم: 85-59 على مايلي " ... كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه . "

²Guastave peiser ;Droit administratif; Dalloz; paris;1971;p18.

³ المادة 169 فقرة 01 من الأمر رقم: 06-03.

⁴ Essaid ;Taib;op-cit;p377.

- الفرع الثالث - ضمانة الاستعانة بمدافع

نصت قوانين الوظيفة العامة في الجزائر على حق الموظف في الاستعانة بمدافع، في المرحلة السابقة على اتخاذ الجزاء التأديبي. وتأكيدا على هذا المبدأ، نص القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الحالي رقم 03-06:

"على أنه يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه"¹، كما يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه².

ونفس الحكم جاء في نصوص الوظيفة العمومية السابقة كالأمر رقم: 66-133، وكذا المرسوم رقم: 85-59، والتي أكدت بدورها على أهمية الاستعانة بمدافع للدفاع عن الموظف المتهم، قبل اتخاذ أي جزاء تأديبي ضده.

إلا أنه قد يعاب على التشريع الحالي، أنه اعتبر أن الأصل هو أن الموظف مطالب بالحضور شخصيا، وما منحه فرصة تمثيله من طرف مدافع، إلا في حال تقديمه لمبرر غيابه، مما يفهم منه بأن طريقة اختياره ومدافع عنه يلجأ إليها فقط عند تعذر حضوره، وهو ما يتنافى مع النص الوارد في المادة 129 من المرسوم رقم : 85-59 الذي أقر صراحة إمكانية استعانة الموظف بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، ولذلك فإنه كان يتوجب على التشريع الحالي أن يحتفظ بنفس الحكم الذي نصت عليه المادة 129 السابقة الذكر من المرسوم رقم: 85-59، لأنها في غاية الضبط، باعتبارها قد نصت على حرية اختيار الموظف ومدافع عنه بدون تقييد في حال غيابه أم لا، الأمر الذي يدعم من وصف حق الدفاع ضمانة جوهرية، يتوجب مراعاتها ولو لم يتنبه لها الموظف فضلا عن غيابه.

¹ المادة 168 فقرة 03 من الأمر رقم: 03-06.

² المادة 169 فقرة 02 من الأمر رقم: 03-06.

وتطبيقا لذلك، فإنه يحق للموظف أن يبدي دفاعه بنفسه، بأن يحضر جلسات التحقيق والمحاكمة، أو أن يوكل محاميا أو أي شخص آخر يختاره بنفسه .

ومن خلال استقراءنا لمجموع هذه النصوص، نجد أن المشرع الجزائري قد منح الموظف المحال إلى التأديب، مجالا واسعا للدفاع عن نفسه ضمانا لحقوقه، وتزامنا مع الإجراءات التأديبية التي تتخذها السلطة التأديبية، إذ يتيح له الفرصة للحضور بنفسه أو مع مدافعه، مع إلزام الجهة الإدارية بقبول البيانات الخطية، وتلاوتها عند انعقاد المجلس التأديبي.

المطلب الثاني: التحقيق التأديبي

يقصد بالتحقيق في مجال القانون مجموعة الإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق عند وقوع جريمة، أو حادث، بهدف البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة، وتتعدد الاصطلاحات التي تعبر عن التحقيق في المخالفات التأديبية، كالتحقيق، والتحقيق التأديبي، والتحقيق الإداري، وكلها تحمل معنى واحدا أو تستعمل كترادفات¹.

أما الأمر رقم: 06-03، فقد استخدم اصطلاح التحقيق الإداري²، والحقيقة أن مصطلح التحقيق التأديبي ، أكثر دقة من التحقيق الإداري، لأن هذا الأخير لا يعكس حقيقة التأديب المنوط بالمخالفة التأديبية، فغالبا يقصد بالتحقيق الإداري المعنى العام، والذي يشمل حتى التحقيق الذي يسبق مرحلة ما قبل التوظيف، والذي يراد منه التحقق من سلوك وسيرة الموظف قبل توظيفه، وما إذا كان متابعا جنائيا. وبالتالي ومن ثم فإن مصطلح التحقيق الإداري، فيه تعميم وعليه كان يتوجب على المشرع الجزائري استخدام اصطلاح التحقيق التأديبي لتعبير بدقة عن صفة التحقيق المرتبط بالمخالفة والمتابعة التأديبية.

¹ محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص ، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004 ص108.

² انظر المادة 171 من الأمر رقم: 03-06 .

ولتوضيح التحقيق التأديبي، وجب التطرق لتعريف التحقيق التأديبي (فرع أول)، ثم الإحالة إلى التحقيق التأديبي (فرع ثاني).

الفرع الأول: تعريف التحقيق التأديبي

لم يرد في النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة تعريفاً للتحقيق التأديبي، وإنما تصدى لتعريفه الفقه الإداري فعرفه بعض الفقه بأنه " مجموعة الاجراءات القانونية التي تهدف إلى تحري الحقيقة في التهمة الموجهة إلى الموظف ، وجمع المعلومات عنها في كافة العناصر المتصلة بها، ولما كان القرار التأديبي لا يمكن أن يكون سليماً، وعادلاً، إلا إذا قام على أساس معلومات صحيحة صادقة"¹.

وعرفه البعض أنه "مجموعة الإجراءات التأديبية ، التي تتخذ وفقاً للشكل الذي يتطلبه القانون، بمعرفة السلطة المختصة قانوناً، وتهدف إلى البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها، من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها، وإثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية، ومعرفة مرتكبيها، وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه"².

على العموم يمكن القول بأن التحقيق التأديبي، هو إجراء جوهري، يستوجب على الإدارة القيام به بغرض الكشف عن حقيقة، ما ينسب إلى الموظف من مخالفة، فهو من أهم الضمانات المقررة في نطاق التأديب، ويتجسد في سماع أقوال الموظف، وتمكينه من تحقيق دفاعه، فيما هو منسوب إليه من تهم، على اعتبار أن التحقيق، هو الخطوة الأولى في مباشرة الإجراءات التأديبية³.

لكن الملاحظ أن المشرع الجزائري، نص على إمكانية اللجوء إلى التحقيق الإداري،

¹ محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري ،د،ج، د ،الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،الأردن ،2011، ص335.

² محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص113.

³ سعد نواف العنزي ، الضمانات الإجرائية في التأديب ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007، ص 83.

بناء على طلب المجلس التأديبي حيث نصت المادة: 171 من الأمر رقم: 03-06
"يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، طلب
فتح تحقيق إداري من السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية
المطروحة".

- الفرع الثاني:الإحالة إلى التحقيق التأديبي

-01- السلطة المختصة بالإحالة على التحقيق.

إن تحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي على نحو واضح وجلي
يحقق ضمانات أساسية، للموظف العام المحال إلى التحقيق، ذلك أن إفساح المجال لكل من
يعلو الموظف درجة، بإحالاته إلى التحقيق التأديبي، يتنافى مع الحكمة التي تقوم عليها فلسفة
التأديب، وبالتالي قد يشعر الموظف بأنه أصبح أسيرا لرؤسائه الإداريين، وتماشيا مع هذه
الاعتبارات، منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة، أو لممثلها المرخص له قانونا حق
توجيه الاتهام ومباشرة التحقيق، بخصوص التهمة المنسوبة للموظف العام. فالسلطة
الرئاسية إذن تجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق التأديبي كما هو الحال في النظام التأديبي
الفرنسي، وفي ذلك مساس بمبدأ الحياد الواجب مراعاته في عملية التحقيق، فالسلطة
المختصة بالتحقيق التأديبي في التشريع الجزائري، هي السلطة التي لها صلاحيات
التعيين¹، مما يفيدنا بأن التحقيق التأديبي داخل في نطاق مجموع الإجراءات التي تباشرها
السلطة الإدارية، بوصفه إجراء وضمانة هامة وأساسية، يتوجب إجراؤه في مواجهة أي
موظف هو محل مساءلة تأديبية.

وفي الأخير يمكن القول بأن حصر مباشرة التحقيق التأديبي بواسطة الجهة الإدارية،
هو أمر لا يكفي لصحة وسلامة التحقيق، وكفالة الضمانات الأساسية للموظفين، فالجهة

¹ تنص المادة 162 من الأمر رقم: 03-06 " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين "

الإدارية وإن كانت أكثر معاشية للموظف، إلا أن هذا لا يعني تغطيتها وكفالتها للضمانات التي تكفل الدفاع عن الموظف فيما ينسب إليه من تهم، فتلك الجهات ليست على قدر كاف من الاستقلال، خاصة إذا علمنا بأن المجلس التأديبي ترأسه السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، ولا يتوافر لأعضائها الحياد الواجب توافره، نظرا لرابطة التبعية التي تربطهم برؤسائهم الإداريين.

ومما لا شك فيه أن التحقيق التأديبي في الجزائر لم ينظم بما فيه الكفاية، وهو بذلك يفتقد إلى العديد من الضمانات الأساسية، ولعل أبرزها ضمانات الحياد، وكذا تعقيد وطول الإجراءات التأديبية التي قد تستغرق شهورا أو سنين مما يؤثر على الوضع النفسي للموظف محل المساءلة التأديبية، وكذا الجانب المادي لهذه الأسباب من الواجب إنشاء هيئة إدارية للتحقيق، تتمتع بالحياد والاستقلال التام عن الجهة الإدارية، يسند إليها مهمة التحقيق التأديبي مع الموظف المتهم، عندما يتعلق الأمر بعقوبات قد تؤدي إلى تسريح الموظف، أو عزله، أو حتى تنزيهه في الرتبة.

بالنسبة للتشريع المصري، نصت المادة 105 من قانون تنظيم الجامعات على أنه "يكلف رئيس الجامعة احد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق بالجامعة، أو بإحدى كليات الحقوق، إذا لم توجد بالجامعة كلية الحقوق، بمباشرة التحقيق فيما ينسب إلى عضو هيئة التدريس ويجب ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجري التحقيق معه، ويقدم عن التحقيق تقريرا إلى رئيس الجامعة، ولوزير التعليم العالي أن يطلب إبلاغه هذا التقرير"¹.

¹ صبري محمد السنوسي محمد، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص73.

من خلال هذا النص يمكن القول أن المشرع المصري هدف إلى تحقيق العديد من ضمانات التحقيق للمحال، من خلال إسناد سلطة التحقيق مع عضو هيئة التدريس إلى احد زملائه من أساتذة كلية الحقوق ، فضلا عن وجوب ألا تقل درجة المحقق عن من يحقق معه والمقصود هو المساواة في الرتبة وليس الاقدمية، ويترتب البطلان جزاء لمخالفة هذه القاعدة، لا شك أن تقرير ذلك يعتبر ضمانا كبيرة، تشعر المحقق معه بالارتياح، حيث يتم التحقيق من طرف احد زملائه بالجامعة، ويتبع نفس السلك الوظيفي أي أن التحقيق يتم في مناخ الأسرة الواحدة، والأكثر من ذلك هو أن المحقق، يكون أكثر من غيره دراية بقواعد القانون من حيث الحقوق والواجبات الوظيفية الجامعية¹.

أما بالنسبة للتشريع الفرنسي فطبقا للمادة 25 من المرسوم رقم: 92-157 الصادر بتاريخ 13 يوليو 1992، المعدل بالمرسوم رقم: 95-842 الصادر بتاريخ: 13 جويلية 1995 المنظم للإجراءات التأديبية المتعلقة بأعضاء التعليم العالي، فإنه بعد إحالة العضو إلى مجلس التأديب من قبل مدير الجامعة ، فان رئيس مجلس التأديب يقوم باستدعاء المحال، بخطاب مسجل موضح فيه الاتهام المنسوب إليه، مع السماح له بالاطلاع على الملف الخاص به، ثم يقوم رئيس مجلس التأديب بتشكيل لجنة للتحقيق مع المحال ، يختلف تشكيلاتها من قضية لأخرى، وتتكون هذه اللجنة من عضوين من الأساتذة أو المدرسين أو من يماثلهم من الأعضاء المنتخبين ، أعضاء مجلس التأديب المنتخبين وفقا لنص الفقرة الأولى والثانية من المادة الخامسة ، وفي حالة ما إذا كان المحال إلى مجلس التأديب احد الأساتذة أو من يماثله، فان المحققين يكونا من الأساتذة أو من درجتهم فقط. وهذا تطبيق

¹ صبري محمد السنوسي محمد ، المرجع السابق ، ص 86.

للقاعدة المعمول بها في مجال التحقيق بصفة عامة من انه لايجوز أن تقل درجة المحقق عن يحقق معه.¹

ووفقا لنص المادة 26 من نفس المرسوم، فان احد أعضاء لجنة التحقيق يتولى التحقيق مع العضو، والآخر يقوم بدور المقرر Rapporteur ، تكون مهمته إعداد تقرير عن التحقيق .

وتنص المادة 27 من المرسوم السابق، على أن تقوم لجنة التحقيق باستدعاء المحال إلى التحقيق ومجلس التأديب، وتتمتع اللجنة في سبيل القيام بمهمتها بكل السلطات التي من شأنها تسهيل هذه المهمة، مع مراعاة تمكين العضو من الدفاع عن نفسه، والسماح له بالاستعانة بمحام، ويجب أن تنتهي اللجنة من التحقيق في المدة التي حددها رئيس مجلس التأديب للانتهاء من التحقيق، والتي لا تجاوز شهرين ،ثم تعرض نتيجة التحقيق على رئيس مجلس التأديب، الذي له أن يأمر بتحقيق إضافي، إذا قدر أن التحقيق غير كاف للفصل في الموضوع أمام المجلس.²

وفي حالة ظهور عناصر أو وقائع جديدة يعاد فتح التحقيق من جديد .

وبعد الانتهاء من التحقيق يقوم رئيس مجلس التأديب، بتحديد جلسة لنظر الموضوع أمام مجلس التأديب المختص ، مع استدعاء المحال بخطاب مسجل بعلم بالوصول، وذلك قبل ميعاد الجلسة بخمسة عشر (15) يوما، وللمحال أن يدافع عن نفسه شفويا أو كتابيا، أو بغيرها من الوسائل.³

¹ صبري محمد السنوسي محمد ،المرجع السابق ،ص،139-140.

² المرجع نفسه،ص141.

³ المرجع نفسه ،ص142.

-02- شكليات التحقيق التأديبي

إن الأصل أن يتم التحقيق التأديبي مع الموظف كتابة، و لاشك أن الكتابة باعتبارها الأكثر استعمالاً تعتبر وسيلة هامة للإثبات، إذ أنه لا يمكن الاعتماد على ذاكرة المحقق التي قد تخونه بعد فترة من الزمن، ولهذا وجب أن تكون إجراءات التحقيق مثبتة بالكتابة في محضر يعد لذلك¹.

والحكمة من اشتراط الكتابة في التحقيق، هو تمكين الكافة من الرجوع إلى وقائعه وملابساته، التي جرى في كنفها في أي وقت، وتكون حجة للموظف أو عليه، كما أن للكتابة أهمية في تيسر مهمة القاضي في الرقابة على مشروعية ما قد ينجم عن التحقيق من جزء².

المطلب الثالث: الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية

تتمثل الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية في: ضمانات الحياد (فرع أول)، ضمانات تسبب القرارات التأديبية (فرع ثاني)

- الفرع الأول: ضمانات الحياد.

يعتبر مبدأ الحياد من أهم الضمانات في مجال التأديب، والذي يتحقق عموماً بتنظيم قواعد الاختصاص، بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والاتهام، وبين سلطة توقيع الجزاء، وكذا تقرير عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية، أو موضوعية، أو وظيفية والتي من شأنها التأثير في حيده³.

¹ محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق ص 167.

² نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، د، ج، الطبعة الأولى، دار الإثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص245.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص183.

ويقصد بمبدأ الحياد هو الاستقامة، وعدم الميل إلى أي طرف، من اطراف الدعوى التأديبية، وتطبيق نصوص القانون بكل صرامة، وحزم وبكل عدالة وإنصاف¹.

ولقد كرس دستور 1996 مبدأ حياد الإدارة أو عدم تحيزها في المادة 25 منه، والتي نصت على ما يلي: "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون"².

أما فيما يخص النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة، فيمكننا ذكر نص المادة 41 من الأمر رقم: 03-06 التي نصت على: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".

والجدير بالملاحظة، أن مبدأ الحياد ارتبط في كافة التشريعات الجزائرية بما في ذلك التشريعات الوظيفية، بمبدأ حياد الإدارة والموظف العام، كما هو الحال بالنسبة لضرورة احترام الموظف لواجب التحفظ، والحياد بخصوص الجدل السياسي أو الإيديولوجي، على أن تلك التشريعات لم تتطرق إلى مسألة الحياد في التأديب، مما يجعلنا نتساءل عن السبب في إغفال النصوص الجزائرية التطرق إلى هذا الموضوع لما له من أهمية في نطاق التأديب، وبالنظر إلى النتائج الخطيرة التي قد تلحق بالموظف المتهم؟.

ومن أبرز وسائل كفالة الحياد هي رد المحقق، الذي يتولى عملية التحقيق، مع الموظف المتهم، إذا وجدت أسبابا لرده حفاظا على نزاهة التحقيق، وصونا للموظف من التأثيرات التي قد يتعرض لها أثناء التحقيق معه، ونظرا لعدم وجود نصوص تنظم هذا الإجراء في قواعد التأديب، في النصوص الجزائرية، فمن الواجب إعمال نفس القواعد المطبقة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري³.

¹ عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 293.

² وردت في المادة 26 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 "الإدارة في خدمة الشعب، يضمن القانون عدم تحيز الإدارة".

³ انظر المادة 241 من القانون رقم: 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، المؤرخة في 23 أبريل 2008، ص 03.

وبناء على ذلك ، وطالما لا يوجد نص يمنع رد المحققين، أو حتى أعضاء لجنة التأديب، فالمفروض أنه يجوز رد هؤلاء طبقاً للأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فالمحقق وأعضاء لجنة التأديب يقع عليهم واجب عدم التحيز، والبعد عن المؤثرات التي تكاد تعصف بالدعوى التأديبية، فلا تكون لهم أية صلة أو تكون لهم مصلحة في هذا الخصوص.

فإذا وجد أي سبب يظن معه عدم حياد سلطة الحكم، بحيث لا يمكن الفصل في الدعوى من غير ميل أو انحياز، فإن عضو الهيئة التأديبية يكون في مثل هذه الحالة غير صالح لنظر الدعوى، ويتوجب عليه أن يتحى جانباً من تلقاء نفسه، أو بناء على طلب الموظف المعني.

وعلى هذا الأساس، فمن الضروري العمل على تحديث قانون الوظيفة العامة، من خلال الاهتمام بخصوصيات الموظف العام، وإعادة التوازن بين واجباته وحقوقه، ومن بينها التأكيد على مبدأ حياد الجهة التأديبية، وإفرادها بنصوص خاصة مستقلة عن تلك المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، من حيث قواعد الرد، فالقانون التأديبي أصبح قانوناً مستقلاً وقائماً بذاته، وبالتالي من غير المعقول أن يبق رهن القواعد العامة التي تحكم الإجراءات الإدارية والمدنية، أو حتى تلك المتعلقة بالإجراءات الجنائية، فمسألة التتحي تتعلق بضمير وأخلاقيات الوظيفة العمومية، لذلك وإضافة إلى الحالات التي أجاز فيها التشريع رد القاضي، فإن هذا الأخير يمكنه أن يتتحي من تلقاء نفسه لمجرد شعوره بالحرَج من القضاء لأي سبب كان، وما ينطبق على القضاء، ينطبق أيضاً على أعضاء اللجنة التأديبية، والتي نرى جواز التتحي لأي عضو من أعضائها لمجرد وجوده في موقف حرج قد يؤثر في القرار التأديبي.

الفرع الثاني: ضمانة تسبب القرارات التأديبية.

ويقصد بالتسبب "إفصاح السلطة التأديبية عن الأسباب القانونية والواقعية، التي تبرر اتخاذها للقرار التأديبي."¹

وتسبب القرار هو التزام السلطة التأديبية ببيان أسبابه، وهذا من شأنه إعمال الرقابة الذاتية لهذه السلطة من خلال تربيثها، وعدم التسرع بإصدار القرار، وضرورة البحث عن العناصر القانونية والواقعية لقرارها، وهذا من شأنه أن يجعل قرارها موضع احترام، وبعده عن التحيز والتحكم.²

حيث أن تسبب الأحكام والقرارات التأديبية، يبعث بروح الاطمئنان لدى الموظف المتهم، إلى أن السلطة التأديبية قد اتبعت الأدلة الصحيحة، والوقائع الثابتة التي استوجبت توقيع الجزاء عليه.³

ونظرا لأهمية التأديب، فقد أوجبت معظم النصوص القانونية للوظيفة العامة تسبب القرارات الإدارية الصادرة في مجال التأديب، استثناء من الأصل العام والذي يعني جهات الإدارة من تسبب قراراتها.⁴

وقد نص المشرع الجزائري، في كافة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة، بدءا بالأمر رقم: 66-133 نص على وجوب تسبب القرارات التأديبية، إلا أن المرسوم رقم 85-59، قد قصر التسبب على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية، أما عقوبات الدرجة الثالثة فإنها تتوقف فقط على موافقة لجنة الموظفين.

¹ علي جمعة محارب ، المرجع السابق ،ص318.

² محمد عبد اللطيف ، تسبب القرار الإداري ، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996 ،ص51.

³ عبد الحكيم سواكر ،المرجع السابق ،ص294.

⁴ سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ،المرجع السابق ،ص632.

أما بالنسبة للتشريع الحالي للوظيفة العامة، الأمر رقم: 03-06 فقد اشترط تسبیب القرار التأديبي بشكل عام ودون تخصيص بعقوبة معينة، حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر، العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.¹

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي..".

وبالإضافة إلى ذلك، فقد قيد المشرع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة

كمجلس تأديبي، بتسبیب رأيها المتضمن لعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.²

كما أن التسبیب يجد أساسه القانوني في المرسوم رقم: 88-131 المتضمن لعلاقات الإدارة بالمواطن، حيث حدد نطاق استفادة الموظف من هذا الحق.³

المطلب الرابع: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية

لم يغفل المشرع تقديم ضمانات للموظف العمومي بعد توقيع العقوبة التأديبية ورغم أن هذه الضمانات لا توقف تنفيذ العقوبة، إلا أنها تعتبر جوهرية بالنسبة له خاصة، إذا كان يرى أن العقوبة المسلطة عليه جائرة وغير مشروعة، ويأخذ هذا التظلم شكلين، تظلم إداري (فرع أول) ، تظلم قضائي (فرع ثاني) .

-الفرع الأول: التظلم الإداري.

يمكن تعريف التظلم الإداري، بأنه الشكوى أو الطلب الذي يرفع من قبل الموظف، الصادر في حقه قرار تأديبي، إلى السلطة المختصة بنظر هذا التظلم وقد تكون هي مصدره

¹ انظر المادة 165 من الأمر رقم: 03-06.

² انظر المادة 170 الفقرة 02 من الأمر رقم: 03-06.

³ انظر المادة 10 من المرسوم رقم: 88-131.

القرار، ويسمى في هذه الحالة بالتظلم الولائي¹، ويمكن أن يقدم التظلم إلى الرئيس الإداري لمصدر القرار التأديبي، ويسمى في هذه الحالة بالتظلم الرئاسي، أما بالنسبة لموضوع التظلم فهو طلب إعادة النظر في القرار التأديبي بإلغائه، أو سحبه، أو بتعديله، و باستبدال غيره به حسب السلطة التي يملكها من يوجه إليه التظلم .

ويمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر (01) واحد من تاريخ تبليغ القرار² . لذلك يمكن القول أن التظلم لكي يكون قانونياً، منتجا لآثاره يجب أن يتوافر على الشروط الآتية :

1- أن يكون الموظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة دون سواهما من العقوبات.

2- أن يقدم الطلب في الميعاد، وهو أجل أقصاه شهر (01) واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بالقرار، الذي يكون بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

3- أن يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة والتي تنشأ على مستوى المسؤول المباشر، الذي يتبعه الموظف محل العقوبة التأديبية .

مع الملاحظة أن لجان الطعن أساسها القانوني هو المواد: 62،65،66،67 من الأمر رقم: 03-06 التي تضمن تشكيلها وطبيعة عملها .

وطبقاً لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم: 20-199 المؤرخ في: 25 يوليو 2020 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.¹

¹ نواف كنعان، المرجع السابق، ص 295-296.

² انظر المادة 175 من الأمر رقم: 03-06.

ما يمكن ملاحظته أن المشرع حصر التظلم أمام لجنة الطعن في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها .

-الفرع الثاني: الطعن القضائي .

يعتبر الطعن القضائي ضماناً أساسية يتمتع بها الموظف العام، لا سيما في مجال العقوبات التأديبية ، وخاصة بعد استنفاد الموظف جميع الضمانات الإدارية، حيث أن الموظف حر في أن يلجأ إلى التظلم الإداري، أو أن يلجأ مباشرة إلى القضاء الإداري المختص، طالبا إلغاء القرار التأديبي الذي صدر في حقه ،ويتعين على الموظف الطاعن احترام الشروط الشكلية خاصة منها شرط الميعاد،وبالتالي يعتبر الطعن القضائي آخر مراحل إلغاء القرارات التأديبية، والتخلص من جميع آثارها ، فالقاضي الإداري وحده من يراقب مشروعية هذه القرارات، ويتخذ الحكم المناسب بشأنها ،على نحو يكون معه حق الموظف مكفول بواسطة القضاء، الذي يمكنه إلغاء ذات القرارات والتعويض عنها إذا رأى عدم مشروعيتها².

المطلب الخامس: محو العقوبات التأديبية .

يعني محو العقوبة التأديبية إزالة آثارها المستقبلية على الموظف العمومي، بعد فترة زمنية محددة على توقيعها، والغرض من محو العقوبة التأديبية،هو تشجيع الموظفين العموميين على عدم العودة إلى ارتكاب المخالفات، وتحفيزهم على تحسين مسيرتهم المهنية قصد أداء أعمالهم الوظيفية مستقبلا، بانتظام وعلى أكمل وجه .

ويمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

¹ بعد إلغاء أحكام المرسوم رقم:84-10- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:20-199، تم النص على لجان الطعن في الباب الثاني من نفس المرسوم التنفيذي،المواد47 وما بعدها.

² عبد الحكيم سواكر ،المرجع السابق ص296

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة¹.

وما يمكن استخلاصه من نص هذه المادة :

1- أن محو العقوبة مقتصر على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية فقط، دون الدرجة الثالثة أو الرابعة.

2- أن رفع العقوبة يكون وفق حالتين:

الحالة الأولى: تكون بناء على طلب من الموظف الذي كان محلا للعقوبة، يوجهه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد مرور سنة واحدة (01) من تاريخ اتخاذ القرار.

الحالة الثانية : يكون فيها رد الاعتبار بقوة القانون للموظف العمومي الذي كان محلا للعقوبة، إذا لم يتعرض خلال سنتين من تاريخ قرار العقوبة لعقوبة جديدة .

ويجدر الذكر بأنه يحى في حالة إعادة الاعتبار كل اثر للعقوبة من ملف المعني.

مع الإشارة أن إعادة الاعتبار للموظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى

أو الثانية ،يشكل إجراء جديدا وهاما لم يعمل به في تشريعات الوظيفة العمومية السابقة.

ويمكن اعتبار هذا الإجراء ضمانا تأديبيا إضافيا للموظف محل عقوبة تأديبية، من الدرجة الأولى أو الثانية، كونه يسمح لهذا الأخير من التخلص من هاجس هذه العقوبة، وآثارها القانونية المقيدة في ملفه الإداري²، وربما كان من الأفضل أن يتم تمديد العمل بهذا الإجراء على الموظفين، محل عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة، الذين لم يرتكبوا أخطاء مهنية جسيمة تؤدي إلى التسريح، أو تقتضي متابعات جزائية، وفق شروط أكثر صرامة من تلك المنصوص عليها في حالة رد الاعتبار المعمول بها حاليا.

¹ المادة 176 من الأمر رقم: 06-03.

² رشيد حباني ،دليل الموظف والوظيفة العامة ،دار النجاح للكتاب ، الجزائر ،د ت ،ص142.

كما تجب الإشارة إلى الإقصاء النهائي، من قطاع الوظيفة العمومية لكل موظف كان محل عقوبة التسريح، أو العزل، وهذا ينتافى وبقاء الموظف المعني في منصب عمله أو توظيفه من جديد¹.

¹ المادة 185 من الأمر رقم: 03-06

المبحث الرابع: الدعاوي التأديبية الناشئة على السرقة العلمية، ومخالفة قواعد أخلاقيات الطب

يعتبر ارتكاب السرقة العلمية من طرف أستاذ التعليم العالي خطأ من الدرجة الرابعة ، لأنه إخلال بواجب الأمانة العلمية ،له إجراءات خاصة للمتابعة وعقوبات خاصة (مطلب أول) ولكون الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي من مهني الصحة عند ممارسته لنشاطات الصحة، فمن واجباته الالتزام بمدونة أخلاقيات الطب، وفي حالة مخالفته لقواعدها يتعرض لعقوبات منصوص عليها في هذه المدونة وفق إجراءات متابعة خاصة (مطلب ثاني) .

المطلب الأول: الدعوى التأديبية الناشئة على السرقة العلمية.

لدراسة الدعوى التأديبية الناشئة على السرقة العلمية وجب التطرق إلى :

إجراءات المتابعة بواقعة السرقة العلمية ضد أستاذ التعليم العالي (فرع أول) والعقوبات المقررة في حالة ثبوت السرقة العلمية ضد أستاذ التعليم العالي (فرع ثاني).

الفرع الأول: إجراءات المتابعة بواقعة السرقة العلمية ضد أستاذ التعليم العالي.

يبلغ كل إخطار من أي شخص كان بوقوع سرقة علمية كما هي محددة في المادة 03 من القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020، ترتكب من طرف الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، بتقرير كتابي مفصل مرفق بالأدلة المادية المثبتة، يسلم إلى مسؤول وحدة التعليم والبحث، هذا الأخير الذي يحيل التقرير المذكور أعلاه فوراً للجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة، من أجل إجراء التحقيقات والتحريات اللازمة بشأنه¹.

¹ المادة 18 من القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

وتقدم لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة تقريرها النهائي لمسؤول المؤسسة، بعد إجراء التحقيقات والتحريرات اللازمة، في اجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً، ابتداء من تاريخ إخطاره بواقعة السرقة العلمية¹.

وعندما يتضمن تقرير لجنة الآداب و الأخلاقيات للمؤسسة، تأكيد وقوع السرقة العلمية ، يتولى مدير المؤسسة إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة في المادة 166 من الأمر 06-03².

ويحق لأستاذ التعليم العالي أن يبلغ كتابيا بالأخطاء المنسوبة إليه، وان يطلع على ملفه التأديبي، وان يبلغ بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، في اجل خمسة عشر (15) يوماً، ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية³.

وتستمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للتقرير، الذي يقدمه احد أعضاء لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة، ويجب أن يتضمن الوقائع المنسوبة والأدلة التي سمحت بالتأكد من صحة وقوع السرقة العلمية ثم يستمع للطرف المتهم ليقدم الدفوع اللازمة حول الوقائع المنسوبة إليه⁴.

ويجب على أستاذ التعليم العالي، الذي يحال على المجلس التأديبي المثل شخصيا ماعدا حالة القوة القاهرة .

ويمكنه تقديم ملاحظاته كتابة أو شفوية، ويحق له أن يستعين بمدافع أو أي موظف يختاره بنفسه.

¹ المادة 19 من القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

² المادة 20 من القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

³ المادة 21 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

⁴ المادة 22 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

ويمكن لأستاذ التعليم العالي في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه، أن يلتزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمثيله من قبل مدافعه.

وفي كلتا الحالتين يجب أن يخطر مجلس التأديب بأسماء الأشخاص الذين يختارهم للدفاع عنه، أو تمثيله قبل انعقادها بثلاثة (3) أيام.¹

ويتعين على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أن تسجل في محضر الاستماع الوقائع المنسوبة للطرف المتهم، كما هي محددة في قرار مجلس آداب والأخلاقيات للمؤسسة إضافة لملاحظات ودفع الطرف المتهم أو دفاعه.²

ويبلغ الطرف المعني بالقرار المتضمن عقوبة التأديب، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار. ويحفظ في ملفه الإداري.³

ويمكن للمعني الطعن في القرار التأديبي، أمام لجنة الطعن المختصة وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.⁴

الفرع الثاني: العقوبات المقررة في حالة ثبوت السرقة العلمية ضد أستاذ التعليم العالي

دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في الأمر رقم: 03-06 كل تصرف يشكل سرقة علمية بمفهوم المادة 03 من القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 وله صلة بالأعمال العلمية والبيداغوجية المطالب بها، من طرف أستاذ التعليم العالي في النشاطات البيداغوجية والعلمية، وفي مذكرات الماجستير وأطروحات الدكتوراه، ومشاريع البحث الأخرى، أو أعمال التأهيل الجامعي، أو أية منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى،

¹ المادة 23 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

² المادة 24 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

³ المادة 25 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

⁴ المادة 26 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

والمثبتة قانوناً، أثناء أو بعد مناقشتها أو نشرها، أو عرضها للتقييم، يعرض صاحبها إلى إبطال المناقشة، وسحب اللقب الحائز عليه، أو وقف نشر تلك الأعمال، أو سحبها من النشر.¹

ويمكن كل جهة متضررة من فعل ثابت للسرقة العلمية مقاضاة أصحابها، طبقاً لأحكام الأمر رقم: 03-05 المؤرخ في 19 يوليو 2003 والمتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة.² وتتوقف جميع المتابعات التأديبية ضد كل شخص لعدم كفاية الأدلة، أو بسبب وقائع غير واردة في نص المادة 3 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.³

المطلب الثاني: الدعوى التأديبية الناشئة على مخالفة قواعد أخلاقيات الطب

الدعوى التأديبية الناشئة على مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، تكون ضد الأستاذ الباحث الإسفائي الجامعي، بصفته من مهني الصحة، وفي مجال ممارسته لأنشطته الصحية.

ويتعين لتوقيع العقوبة التأديبية على الأستاذ الباحث الإسفائي الجامعي، إتباع مجموعة من الإجراءات القانونية تنظم مرحلة ما بين ارتكاب الخطأ التأديبي إلى غاية صدور القرار التأديبي، تبدأ المتابعة بتسجيل الشكوى (فرع أول) و إبلاغ المعني بالأمر و تخويله حق الدفاع عن نفسه (فرع ثاني) ، إلى غاية صدور القرار التأديبي وإمكانية الطعن فيه (فرع ثالث).

¹ المادة 27 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

² المادة 30 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

³ المادة 29 من القرار الوزاري رقم: 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020.

الفرع الأول: الأشخاص المؤهلون لرفع الدعوى أمام الهيئات التأديبية

إن المتابعة التأديبية للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي لا بد أن تبدأ انطلاقاً من رفع شكوى ضد الأستاذ ، مع احترام بقية مراحل المتابعة التأديبية وذلك على الشكل التالي:

لقد نص قانون الصحة لسنة 2018¹ في المادة 348 منه " يمكن أن تخطر مجالس الأدبيات الطبية المذكورة في المادة 346 (الفقرة 2) أعلاه من الوزير المكلف بالصحة ، رؤساء المؤسسات الصحية ، والجمعيات ذات الطابع العلمي لمهني الصحة ، ولاسيما منهم الأطباء ، وأطباء الأسنان، والصيدالة المؤسسة قانوناً، ومهني الصحة، والمرتفقين والمرضى و/أو ممثليهم الشرعيين .

كما نصت المادة 351 منه "يمكن الجهة القضائية المختصة أن تخطر المجالس الوطنية والمجالس الجهوية للأدبيات الطبية كلما تم رفع دعوى بشأن مسؤولية عضو من السلك الطبي.

الفرع الثاني: مراحل المتابعة التأديبية للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي:

يتم إحالة الطبيب أمام الفرع النظامي الجهوي المختص، بينما يعين الفرع النظامي الوطني فرعا جهويا آخر يختص بالنظر في الدعوى إذا كانت الشكوى منصبة على عضو من أعضاء ذلك الفرع الجهوي، و إذا كانت الشكوى منصبة على عضو من أعضاء اللجنة التأديبية الوطنية في حالة الطعن يبعد العضو، ولا يحضر جلسات التأديب².

¹ القانون رقم: 18-11 المؤرخ في: 02 يوليو 2018، يتعلق بالصحة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46، المؤرخة في: 29 يوليو 2018، ص 03.

² المادة 211، من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

والحكمة من إبعاد العضو الذي انصبت عليه الشكوى في المشاركة في جلسات التأديب هو ضمان الحياد أثناء عملية إقرار توقيع العقوبة التأديبية من طرف الفرع النظامي المختص.

-أولاً: تسجيل الشكوى وإبلاغها للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي المعني بالأمر.

أول إجراء يقوم رئيس الفرع النظامي الجهوي عند تلقيه أي دعوى، هو تسجيلها وإبلاغها للمعني المتهم خلال خمسة عشر (15) يوماً، فلا يمكن إصدار أي قرار تأديبي قبل الاستماع إلى المعني المتهم، و استدعائه للمثول خلال أجل لا يتجاوز 15 يوماً، على أن الفرع المختص بتوقيع العقوبة التأديبية يجري تحقيقاً إدارياً، يقرر من خلاله إما بحفظ الدعوى إذا تبين عدم وجود أي خطأ تأديبي ينسب إلى الطبيب، وإما توجيه العقوبة التأديبية وذلك في حالة إثبات الخطأ التأديبي، ويجب أن يمثل الطبيب المتهم شخصياً إلا إذا كان هناك سبب قاهر، غير أنه إن رفض الامتثال أمام الجهة المختصة بالتأديب، فيعيد استدعائه للمرة الثانية، و إن رفض الامتثال يمكن للجنة التأديبية، أن تجتمع للفصل في المسألة رغم غياب المعني¹.

ثانياً: حق الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي المتهم في الدفاع عن نفسه .

مكن القانون الطبيب المتهم من الدفاع عن نفسه²، ويعد ذلك ضماناً تأديبية مقررة ضمن نص المدونة، و يتم ذلك بواسطة اللجوء إلى مساعد قد يكون زميلاً له مسجلاً على القائمة، أو الاعتماد على محام معتمد لدى نقابة المحامين، مع استبعاد أي شخص آخر³.

¹ انظر المواد 212-213 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

² المادة 214 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

³ المادة 215 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

والاستعانة بمحام ضرورة لممارسة حق الدفاع على الوجه الأمثل بمهمة خاصة، وأن الطبيب المتهم قد لا يتمكن في معظم الحالات القيام بمهمة الدفاع عن نفسه لأسباب قد يكون مرجعها تكوينه الشخصي أو ما يعانیه من خوف، وتوتر أثناء مثوله أمام جهات التأديب، الأمر الذي يستوجب الاستعانة بشخص مؤهل علمياً ومهنياً للدفاع عنه، أو شخص زميل له في نفس المهنة فيكون ذو كفاءة في نفس الميدان ما يؤهله للدفاع عنه¹، وقد منحت المدونة للطبيب حق رد عضو من أعضاء اللجنة التأديبية أمام الفرع النظامي الجهوي و/أو الوطني لأسباب مشروعة، يرجع تقديرها لسلطة مجلس أخلاقيات الطب².

الملاحظ أن حق الرد المكفول للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي المتهم، هو لشبهة مشروعة وهي تحيز اللجنة التأديبية، وبالتالي الخشية من نزاهة الحكم لكن بالمقابل لماذا لا يتقرر حق الرد للطرف الثاني في الدعوى التأديبية، وهم المرضى المتضررين وذلك درءاً لاحتمال تحيز اللجنة التأديبية، المتكونة من أطباء لصالح الأطباء المتهمين على حساب المرضى الضحايا³.

ثالثاً: دراسة الملف التأديبي.

لأجل دراسة الملف يعين رئيس الفرع النظامي من بين أعضاء اللجنة التأديبية مقرراً، لدراسة المسألة بجميع الوسائل التي يراها كفيلة بإنارة القضية، ثم يرسل المقرر الملف رفقة تقريره إلى رئيس الفرع النظامي الذي يشكل عرضاً موضوعياً لكل الوقائع⁴.

¹ عيساني ربيعة، مسؤولية الأطباء في المرافق الاستشفائية العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016، 2015 ص 161.

² المادة 215 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276.

³ سليمان حاج عزام، الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، مجلة المفكر، العدد الثامن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، ص 135.

⁴ المادة 223 من المرسوم التنفيذي رقم: 92-276..

إن المادة 216 من مدونة أخلاقيات الطب تفرض على الفرع النظامي الذي رفعت إليه الشكوى خلال أربعة أشهر ابتداء من تاريخ إيداعها.

إن المتابع وكذا الأطراف الآخرين يجب أن يتم استدعاؤهم للجلسة برسالة مضمونة الوصول، مع إشعار بالاستلام في أجل خمس عشرة (15) يوماً¹.

ويجوز للمتهم الاعتراض على القرار التأديبي إذا تم الإعلان عنه قبل الاستماع إلى المتهم، في أجل أقصاه عشرة أيام، ابتداء من تاريخ التبليغ، بواسطة البريد المسجل والإشعار بالاستلام.

مع العلم أن المدونة لم تبين كيفية إجراء الجلسة التأديبية، ولا كيفية اتخاذ العقوبة التأديبية داخل الفرع النظامي الجهوي.

الفرع الثالث : صدور القرار التأديبي و الطعن فيه.

يهدف إجراء التأديب إلى ضمان احترام القانون وصيانتها، وحماية الحق العام، وإصلاح الموظف والهدف من العقوبة التأديبية هو تحقيق الردع العام وكذلك الخاص بالنسبة للموظف، ويخضع تحديد العقوبة المطبقة لدرجة الخطورة، وكذلك للظروف المخففة أو المشددة التي ارتكبت فيها المخالفة، لمدى مسؤولية الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي المخالف، للعواقب والأضرار التي تلحق بالمؤسسة أو موظفيها من جراء تلك المخالفة، و من هنا سنتم دراسة الكيفيات التي يتم من خلالها تقرير العقوبة التأديبية (أولاً)، ثم تحديد أنواع هذه العقوبات التي أشار إليها المشرع في مختلف النصوص القانونية المنظمة لمهنة الطب (ثانياً). وتبيان كيفية الطعن في هذا القرار التأديبي(ثالثاً).

¹ المادة 213 من المرسوم التنفيذي رقم:92-276.

أولاً: تقرير العقوبة التأديبية

- العقوبات التأديبية حسب مدونة أخلاقيات الطب.

تتمثل العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها من طرف المجلس الجهوي ضد الطبيب

في:

1- الإنذار: ويكون بإشعار الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي كتابيا بالمخالفة التي

ارتكبها، وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً.

2- التوبيخ: ويكون بإشعار الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي ، كتابيا بالمخالفة

التي ارتكبها، والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي، و يطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي.

كما يمكنه أن يقترح على السلطات الإدارية منع ممارسة المهنة، أو غلق المؤسسة طبقاً للمادة 17 من القانون رقم: 85-05 التي تنص: "يخضع إنشاء أي هيكل صحي و توسيعه أو ذي طابع صحي وتوسيعه، وتغيير تخصصيه، وإغلاقه المؤقت، أو النهائي لرخصة قبلية من الوزير المكلف بالصحة، غير أن الإغلاق المؤقت للهياكل المذكورة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، يخضع لرخصة قبلية من الوالي".

ويستخلص من خلال المادة أن عقوبة الغلق و منع ممارسة المهنة، يستطيع المجلس

فقط اقتراحه على السلطة الإدارية المختصة، التي تتمثل في وزير الصحة. أما الإغلاق

المؤقت لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر (03)، يمكن اقتراحه على الوالي باعتباره ممثل السلطة

المركزية على مستوى الولاية، ويترتب على الإنذار والتوبيخ الحرمان من حق الانتخاب لمدة

ثلاث سنوات، أما المنع المؤقت من ممارسة المهنة فينجر عنه فقدان حق الانتخاب لمدة

خمس سنوات¹.

ثالثا: الطعن في القرار التأديبي .

تضمنت المدونة وقانون حماية الصحة، أيضا طرق طعن في القرارات التأديبية الصادرة عن الفروع النظامية، والمجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

ويطعن في قرارات الفروع النظامية الجهوية أمام المجلس الوطني لأخلاقيات الطب في

-1- يترتب عن إصدار قرار دون الاستماع إلى المتهم الحق في معارضة هذا الحكم في أجل عشرة (10) أيام، يسري ابتداء من تاريخ تبليغه برسالة مضمونة مع إشعار بالاستلام².

وتكون قرارات المجالس الجهوية للأدبيات الطبية، قابلة للطعن أمام المجالس الوطنية للأدبيات الطبية التابعة لها في أجل شهرين (2) ابتداء من تاريخ تبليغها.

وتكون قرارات المجالس الوطنية الطبية للأدبيات الطبية، قابلة للطعن أمام مجلس الدولة في أجل أربعة (4) أشهر ابتداء من تاريخ تبليغها³.

الملاحظ أن المشرع قلص في أجال الاستئناف والطعن في قانون الصحة لسنة 2018، مقارنة بالأجال المنصوص عليها في قانون الصحة لسنة 1985، حيث كانت أجال استئناف قرارات اللجان التأديبية للفروع النظامية المختصة، أمام المجلس الوطني لأخلاقيات الطب هي خلال ستة (6) أشهر أمام المجلس الوطني لأخلاقيات الطب، كما

¹ المادة 218 المرسوم التنفيذي رقم:92-276..

² المادة 219 من المرسوم التنفيذي رقم:92-276..

³ المادة 350 من القانون رقم:18-11.

يمكن الطعن في القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الوطني لأخلاقيات الطب أمام مجلس الدولة في اجل اثني عشر (12) شهرا¹.

لكن الإشكال المطروح هو طبيعة هذا الطعن أمام مجلس الدولة هل هو دعوى إلغاء قرار إداري صادر عن منظمة مهنية وطنية؟، أم هو طعن بالنقض في قرار نهائي لقضاء تأديبي صادر عن هيئة إدارية ذات اختصاص قضائي، مستوف لدرجتي التقاضي أمام المجلس الجهوي والوطني لأخلاقيات الطب؟.

يرى الأستاذ: سليمان حاج عزام² أن الإجابة عن هذا الإشكال تحتل التفسيرين الاثنيين، أي أما دعوى إلغاء قرار إداري صادر على منظمة مهنية وطنية طبقا للمادة 09 فقرة 1 بند 1 من القانون العضوي رقم: 98-01 وكذا طبقا للمادة 901 فقرة 02 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وإما هو طعن بالنقض طبقا للمادة 903 فقرة 2 من نفس القانون، ونظرا لعدم عثور على اجتهادات قضائية في هذه المسألة فلا يمكن تغليب إحدى التفسيرين على الآخر.

لكن في تقديرنا أن التفسير الأول هو الصحيح أي اعتبار المجالس الوطنية منظمات مهنية وطنية، والقرار الصادر عنها هو قرار إداري ، وليس عمل قضائي بسبب أن هذه المجالس لا تتبع للسلطة القضائية ، وفي نفس الوقت تشكيلتها لا تتضمن قضاة .

في الأخير يمكن القول أن المشرع الجزائري لم يخص أساتذة التعليم العالي بنظام تأديبي منفصل، عن النظام التأديبي لبقية الموظفين، سواء من حيث السلطة المختصة بالتأديب أو من حيث الإجراءات القانونية ، والضمانات المقررة لتوقيع العقوبات التأديبية، وهذا لا يتناسب مع المهام المنوطة بهم وهي التعليم العالي والبحث العلمي، الذي له

¹ المادة 267/4ف1 من قانون حماية الصحة وترقيتها.

² سليمان حاج عزام، الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب، المرجع السابق، ص136.

خصوصيته مما يقتضي أن يكون هناك نظام قانوني للتأديب يراعي هذه الخصوصية، خاصة من حيث تشكيلة مجلس التأديب والسلطة المختصة بالتحقيق .

خلاصة الباب الثاني

تترتب على المسار المهني لأساتذة التعليم العالي آثار قانونية من حيث الحقوق والواجبات والنظام التأديبي يمكن حصرها كما يلي:

فمن حيث الحقوق :

تمت إعادة النظر في الحقوق المالية لأساتذة التعليم العالي، فمن حيث الراتب تم إعادة تصنيف الأساتذة خارج التصنيف مع مراعاة الجدارة العلمية في ترتيبهم .

وبالنسبة للنظام التعويضي، يستفيد أساتذة التعليم العالي من المنح والتعويضات الآتية: منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي، تعويض الخبرة البيداغوجية، تعويض التوثيق، تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين، تعويض التأهيل العلمي، تعويض التميز، منحة تشجيع الإشراف على أطروحات الدكتوراه.

ويتقاضى الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي بعنوان ممارسة نشاطات الصحة، مكافأة شهرية تحدد بنسبة خمس وخمسين بالمائة (55%) من الراتب المرتبط برتبة الانتماء.

وبالنسبة للحقوق المعنوية لأساتذة التعليم العالي ، فتتمثل في الحرية الأكاديمية ، العطلة العلمية، التكوين الاقامي في الخارج ، تحسين المستوى في الخارج ، المشاركة في الأجهزة المسيرة لمؤسسات التعليم العالي .

أما واجبات أساتذة التعليم العالي فتتمثل في أداء الخدمة العمومية للتعليم العالي والبحث العلمي، إضافة إلى نشاطات الصحة في المراكز الاستشفائية الجامعية، بالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين.

كما يلتزم الأستاذ بالواجبات الواردة في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، المتمثلة في الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات والأعراف الجامعية.

وهناك واجبات خاصة بالأساتذة الباحثين الاستشفائيين منصوص عليها في مدونة أخلاقيات الطب .

أما بالنسبة للنظام التأديبي يمكن القول أن أساتذة التعليم العالي، يخضعون لنفس النظام التأديبي لبقية الموظفين ، باستثناء النص على إجراءات خاصة بالنسبة للمتابعات التأديبية، التي تتم بسبب ارتكاب أستاذ التعليم العالي للسرقة العلمية ،وقيام الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي بمخالفة مدونة أخلاقيات الطب .

الختمة

الخاتمة

بعد دراسة النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي توصلنا إلى، أن أساتذة التعليم العالي هم موظفين عموميين يخضعون للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لكن نظرا لخصوصية المهام المنوطة بهم، المنبثقة من طبيعة الخدمة العمومية التي يقدمونها المتمثلة في التعليم العالي والبحث العلمي وآثار هذه الأخيرة على المجتمع فهم يخضعون لأحكام استثنائية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وينقسم أساتذة التعليم العالي إلى أساتذة استشفائيين جامعيين وأساتذة باحثين، ويتم التوظيف في أسلاك أساتذة التعليم العالي، في رتبة وحيدة هي الأساتذة المساعدين أما بقية الرتب فهي أسلاك ورتب للترقية.

أما طريقة التوظيف فهي المسابقة من بين الحاصلين على شهادة الدراسات الطبية المتخصصة، أو شهادة معترف بمعادلتها بالنسبة للأساتذة الاستشفائيين الجامعيين.

وعلى أساس الشهادة للحائزين دكتوراه دولة، أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها، وعن طريق المسابقة على أساس الشهادة الحائزين شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها .

ويكون أساتذة التعليم العالي في وضعية القيام بالخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، التي تضمن تكويننا في العلوم الطبية وفي الهياكل الاستشفائية الجامعية بالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، ولدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التعليم العالي بالنسبة للأساتذة الباحثين وفي هذه الحالة يقوم أستاذ التعليم بالمهام المنوطة به طبقا للرتبة والسلك الذي ينتمي إليه.

الخاتمة

كما يمكن أن يكون أستاذ التعليم العالي في إحدى الوضعيات الخاصة المنصوص عليها بالمادة 127 من الأمر رقم: 06-03 وهي الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع، الخدمة الوطنية .

ويلاحظ أن الترقية في الرتبة لأساتذة التعليم العالي تتم عن طريق المسابقة وتعتمد أساسا على الجدارة العلمية وبدرجة ثانية على الأقدمية فالنسبة للأساتذة الاستشفائيين الجامعيين تتم من خلال:

تقييم النشاطات البيداغوجية، النشاطات الصحية والنشاطات العلمية، المؤهلات والعلامات الإضافية، وتقوم بالعملية لجان تقييم تتشكل حسب الاختصاص من أساتذة استشفائيين جامعيين يتم اختيارهم عن طريق الاقتراع.

أما بالنسبة للأساتذة الباحثين فتتم الترقية بناء على التأهيل العلمي المطلوب بالنسبة لرتبة أستاذ مساعد "أ" وأستاذ محاضر ب- دون مراعاة للأقدمية.

أما بالنسبة لمصاف الأستاذية فيتم بالدمج بين التأهيل العلمي المطلوب والأقدمية المتمثلة في ثلاث سنوات ثلاث (03) سنوات خدمة فعلية على الأقل للترقية لرتبة أستاذ محاضر "أ"، وخمس سنوات خدمة فعلية في رتبة أستاذ محاضر أ، بالنسبة للترقية لرتبة أستاذ التعليم العالي.

كما تم استحداث درجة أستاذ مميز يتم التعيين فيها بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، بعد اخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز لترقية الأساتذة الذين يستوفون خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية، بصفة أستاذ وتقييم للأعمال البيداغوجية والعلمية للمترشح.

الخاتمة

أما بالنسبة للمناصب العليا فيمكن التمييز بين المناصب العليا الخاصة بالأساتذة الاستثنائيين الجامعيين، والتي يتم التعيين فيها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات والأعمال العلمية والبيداغوجية، للمتشحين المستوفين لشروط الترشح.

و المناصب العليا للأساتذة الباحثين، التي يتم التعيين فيها، لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني، بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة بعد اخذ رأي المجلس العلمي، دون إجراء أي مسابقة أو تقييم لأعمال بيداغوجية أو إدارية للمتشح، مع ملاحظة عدم ضبط معايير وكيفيات التعيين في المناصب العليا الوظيفية للأساتذة الباحثين، مما يجعلها سلطة تقديرية للمسؤولين الإداريين المكلفين بالتعيين.

أما بالنسبة للتعيين في المناصب العليا الهيكلية للجامعة، فاقصر النص على ضرورة التعيين من ذوي الرتبة الأعلى دون تحديد دقيق للمعايير التي يتم التعيين على أساسها، وبالتالي تبقى سلطة تقديرية واسعة للوصاية في التعيين في هذه المناصب .

بالنسبة للتقييم يلاحظ أن السلطة المختصة بتقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي ليست هي السلطة التي لها صلاحية التعيين أو الرئيس السلمي مثل بقية الموظفين، بل يقوم أستاذ التعليم العالي بإعداد تقرير سنوي لنشاطاته، ويتم تقييمه من طرف المجلس العلمي لمؤسسته الأصلية.

أما بالنسبة لنهاية العلاقة الوظيفية فهي نفسها أسباب نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العمومي، لكن الملاحظ أن المشرع خص أستاذ التعليم العالي المتقاعد بخصوصية وهي الحق في التوظيف عن طريق عقد لدى مؤسسات التعليم العالي بشروط محددة قانونا .

ويترتب على المسار المهني لأساتذة التعليم العالي آثار قانونية من حيث الحقوق والواجبات والنظام التأديبي يمكن حصرها كما يلي:

الخاتمة

فالنسبة للحقوق تم إعادة النظر في الحقوق المالية لأساتذة التعليم العالي فمن حيث الراتب تم إعادة تصنيف الأساتذة خارج التصنيف مع مراعاة الجدارة العلمية في ترتيبهم .

أما بالنسبة للنظام التعويضي فيستفيد أساتذة التعليم العالي من المنح والتعويضات الآتية :منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي، تعويض الخبرة البيداغوجية، تعويض التوثيق، تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجيين، تعويض التأهيل العلمي، تعويض التميز، منحة تشجيع الإشراف على أطروحات الدكتوراه.

ويتقاضى الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي بعنوان ممارسة نشاطات الصحة، مكافأة شهرية تحدد بنسبة خمس وخمسين بالمائة (55%) من الراتب المرتبط برتبة الانتماء. ويلاحظ انه رغم التحسن في مستوى رواتب وتعويضات أساتذة التعليم العالي، إلا أنها تبقى غير كافية لإعطاء المكانة المرموقة لأستاذ التعليم العالي .

أما بالنسبة للحقوق المعنوية لأساتذة التعليم العالي فبالنسبة للحرية الأكاديمية، يمكن القول إن التجربة الجزائرية في هذا السياق لا تقر بمسألة خصوصية المجتمع الأكاديمي، وتكتفي بالاعتراف بتخصص المؤسسة الجامعية بالتكوين في مجال التعليم العالي، لذلك تخضع هذه المؤسسة لهيمنة الإدارة على كل الشأن التنظيمي داخل الجامعة، على حساب باقي أطراف المجتمع الأكاديمي، وتغيب بالتالي كل أشكال الاستقلالية، لتبقى مسألة الحرية الأكاديمية، مجرد مسألة نظرية، تؤكد عليها النصوص القانونية، ولكن مؤشرات الواقع جد ضعيفة، وذلك على حساب الطابع العلمي الذي يؤكد عليه القانون .

ومن الحقوق المعنوية لأساتذة التعليم العالي :

- الاستفادة من العطلة العلمية، التي تسمح لهم بتحسين معارفهم واكتساب معارف علمية وتكنولوجية جديدة .

الخاتمة

- حق التكوين الاقامي و تحسين المستوى في الخارج .

ويلاحظ أن المعايير المعتمدة في الاستفادة من العطلة العلمية ودورات تحسين المستوى والتكوين الاقامي، غير مضبوطة ولا توجد ضمانات حقيقة لشفافية العملية، ولا يوجد تقييم حقيقي لمدى استفادة الأستاذ فعليا من هذا الحقوق.

ولأساتذة التعليم العالي الحق في عضوية الأجهزة المسيرة لمؤسسات التعليم العالي، والمتمثلة في مجلس الإدارة، المجلس العلمي للجامعة، المجلس العلمي للكلية، اللجنة العلمية للقسم .

وما يمكن ملاحظته على تشكيلة مجلس الإدارة أن تمثيل الأساتذة رغم إعادة النظر في نسبة التمثيل فبعدها كان في ظل المرسوم التنفيذي رقم: 03-279 اقتصر على أستاذين (2) منتخبين من ضمن الأساتذة الأعلى، وسع المرسوم التنفيذي رقم: 06-343 المعدل للمرسوم التنفيذي 03-279، التمثيل إلى أستاذين منتخبين من ضمن الأساتذة المساعدين وأستاذ منتخب يمثل الأساتذة ذوي مصف الأستاذية، في كل كلية أو معهد أي أصبح لكل سلك من أسلاك الأساتذة تمثيل خاص، لكن يبقى تمثيل الأساتذة قليل في مجلس الإدارة الذي يطغى عليه طابع التعيين.

أما المجلس العلمي للجامعة فيرأسه رئيس الجامعة وفي هذا تكريس لسلطة التعيين على الانتخاب، ومعظم أعضائه من المعينين أما تمثيل الأساتذة فهو محدود لذلك فمن الضروري إعادة النظر في رئاسة وتشكيلة المجلس العلمي للجامعة، مما يجعلها تمثل فعلا استقلالية هذا المجلس وجعل الانتخاب الطريقة المثلى لعضوية المجلس.

أما بالنسبة للمجلس العلمي للكلية فرغم انتخاب رئيسه من بين ممثلي الأساتذة، وهذا مؤشر جيد إلا انه يغلب على عضويته المعينين، مع محدودية تمثيل الأساتذة مما يقتضي توسيع تمثيل الأساتذة.

الخاتمة

أما بالنسبة للجنة العلمية فيبدو أن المشرع كرس طابع الانتخاب في عضويتها ورئاستها وهذا مؤشر جيد.

أما واجبات أساتذة التعليم العالي فتتمثل في أداء الخدمة العمومية للتعليم العالي وممارسة الأستاذ الباحث الاستشفائي إضافة إلى ذلك نشاطات الصحة في المراكز الاستشفائية الجامعية.

كما يمارس أساتذة التعليم العالي نشاطات البحث في مخابر البحث، أو فرق البحث، المنشأة في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع الإداري التي تتكفل بمهمة التعليم العالي.

ونظرا لمركزية التمويل بالنسبة لقطاع البحث العلمي مما جعل البحوث العلمية لا تأخذ صفة الأكاديمية المطلقة، وتميل في معظمها للتظير، بعيدا عن مجريات الأحداث الواقعية، وهذا ما يفقدها جانبا كبيرا من الأهمية والجدوى، لعدم وجود حرية أكاديمية لكشف الحقيقة أو تطبيق نتائج الأبحاث.

كما يلتزم الأستاذ بواجبات الأساتذة الواردة في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية المتمثلة في الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات والأعراف الجامعية .

وهناك واجبات خاصة بالأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات الطب وهي مجموع المبادئ والقواعد والأعراف التي يتعين على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يراعيها وان يستلهمها في ممارسة مهنته، وهي واجبات عامة (واجبات الطبيب نحو المجتمع والصحة العامة)، واجبات الطبيب نحو المريض، واجبات الطبيب نحو الزمالة.

الخاتمة

أما بالنسبة لواجب الطاعة فان التدرج الرئاسي لا يوجد بين رجال التعليم العالي، فكل عضو منهم يعتبر ندا لزملائه الآخرين في المكانة الوظيفية ،وان كانت الدرجات المالية تتفاوت بينهم وتتفاوت المرتبات تبعا لذلك .

كما يتمتع أساتذة التعليم العالي بنوع من الاستقرار الوظيفي تجاه السلطات الرئاسية، فلا يمكن نقلهم إلا بناء على طلبهم، كما يتمتع أساتذة التعليم العالي بالحرية الأكاديمية كل هذا في الجانب البيداغوجي، بينما يسترد واجب الطاعة للرؤساء مظهرة بالنسبة للشق الإداري ، فيصبح من حق عميد الكلية ورؤساء الأقسام إصدار أوامر وتعليمات ملزمة إلى غيرهم من الأساتذة ،الذين يخضعون إداريا لهم ،ويلتزم هؤلاء الآخرين بالطاعة على اختلاف درجاتهم الوظيفية .

ويلاحظ من خلال النصوص القانونية عدم ضبط دقيق للجانب البيداغوجي للأستاذ الذي يفترض عدم تدخل الإدارة فيه، في ظل الازدواجية الوظيفية للرؤساء الإداريين في الجمع بين الرئاسة الإدارية، وعضوية المجالس العلمية والإدارية ورئاسة رئيس الجامعة للمجلس العلمي للجامعة.

أما بالنسبة للنظام التأديبي سبق القول أن أسلاك أساتذة التعليم العالي موظفين عموميين يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، والتي من بينها أحكام النظام التأديبي وهذا كقاعدة عامة، لكن نظرا لخصوصية أسلاك أساتذة التعليم العالي من حيث الواجبات الموكلة إليهم سواء من حيث ضرورة الالتزام بالأمانة العلمية ، وما يترتب على السرقة العلمية من عقوبات خاصة ،أو من حيث كون الأساتذة الباحثين الاستشفائين الجامعيين عند ممارستهم للنشاطات الصحية فهم من مهني الصحة وبالتالي يخضعون لنفس التزامات بقية المهنيين، وأهمها الالتزام بالواجبات المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات الطب ويخضعون لنظام تأديبي خاص بشأن مخالفة هذه المدونة .

الخاتمة

وعليه نصل إلى انه رغم خصوصية وظيفة أساتذة التعليم العالي فنظامهم القانوني ليس مستقل عن باقي الموظفين فهذه الاستثناءات لا تكفي لإعطاء المكانة المناسبة لخصوصية وظيفة أستاذ التعليم العالي وعليه نقترح التوصيات التالية:

-01- ضرورة إعادة النظر في خضوع أساتذة التعليم العالي لقانون الوظيفة العمومية، فخصوصية وظيفتهم التي تتطلب الكثير من الاستقلالية، سواء في مجال التعليم أو البحث العلمي أو حتى استقلالية المؤسسات المستخدمة التي ينتمون إليها، لا تتناسب مع قانون الوظيفة العمومية، المبني على فكرة السلم الإداري والسلطة الرئاسية مما يتطلب استقلالهم بقانون أساسي مستقل عن قانون الوظيفة العمومية.

-02- ضبط شروط وإجراءات توظيف أساتذة التعليم العالي، من حيث المعايير العلمية ومن حيث تشكيلة لجان المسابقة، التي يجب أن تكون من نفس تخصص المترشح بالنسبة للأساتذة الباحثين وتقدير الجدارة العلمية كمعيار أساسي وأول للتوظيف.

-03- ضبط وتوحيد آليات الترقية العلمية، لأساتذة التعليم العالي بما يضمن مبدأ المساواة والشفافية في العملية.

-04- إعادة النظر في معايير الاستفادة من التكوين الاقامي، ودورات تحسين المستوى لأساتذة التعليم العالي من خلال تقييم حقيقي وشفاف لفائدة هذا النوع من التكوين للمستفيد منه والآثار المترتبة بعد نهاية التكوين.

-05- مراجعة إجراءات التعيين في المناصب العليا الوظيفية للأساتذة، والهيكلية للجامعة، من خلال اعتماد آلية الانتخاب أو المزج بين الانتخاب والتعيين حفاظا على استقلالية الجامعة.

-06- تحديد وتكريس مفهوم الحرية الأكاديمية لأساتذة التعليم العالي من خلال استقلالية مؤسسات العليم العالي، ماليا، وتسييريا، وإداريا.

الخاتمة

-07- إعادة النظر في تشكيلة المجالس العلمية والإدارية لمؤسسات التعليم العالي باعتماد آلية الانتخاب في عضويتها من بين أساتذة التعليم العالي، وتوسيع صلاحياتها وضبطها والتميز بين العمل الإداري والبيداغوجي.

-08- مراجعة رواتب أساتذة التعليم العالي ونظام التعويضات الخاص بهم، مما يسمح لهذه الفئة بأن تكون في أعلى السلم الإداري ماديا حقيقة وليس نظريا، ويحفظ كرامتها ومكانتها الاجتماعية.

-09- ضرورة إعادة النظر في التعويضات الخاصة بالسكن، الذي يعاني منه معظم الأساتذة، من خلال تمكين الأساتذة من الاستفادة من سكنات أو تعويضهم ببديل الإيجار يكفل لهم إقامة كريمة تليق بمكانتهم ودورهم الاجتماعي.

-10- توفير متطلبات البحث العلمي من خلال الحرية الأكاديمية للأساتذة الباحثين، بالإضافة إلى تخصيص موارد مالية لتمويل البحث العلمي.

وضرورة العمل على ربط الأبحاث العلمية بمشاكل المجتمع وقطاعاته الصناعية والزراعية والخدمية العامة منها والخاصة، وهنا يلعب انفتاح الجامعة على محيطها الخارجي دورا مهما في المجال للتركيز على الأبحاث النوعية، ومنع تكرار البحوث المتشابهة مما يجنب إهدار المال والوقت والجهد.

-11- العمل الجدي على توعية القطاع الخاص بأهمية البحث العلمي وضرورته لحل المشاكل المختلفة، مما يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية لهذه القطاعات ويؤدي بدوره إلى زيادة مساهمة القطاع الخاص في تمويل عمليات البحث العلمي، مما يؤدي إلى تنويع مصادر التمويل، ويخفف العبء على ميزانية الدولة الممول الوحيد في الوقت الحالي.

الخاتمة

-12- ضبط دقيق للجانب البيداغوجي للأستاذ الذي يفترض عدم تدخل الإدارة فيه، في ظل الازدواجية الوظيفية للرؤساء الإداريين، في الجمع بين الرئاسة الإدارية وعضوية المجالس العلمية والإدارية، ورئاسة رئيس الجامعة للمجلس العلمي للجامعة.

-13- إعادة النظر في النظام التأديبي الخاص بأساتذة التعليم العالي، بالنص عليه ضمن القوانين الأساسية الخاصة بهم ، واستقلاله على النظام التأديبي لبقية الموظفين نظرا لخصوصية مهام التعليم والبحث العلمي والصحة ،التي يمارسها أساتذة التعليم العالي.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: النصوص الرسمية.

01- الدساتير.

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بالقانون رقم: 16-01 المؤرخ في: 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، المؤرخة في: 07 مارس 2016، ص 03.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم: 20-442 المؤرخ في: 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، المؤرخة في: 30 ديسمبر 2020، ص 03.

02- النصوص التشريعية.

01-02- القوانين.

- القانون رقم: 78-12 المؤرخ في: 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، المؤرخة في: 08 غشت 1978، ص 724.
- القانون رقم: 83-12 المؤرخ في: 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، المؤرخة في: 05 يوليو 1983 ص 1403، معدل ومتمم بالقانون رقم: 16-15 المؤرخ في: 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، المؤرخة في: 31 ديسمبر 2016، ص 03.

- القانون رقم :98-11 المؤرخ في: 22 أوت 1998، يتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، العدد62، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخة في: 24 غشت 1998، ص03، معدل ومتمم بالقانون رقم: 08-05، المؤرخ في 23 فبراير 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد10، المؤرخة في :27فبراير 2008، ص03 .
- القانون رقم : 99-05، المؤرخ في : 04 أبريل 1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد24، المؤرخة في: 07أفريل 1999، ص04، المعدل والمتمم، بالقانون رقم: 08-06 المؤرخ في 23 فبراير 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد10، المؤرخة في : 27 فبراير 2008، ص38.
- القانون رقم : 08-09، المؤرخ في: 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد21، المؤرخة في: 23 ابريل 2008، ص03.
- القانون رقم: 14-06، المؤرخ في: 09 أوت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد48، المؤرخة في : 10 غشت 04 2014، ص04.
- القانون رقم : 15-21، المؤرخ في: 30 ديسمبر 2015، يتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد71، المؤرخة في: 30 ديسمبر 2015، ص06، معدل بالقانون رقم: 20-02، المؤرخ في: 30 مارس 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد20، المؤرخة في : 05أفريل 2020، ص07.
- القانون رقم : 18-11، المؤرخ في : 02 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد46، المؤرخة في: 29 يوليو 2018، ص03.

-02-02- الأوامر .

- الأمر رقم :66-133 المؤرخ في:02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،العدد46، المؤرخة في :08 جوان 1966،ص542 .

- الأمر رقم :66-156 المؤرخ في: 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات ،المعدل والمتمم،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد49 ،المؤرخة في :11يونيو1966،ص702.

- الأمر رقم:70-86 المؤرخ في15 ديسمبر 1970،المتضمن قانون الجنسية،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد105،المؤرخة في :18 ديسمبر 1970،ص1570، معدل ومتمم بالأمر رقم:05-01 ،المؤرخ في :15 فبراير2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد15،المؤرخة في:27فبراير 2005،ص15.

- الأمر رقم: 06-03، المؤرخ في: 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخة في:16 يوليو2006، ص 03.

-3-النصوص التنظيمية.

-1-3- المراسيم الرئاسية.

- المرسوم رقم :66-151، المؤرخ في : 02 جوان 1966 يحدد الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد46، المؤرخة في: 08 جوان 1966، ص577.

- المرسوم رقم: 68-293، المؤرخ في: 30 مايو 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص لأساتذة التعليم العالي ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد44،المؤرخة في:31مايو1968،ص898.

- المرسوم رقم: 68-294، المؤرخ في: 30 مايو 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المحاضرين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، المؤرخة في: 31 مايو 1968، ص 899.
- المرسوم رقم: 68-295، المؤرخ في: 30 مايو 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص للأساتذة المساعدين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، المؤرخة في: 31 مايو 1968، ص 901.
- المرسوم رقم: 83-554، المؤرخ في: 24 سبتمبر 1983، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، المؤرخة في: 27 سبتمبر 1983، ص 2420.
- المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في: 14 جانفي 1984 المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03، المؤرخة في: 17 جانفي 1984، ص 88.
- المرسوم رقم: 85-59، المؤرخ في: 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، المؤرخة في: 24 مارس 1985، ص 333.
- المرسوم رقم: 88-131، المؤرخ في: 04 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27، المؤرخة في: 06 يوليو 1988، ص 1013.
- المرسوم الرئاسي رقم: 89-67، المؤرخ في: 16 ماي 1989، يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 20، المؤرخة في: 17 مايو 1989، ص 531.
- المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص 8.

- المرسوم الرئاسي رقم:07-305، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، يعدل المرسوم التنفيذي رقم: 90-228، المؤرخ في: 25 يوليو 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في 30 سبتمبر 2007 ص13.

- المرسوم الرئاسي رقم:07-306، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007 ص14.
-المرسوم الرئاسي رقم:07-307 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفية منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2007، ص15.

المرسوم الرئاسي رقم: 14-196، المؤرخ في: 06 يوليو سنة 2014، يتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد42، المؤرخة في: 09 يوليو 2014،ص12.

-3-2- المراسيم التنفيذية .

- المرسوم التنفيذي رقم: 89-122 ، المؤرخ في: 18 يوليو 1989، المتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد29، المؤرخة في: 19 يوليو 1989، ص766.

- المرسوم التنفيذي رقم: 91-471، المؤرخ في: 07 ديسمبر 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد66، المؤرخة في: 22 ديسمبر 1991، ص2550.

- المرسوم التنفيذي رقم : 92-276، المؤرخ في: 06 يوليو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد52، المؤرخة في: 08 يوليو 1992، ص1419.
- المرسوم التنفيذي رقم: 93-54، المؤرخ في: 16 فبراير 1993، المتضمن بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد11، المؤرخة في: 17 فبراير 1993، ص05.
- المرسوم التنفيذي رقم: 96-92 المؤرخ في: 03 مارس 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد16، المؤرخة في: 06 مارس 1996، ص05.
- المرسوم التنفيذي رقم: 96-370، المؤرخ في: 03 نوفمبر 1996 ، يحدد شروط توظيف مدرسي التعليم والتكوين العالين ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، المؤرخة في: 06 نوفمبر 1996 ، ص04.
- المرسوم التنفيذي رقم: 97-467، المؤرخ في 04 ديسمبر 1997 ، المتضمن قواعد إنشاء المراكز الاستشفائية الجامعية وتنظيمها وسيرها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد81، المؤرخة في: 10 ديسمبر 1997 ، ص28.
- المرسوم التنفيذي رقم: 99-244، المؤرخ في 31 أكتوبر 1999 ، يحدد لقواعد إنشاء مخبر البحث وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد77، المؤرخة في: 03 نوفمبر 1999 ، ص05.
- المرسوم التنفيذي رقم: 03-279، المؤرخ في: 23 غشت سنة 2003، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 51، المؤرخة في: 24 غشت 2003 ص 04، معدل ومنتم بالمرسوم التنفيذي رقم 06-343، المؤرخ في: 27 سبتمبر 2006، الجريدة الرسمية

للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، المؤرخة في: أول أكتوبر 2006، ص 27.

- المرسوم التنفيذي رقم: 05-15، المؤرخ في، 11 يناير 2005، يؤسس منحة تشجيع الإشراف على أطروحات الدكتوراه، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 05، المؤرخة في: 12 يناير 2005، ص 10.

- المرسوم التنفيذي رقم: 08-129، المؤرخ في 03 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23، المؤرخة في: 04 مايو 2008، ص 07.

- المرسوم التنفيذي رقم: 08-130، المؤرخ في 03 مايو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23، المؤرخة في: 04 مايو 2008، ص 18.

- المرسوم التنفيذي رقم: 09-03، المؤرخ في: 03 يناير 2009، يوضح مهمة الإشراف ويحدد كفاءات تنفيذها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 01، المؤرخة في: 06 يناير 2009، ص 27.

- المرسوم التنفيذي رقم: 09-199، المؤرخ في: 24 مايو 2009، يحدد نشاطات الصحة الخاصة بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي ويضبط كفاءات دفع المكافأة المرتبطة بها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 31، المؤرخة في: 24 مايو 2009، ص 22.

- المرسوم التنفيذي رقم: 09-259، المؤرخ في 11 غشت 2009، يحدد كفاءات التعيين في درجة أستاذ استشفائي جامعي مميز وأستاذ مميز ومدير بحث مميز، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، المؤرخة في: 16 غشت 2009، ص 17.

- المرسوم التنفيذي رقم: 10-232، المؤرخ في: 02 أكتوبر 2010، يحدد شروط ممارسة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الأستاذ الباحث نشاطات البحث وكذا كفاءات مكافأتهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 57، المؤرخة في: 03 أكتوبر 2010، ص16.
- المرسوم التنفيذي رقم: 10-251، المؤرخ في 20 أكتوبر 2010، المتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60، المؤرخة في: 20 أكتوبر 2010، ص08.
- المرسوم التنفيذي رقم: 10-252، المؤرخ في 20 أكتوبر 2010، يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60، المؤرخة في: 20 أكتوبر 2010، ص11.
- المرسوم التنفيذي رقم: 10-253، المؤرخ في: 20 أكتوبر 2010، يحدد مبلغ تعويض التميز للأستاذ الاستشفائي الجامعي المميز، والأستاذ المميز، ومدير البحث المميز، وكفاءات دفعه، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60، المؤرخة في: 20 أكتوبر 2010، ص11.
- المرسوم التنفيذي رقم: 12-194، المؤرخ في: 25 ابريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 26، المؤرخة في: 03 مايو 2012، ص10.
- المرسوم التنفيذي رقم: 12-280، المؤرخ في: 09 يوليو 2012، يحدد كفاءات الاستفادة من العطلة العلمية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 41، المؤرخة في: 15 يوليو 2012، ص06.
- المرسوم التنفيذي رقم: 17-321، المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، المؤرخة في: 12 نوفمبر 2017، ص11.

- المرسوم التنفيذي رقم: 17-322، المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66، المؤرخة في: 12 نوفمبر 2017، ص 12.

- المرسوم التنفيذي رقم: 19-165، المؤرخ في: 27 مايو 2019، يحدد كفاءات تقييم الموظف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، المؤرخة في: 09 يونيو 2019، ص 08.

- المرسوم التنفيذي رقم: 19-231، المؤرخ في: 13 غشت 2019، يحدد كفاءات إنشاء مخابر البحث وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 51، المؤرخة في: 21 غشت 2019، ص 07.

- المرسوم التنفيذي رقم: 20-199، المؤرخ في: 25 يوليو 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، المؤرخة في: 30 يوليو 2020، ص 06.

المرسوم التنفيذي رقم: 21-50، المؤرخ في: 28 جانفي سنة 2021، يحدد شروط وكفاءات الحصول على التأهيل الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 08، المؤرخة في: 03 فبراير 2021، ص 05.

3-3- القرارات الوزارية المشتركة .

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2004، المتضمن تصنيف المناصب العليا لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23، المؤرخة في: 30 مارس 2005، ص 26، معدل ومتمم بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 24 يونيو 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 56، المؤرخة في: 30 سبتمبر 2009، ص 17.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 19 نوفمبر 2009 ، يحدد كفاءات تنظيم وإجراء مسابقات الالتحاق برتب أستاذ مساعد استشفائي جامعي، وأستاذ ،وأستاذ محاضر استشفائي جامعي من قسم "أ"، وأستاذ استشفائي جامعي. النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ، السداسي الثاني،2009.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011، يتضمن تحديد المصلحة الاستشفائية الجامعية والوحدة الاستشفائية الجامعية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد19 ، المؤرخة في: أول ابريل 2012 ،ص38.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في :11 ديسمبر 2011 يحدد كفاءات التعيين بالنيابة بصفة رئيس مصلحة استشفائية جامعية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد19 ، المؤرخة في: أول ابريل 2012، ص38.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 11 ديسمبر 2011، يحدد كفاءات إعداد قوائم التأهيل للتعين في المنصب العالي لرئيس وحدة استشفائية جامعية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد19،المؤرخة في: أول ابريل 2012، ص39.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 17 نوفمبر 2014، يحدد مبلغ المنحة التي تدفع للمستفيد من العطلة العلمية بالخارج،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد 06، المؤرخة في:10 فبراير 2015، ص 29.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 26 سبتمبر 2016، يحدد كفاءات تنظيم وسير المسابقة للتعين في المنصب العالي لرئيس مصلحة استشفائية جامعية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،العدد61،المؤرخة في: 19 اكتوبر 2016،ص29.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 غشت 2017 ،يحدد كفاءات تطبيق المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-129 المؤرخ في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي ، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ، الثلاثي الثالث،2017.

-3-4- القرارات الوزارية .

- القرار الوزاري المؤرخ في: 26 ماي 2002، يحدد شروط ممارسة نشاطات التعليم التي يضمنها أساتذة التعليم والتكوين العالين الذين يتم توظيفهم تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 96-370 المؤرخ في 03 نوفمبر 1996،النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي،السداسي الأول،2002.

- القرار الوزاري رقم:375، المؤرخ في: 15 ديسمبر 2010، يتضمن تحديد معايير تنقيط الأستاذ الباحث للاستفادة من منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي . النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي ، السداسي الثاني، 2010، المعدل والمتمم.بالقرار رقم: 904، المؤرخ في: 18 نوفمبر 2013، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي الثلاثي الرابع، 2013،

- القرار الوزاري رقم: 929، المؤرخ في: 28 جويلية 2016، يحدد الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث ، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2016.

- القرار الوزاري رقم: 930، المؤرخ في: 28 جويلية 2016، يحدد كفيات تكيف الحجم الساعي للتدريس للأستاذ المساعد في طور تحضير دكتوراه ،النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2016 .

- القرار الوزاري رقم:931، المؤرخ في: 28 جويلية 2016، يحدد كفيات تغيير الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث الذي يشغل منصبا عاليا ، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2016.

-القرار رقم: 932، المؤرخ في : 28 جويلية 2016،يحدد كفيات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف ،النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2016.

- القرار الوزاري رقم: 1489، المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016، يحدد الحجم الساعي للتدريس للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2016.
- القرار الوزاري رقم: 1490، المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016، يحدد تغيير الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي الذي يشغل منصبا عاليا، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2016.
- القرار الوزاري رقم: 1491، المؤرخ في: 24 سبتمبر 2016، يحدد كفايات تكيف الحجم الساعي للتدريس للأستاذ المساعد الاستشفائي الجامعي في طور تحضير شهادة دكتور في العلوم الطبية، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2016.
- القرار الوزاري رقم: 778، المؤرخ في: 08 جويلية 2017، يحدد كفايات تطبيق المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي الثلاثي الثالث، 2017.
- القرار الوزاري رقم: 170، المؤرخ في: 20 فيفري 2018، يحدد كفايات تطبيق الأحكام المتعلقة بالتأهيل الجامعي، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الأول، 2018.
- القرار الوزاري رقم: 1082، المؤرخ في: 27 ديسمبر 2020، يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الرابع، 2020.
- القرار الوزاري رقم: 804، المؤرخ في: 14 جويلية 2021، يحدد كفايات تطبيق الأحكام المتعلقة بالحصول على التأهيل الجامعي، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، الثلاثي الثالث، 2021.
- 03-05- المناشيرو التعليمات**
- منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم: 05 المؤرخ في: 12 أبريل 2004، المحدد لكفايات تطبيق المادتين، 130 و131 من المرسوم رقم: 85-59، المؤرخ في: 23 مارس

قائمة المصادر والمراجع

- 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، رئاسة الجمهورية ، مصالح رئيس الحكومة ، المديرية العامة للوظيفة العمومية ، ص02 .
- ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أبريل 2010 .
- منشور رقم: 07 مؤرخ في 28 افريل 2011 ، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، رئاسة الجمهورية ، الأمانة العامة للحكومة ، المديرية العامة للوظيفة العمومية ، ص02 .
- تعليمة رقم: 06 مؤرخة في 09 ديسمبر 2019، تعدل التعليمة رقم: 02 المؤرخة في 20 فبراير 2018، المتعلقة بإجراءات قبول وتسيير مشاريع البحث التكويني الجامعي ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

ثانيا: المؤلفات:

1- باللغة العربية:

- 1- العجمي محمد حسنين ، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر ، 2007 .
- 2- أنور احمد رسلان، تقارير الكفاية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1998 .
- 3- أنور احمد رسلان التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية، الطبعة الثانية ، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة ، القاهرة ، 2003.
- 4- إبراهيم عبد العزيز شيحا، الوسيط في القانون الإداري،الدار الجامعية،بيروت، 1996.
- 5- احمد سلامة، التحقيق الإداري والمحاكمات التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004 .
- 6- احسن بلورنة ،الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2019 .

- 7-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 8- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة، الجزائر، 2002.
- 9- حمدي سليمان القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير التأديب ،دراسة مقارنة ،الطبعة الأولى، ، دار وائل للنشر ،عمان ، د ت.
- 10- حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام ،في النظام القانوني الوضعي والإسلامي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى ، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية ، 2015 .
- 11- حسن احمد توفيق ،الإدارة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة ، 1988.
- 12- حمد الطيب هيكل ، السلطة الرئاسية بين الفاعلية والضمان - دراسة مقارنة بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، جامعة عين شمس، القاهرة ، د ت .
- 13- رجب محمد السيد الكحلاوي ، الحماية القانونية للحرية الأكاديمية، ، مؤسسة بدران للطباعة بأسيوط، مصر، د ت.
- 14- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012 .
- 15- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، القاهرة، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1979.
- 16- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- 17- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.

- 18- سعيد مقدم ،الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 19- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 20- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة ،دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- 21- صبري محمد السنوسي محمد، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- 22- عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان ، 1983.
- 23- عبد الغني بسيوني عبد الله ،القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 2005 .
- 24- علي خاطر شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية، عمان ، 1999 .
- 25- علي عبد الفتاح محمد،حرية الممارسة السياسية للموظف العام - قيود وضمانات-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، 2007.
- 26- عبد الغني بسيوني، النظرية العامة في القانون الإداري ،دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 27- عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2015 .
- 28- عبد الكريم سواكر -الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزاور، الوادي ،دت.

قائمة المصادر والمراجع

- 29- عبد الفتاح احمد حجاج ،أستاذ الجامعة وأوضاعه المهنية وبعض مشكلاته ،دراسة مقارنة ، مركز البحوث التربوي،جامعة قطر، قطر، 1981 .
- 30- عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- 31- عاصم احمد علجية ،طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة ،إداريا -تأديبيا -جنائيا -مدنيا.مقارن بالشريعة الإسلامية ، عالم الكتب، القاهرة، 2009.
- 32- فلوح احمد، مشكلات البحث العلمي في الجامعة الجزائرية "المركز الجامعي نموذجاً"، كتاب أعمال الملتقى المشترك الأمانة العلمية، الجزائر، 2017 .
- 33- محمد عاطف البنا ،الوجيز في القانون الإداري(أساليب النشاط الإداري ووسائله)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989.
- 34- محمد حسين عبد العال، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1974.
- 35- محمد نور فرحات، السلطة والقانون والحرية، البحث عن العدل، الطبعة الأولى، دن، 2000 .
- 36- محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 37- ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1998.
- 38- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، 2005.
- 39- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004 .
- 40- محمد عبد اللطيف، تسبب القرار الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996 .

-41- محمد عبد الحميد ابوزيد ، طاعة الرؤساء ومبدأ المشروعية ، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988 .

-42- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ،الطبعة الأولى، دار الإثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

-43- هاشمي خرفي، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة ، الجزائر، 2010.

02- باللغة الفرنسية

01-Aubin emmanuel; **Droit de la fonction publique**; 4 édition Gualio-extenso édition; 2010.

-2-DORD olivier; **Droit de la fonction publique**; 2 édition; Presse universitaire de France; 2007.

-3-Gustave peiser ; **Droit administratif**; Dalloz; paris;1997.

-4-Gustave peiser ; **Droit de la fonction publique; fonction publique de Etat; fonction publique territoriale ; fonction publique hospitalière**; DALLOZ.2003.

-5- Jean -Michel DE FORGES; **Droit de la fonction publique**, P.U.F;Paris;1997.

-6- M .DE FORGES. **Droit de la fonction publique** .P.U.R.E.Paris1992.

-7-Olivier Beaud; **les libertés universitaires a Labondon ?** Dalloz paris. 2010.

ثالثا: الرسائل الجامعية:

1- رسائل الدكتوراه:

1- إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، أطروحة دكتوراه حقوق، جامعة القاهرة، 1936.

- 2- الإمام سالمة ، صنع السياسة التعليمية الجامعية "دراسة مقارنة بين الجزائر ومصر 1990-2010 ، أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر، 03، 2017.
- 3- حمدي أمين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه حقوق جامعة القاهرة، 1966 .
- 4- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه في القانون ، جامعة تيزي وزو ، 2016.
- 5- سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى في مسيرته المهنية ،دراسة ميدانية كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة باجي مختار -عنابة-، أطروحة دكتوراه العلوم في علم النفس ، جامعة منتوري محمود قسنطينة ، 2011-2012.
- 6- شهاب بن احمد بن علي الجابري ، انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها (دراسة مقارنة).رسالة دكتوراه ،في الحقوق ، كلية الحقوق ،جامعة عين شمس ، القاهرة ، 2007.
- 7- عيساني رفيقة، مسؤولية الأطباء في المرافق الاستشفائية العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016.
- 8- عمر شنيتر، النظام القانوني للصحة العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر، 2012- 2013.
- 9- هاني بن نايف بن عبيد السلامي، تقويم الأداء الوظيفي وأثره على حقوق الموظف في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2010 .
- 2- مذكرات الماجستير:**
- 1- خلف فاروق، تأديب الموظف العام، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003.

- 2- رضا مهدي ،النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03 ، مذكرة ماجستير في الحقوق ،فرع الدولة والمؤسسات العمومية ،جامعة الجزائر،2008-2009.
- 3- سعدية السكوشي، الانتداب في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية تونس، 2005.
- 4- مليكة الجندوبي. الإيقاف عن العمل في الوظيفة العامة. مذكرة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون العام. جامعة تونس.1995-1996 .

رابعاً: المقالات المتخصصة:

- 1- اجعود سعاد ،السرققة العلمية وطرق مكافحتها ، مجلة الفكر السياسي والقانوني ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عمار ثلجي الأغواط ، المجلد الثاني، العدد الثاني، ديسمبر 2017.
- 2- بوقرة أم الخير ،تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مجلة المفكر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،العدد التاسع، 2013 .
- 3- بلعراي عبد الكريم ،نعيمي توفيق، الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 16، جانفي 2017 .
- 4- حمدي أمين عبد الهادي -تقويم الأداء - مجلة العلوم الإدارية ، جامعة القاهرة، العدد03، 1965.
- 5- سالمي العيفة -الجامعة الجزائرية وسؤال الحرية الأكاديمية مقارنة نظرية في ضوء متغيرات الواقع. مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي ،المجلد 10 ،العدد02، سبتمبر 2019.

- 6- سميحة لعقابي، نظام تقييم أداء الموظف العمومي في التشريع الجزائري - بين
الفعالية والقصور- المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية
،المجلد 12، العدد 02، 2015.
- 7- سليمان حاج عزام، الدعوى التأديبية الناشئة عن مخالفة قواعد أخلاقيات الطب
،مجلة المفكر، العدد الثامن، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، فيفري 2016.
- 8- عبد السلام الشبراوي عباس، الحرية الأكاديمية في التعليم الجامعي " دراسة مقارنة
بين سنغافورة وجمهورية مصر العربية) مجلة كلية التربية ، جامعة بور سعيد ، العدد
الواحد والعشرون ، يناير 2017 .
- 9- كبار عبد الله ، الجامعة الجزائرية ومسيرة البحث العلمي تحديات وأفاق ، مجلة
العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، العدد 16، سبتمبر 2014 .
- 10- لامية حروش، محمد طوالبية، البحث العلمي والتطوير في الجزائر الواقع
ومستلزمات التطوير ،مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، جامعة حسينية بن
بوعلي الشلف، العدد 19، جانفي 2018.
- خامسا: المنشورات، الملتقيات والمؤتمرات.
- إعلان ليما بشأن الحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي، منشور المنظمة
العالمية للخدمات الجامعية، 1988.
- المؤتمر الخاص بالحرية الأكاديمية في الجامعات العربية، عمان 15 إلى 16 ديسمبر
2004 ، منشورات مركز عمان دراسات حقوق الإنسان.

- نصيرة قريشي، إشكالية البحث العلمي ومخرجات التعليم العالي في الجزائر ، مداخلة ألقيت في ملتقى وطني حول " دور التعليم العالي والبحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر ، الجزائر جامعة الشلف، 2013/04/16.

- قلامين صباح، استشراف مستقبل البحث العلمي ومستلزمات النهوض به لتنمية المجتمع ، مداخلة قدمت في المؤتمر الدولي التاسع بالجزائر، مركز جيل البحث العلمي ، 18-19 ماي 2015.

سادسا: القواميس

- احمد رضا ، معجم متن اللغة ، دار مكتبة الحياة، بيروت ،لبنان ، 1958 .

- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، الجزء العاشر، الطبعة السادسة ، دار صادر بيروت، لبنان، دت.

- مؤنس رشاد الدين، المرام في المعاني والكلام ،بيروت ، دار الراتب الجامعية، الطبعة الأولى، 2000 .

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	إهداء
01	مقدمة
10	الباب الأول : المسار المهني لأساتذة التعليم العالي.
13	الفصل الأول: ماهية أساتذة التعليم العالي .
15	المبحث الأول: مفهوم أساتذة التعليم العالي.
15	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.
15	الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام .
17	الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام.
18	الفرع الثالث: التعريف الفقهي للموظف العام .
19	الفرع الرابع : شروط اكتساب صفة الموظف العام.
20	المطلب الثاني: تحديد مفهوم أساتذة التعليم العالي.
20	الفرع الأول : التعريف اللغوي لأساتذة التعليم العالي.
21	الفرع الثاني : التعريف الفقهي لأساتذة التعليم العالي.
22	الفرع الثالث: التعريف التشريعي لأساتذة التعليم العالي.

52	المبحث الثاني :شروط وإجراءات التوظيف في أسلاك أساتذة التعليم العالي.
52	المطلب الأول : شروط توظيف أساتذة التعليم العالي.
59	المطلب الثاني: إجراءات توظيف أساتذة التعليم العالي .
60	الفرع الأول:الإعلان عن المسابقة.
61	الفرع الثاني: مسابقة توظيف الأساتذة المساعدين الاستشفائيين.
63	الفرع الثالث: مسابقة توظيف الأساتذة الباحثين.
65	المبحث الثالث: التربص والترسيم بأسلاك أساتذة التعليم العالي.
65	المطلب الأول: التربص .
66	الفرع الأول: تعريف التربص.
66	الفرع الثاني :فترة التربص.
68	الفرع الثالث :النظام القانوني المطبق على الأستاذ الباحث في فترة التربص.
70	المطلب الثاني :الترسيم .
71	الفصل الثاني : حركية وتنظيم المسار المهني لأساتذة التعليم العالي .
73	المبحث الأول : الوضعيات القانونية لأساتذة التعليم العالي.
73	المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة .
73	الفرع الأول :تعريف وضعية القيام بالخدمة.
76	الفرع الثاني: حالات الانقطاع المؤقت عن الخدمة المعتبرة وضعية قيام بالخدمة.

79	الفرع الثالث :الحالات الخاصة لوضعية القيام بالخدمة.
79	المطلب الثاني: وضعية الانتداب .
79	الفرع الأول :تعريف وضعية الانتداب.
80	الفرع الثاني :حالات الانتداب.
81	الفرع الثالث :سلطة اتخاذ قرار الانتداب ومدته .
81	الفرع الرابع : آثار الانتداب .
82	المطلب الثالث: وضعية خارج الإطار .
82	الفرع الأول :تعريف وضعية خارج الإطار.
83	الفرع الثاني :آثار وضعية خارج الإطار.
84	المطلب الرابع: وضعية الإحالة على الاستيداع .
84	الفرع الأول : تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع.
84	الفرع الثاني :حالات الإحالة على الاستيداع.
85	الفرع الثالث :سلطة اتخاذ قرار الإحالة على الاستيداع ومدته.
86	الفرع الرابع :آثار وضعية الإحالة على الاستيداع.
87	المطلب الخامس: وضعية الخدمة الوطنية.
87	الفرع الأول :تعريف وضعية الخدمة الوطنية.
87	الفرع الثاني :آثار وضعية الخدمة الوطنية.
88	المبحث الثاني: الترقية في الرتبة والتعيين في المناصب العليا .

89	المطلب الأول: الترقية في الرتبة لأساتذة التعليم العالي .
90	الفرع الأول : الترقية في الرتبة لأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين .
98	الفرع الثاني : الترقية في الرتبة لأساتذة الباحثين.
111	المطلب الثاني: التعيين في المناصب العليا لأساتذة التعليم العالي.
112	الفرع الأول : التعيين في المناصب العليا الوظيفية لأساتذة التعليم العالي.
125	الفرع الثاني: التعيين في المناصب العليا الهيكلية لأساتذة التعليم العالي.
131	المبحث الثالث: تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي.
132	المطلب الأول: تعريف تقييم الأداء الوظيفي.
133	المطلب الثاني: أحكام تقييم الأداء الوظيفي.
133	الفرع الأول: أصناف الأساتذة الخاضعين للتقييم.
134	الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتقييم.
135	الفرع الثالث: إجراءات وأحكام التقييم .
140	المطلب الثالث: خصوصية التقييم بالنسبة لأساتذة التعليم العالي .
141	الفرع الأول: السلطة المختصة بالتقييم.
142	الفرع الثاني: إجراءات وأحكام التقييم الخاص بأساتذة التعليم العالي.
145	الفرع الثالث: ضمانات أستاذ التعليم العالي في التقييم .
146	الفرع الرابع: آثار تقييم الأداء الوظيفي لأستاذ التعليم العالي.

147	الفرع الخامس :معايير تقييم أساتذة التعليم العالي.
149	الفصل الثالث : نهاية المسار المهني لأساتذة التعليم العالي.
151	المبحث الأول :النهاية العادية للمسار المهني لأساتذة التعليم العالي.
151	المطلب الأول : فقدان الجنسية.
153	المطلب الثاني :فقدان الحقوق المدنية.
154	المطلب الثالث :الاستقالة.
154	الفرع الأول : التكريس القانوني للحق في الاستقالة.
155	الفرع الثاني :شروط الاستقالة.
156	الفرع الثالث : آثار الاستقالة.
157	المطلب الرابع :الإحالة على التقاعد.
157	الفرع الأول :شروط التقاعد.
160	الفرع الثاني :آثار الإحالة على التقاعد.
161	الفرع الثالث :التعاقد مع أستاذ التعليم العالي المحال على التقاعد.
165	المبحث الثاني: النهاية غير العادية للمسار المهني لأساتذة التعليم العالي.
165	المطلب الأول :العزل.
165	الفرع الأول :تعريف العزل.
167	الفرع الثاني :سبب العزل .
173	الفرع الثالث :إجراءات العزل.
174	المطلب الثاني : التسريح.
179	خلاصة الباب الأول .

182	الباب الثاني : آثار المسار المهني لأساتذة التعليم العالي.
184	الفصل الأول: حقوق أساتذة التعليم العالي.
186	المبحث الأول :الحقوق المالية لأساتذة التعليم العالي.
187	المطلب الأول : معايير تحديد الرواتب.
187	الفرع الأول :الشبكة الاستدلالية المرجعية للمرتبات .
189	الفرع الثاني: شبكة مستويات التأهيل.
189	الفرع الثالث :القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية.
190	المطلب الثاني : نظام تحديد الرواتب ودفعها.
190	الفرع الأول: الموظفون.
191	الفرع الثاني :شاغلو المناصب العليا.
193	الفرع الثالث : الوظائف العليا للدولة.
193	المطلب الثالث : تحديد رواتب ونظام تعويضات أساتذة التعليم العالي.
194	الفرع الأول :تصنيف رتب ونظام تعويضات الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين.
198	الفرع الثاني: تصنيف رتب ونظام تعويضات أسلاك الأساتذة الباحثين.
202	الفرع الثالث : التعويضات الأخرى لأساتذة التعليم العالي.
204	الفرع الرابع : تصنيف المناصب العليا الهيكلية.
209	المبحث الثاني: الحقوق المعنوية لأساتذة التعليم العالي .

209	المطلب الأول: الحرية الأكاديمية .
209	الفرع الأول: مفهوم الحرية الأكاديمية.
213	الفرع الثاني: واقع الحرية الأكاديمية في الجزائر.
227	المطلب الثاني: الحق في العطلة العلمية .
227	الفرع الأول : تعريف العطلة العلمية.
228	الفرع الثاني: شروط الاستفادة من العطلة العلمية .
230	الفرع الثالث: حقوق وواجبات المستفيد من العطلة العلمية.
232	الفرع الرابع: التزامات المستفيد بعد نهاية العطلة العلمية.
233	الفرع الخامس: أسباب إنهاء العطلة العلمية قبل انقضاءها.
234	المطلب الثالث : التكوين الاقامي و تحسين المستوى في الخارج.
234	الفرع الأول: تعريف التكوين وتحسين المستوى في الخارج.
235	الفرع الثاني : شروط الاستفادة من التكوين الاقامي في الخارج .
239	الفرع الثالث: شروط الاستفادة من تحسين المستوى في الخارج.
242	المطلب الرابع: المشاركة في الأجهزة المسيرة لمؤسسات التعليم العالي.

242	الفرع الأول :الأجهزة المسيرة للجامعة.
248	الفرع الثاني :الأجهزة المسيرة للكلية.
254	الفصل الثاني : واجبات أساتذة التعليم العالي .
256	المبحث الأول :الواجبات الخاصة بأساتذة التعليم العالي.
256	المطلب الأول: تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي .
258	الفرع الأول: تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي من طرف الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين.
262	الفرع الثاني: تأدية مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي من طرف الأساتذة الباحثين.
265	المطلب الثاني: ممارسة الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي لنشاطات الصحة
266	المطلب الثالث: ممارسة أستاذ التعليم العالي للبحث العلمي .
267	الفرع الأول :تعريف البحث العلمي.
267	الفرع الثاني :تطور سياسة البحث العلمي في الجزائر.
271	الفرع الثالث :شروط ممارسة أستاذ التعليم العالي لنشاطات البحث العلمي.
274	الفرع الرابع: آليات ممارسة نشاطات البحث العلمي لأساتذة التعليم العالي.

278	الفرع الخامس: إجراءات قبول وتسيير مشاريع البحث التكويني الجامعي.
280	الفرع السادس: تقييم مشاريع البحث العلمي لأساتذة التعليم العالي.
281	الفرع السابع : تقييم البحث العلمي في الجزائر.
286	المطلب الرابع :مهمة الإشراف لأساتذة التعليم العالي.
289	المبحث الثاني: الواجبات الأخرى لأساتذة التعليم العالي.
289	المطلب الأول: واجبات الأساتذة الواردة في ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية
292	المطلب الثاني: الواجبات الخاصة بالأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات الطب.
292	الفرع الأول: الواجبات العامة (واجبات الطبيب نحو المجتمع والصحة العامة).
294	الفرع الثاني: واجبات الطبيب نحو المريض.
295	الفرع الثالث: واجبات الطبيب نحو الزمالة.
295	المطلب الثالث: واجب الطاعة الرئاسية لأساتذة التعليم العالي.
296	الفرع الأول : تعريف واجب الطاعة الرئاسية.
296	الفرع الثاني :أساس واجب الطاعة الرئاسية.
298	الفرع الثالث :حدود واجب الطاعة الرئاسية لأساتذة التعليم العالي .
301	الفصل الثالث :النظام التأديبي لأساتذة التعليم العالي.

303	المبحث الأول: السلطة المختصة بتأديب أساتذة التعليم العالي.
304	المطلب الأول: الأساس القانوني لسلطة تأديب أساتذة التعليم العالي.
305	المطلب الثاني : ماهية السلطة المختصة بتأديب أساتذة التعليم العالي.
310	المطلب الثالث: الأخطاء التأديبية التي يرتكبها أساتذة التعليم العالي .
312	الفرع الأول : الأخطاء المهنية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية .
315	الفرع الثاني: السرقة العلمية كخطأ من أخطاء الدرجة الرابعة لأساتذة التعليم العالي
318	الفرع الثالث: عدم التزام أستاذ التعليم العالي بميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية ومدونة أخلاقيات الطب.
321	المطلب الرابع: العقوبات التأديبية لأساتذة التعليم العالي.
325	المبحث الثاني : مبادئ العقوبات التأديبية وإجراءاتها.
325	المطلب الأول : مبادئ العقوبات التأديبية.
325	الفرع الأول :مبدأ شرعية العقوبة .
326	الفرع الثاني: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية.
326	الفرع الثالث: مبدأ وحدة الجزاء أو العقوبة .

326	الفرع الرابع: مبدأ المساواة في تسليط العقوبة التأديبية.
327	المطلب الثاني: الإجراءات التأديبية أمام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي.
327	الفرع الأول: الإجراءات السابقة لانعقاد المجلس التأديبي.
328	الفرع الثاني: التوقيف التحفظي للموظف.
337	الفرع الثالث: الإجراءات أثناء انعقاد المجلس التأديبي.
323	المبحث الثالث: الضمانات التأديبية.
339	المطلب الأول: الضمانات السابقة لتوقيع العقوبة التأديبية.
339	الفرع الأول: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه وإطلاعه على ملفه التأديبي.
340	الفرع الثاني: حق الدفاع.
342	الفرع الثالث: ضمانات الاستعانة بمدافع.
343	المطلب الثاني: التحقيق التأديبي.
344	الفرع الأول: تعريف التحقيق التأديبي.
345	الفرع الثاني: الإحالة إلى التحقيق التأديبي.

349	المطلب الثالث: الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية.
349	الفرع الأول: ضمانات الحياد.
352	الفرع الثاني: ضمانات تسبب القرارات التأديبية.
353	المطلب الرابع: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية.
353	الفرع الأول: التظلم الإداري.
355	الفرع الثاني: الطعن القضائي.
355	المطلب الخامس : محو العقوبات التأديبية.
358	المبحث الرابع: الدعاوي التأديبية الناشئة على السرقة العلمية ومخالفة قواعد أخلاقيات الطب.
358	المطلب الأول: الدعوى التأديبية الناشئة على السرقة العلمية.
358	الفرع الأول: إجراءات المتابعة بواقعة السرقة العلمية ضد أستاذ التعليم العالي.
360	الفرع الثاني: العقوبات المقررة في حالة ثبوت السرقة العلمية ضد أستاذ التعليم العالي.
361	المطلب الثاني: الدعوى التأديبية الناشئة على مخالفة قواعد أخلاقيات الطب.
362	الفرع الأول: الأشخاص المؤهلون لرفع الدعوى أمام الهيئات التأديبية.
362	الفرع الثاني: مراحل المتابعة التأديبية للأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي.

365	الفرع الثالث : صدور القرار التأديبي و الطعن فيه.
370	خلاصة الباب الثاني.
372	الخاتمة .
383	قائمة المراجع .
405	فهرس المحتويات.

المخلص :

قسم القانون 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي - المعدل والمتمم - أساتذة التعليم العالي إلى أساتذة باحثين استشفائيين جامعيين وأساتذة باحثين ، وهم موظفين عموميين خاضعين لقانون الوظيفة العمومية ، لكن لخصوصية وظيفتهم المتمثلة في خدمة التعليم العالي والبحث العلمي، إضافة إلى مهام الصحة بالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين ، فقد نص هذا القانون على خضوعهم لأحكام استثنائية ومخالفة له، في مجال الحقوق والواجبات والانضباط العام ، هذه الأحكام الاستثنائية الهدف منها التكفل بخصوصية هذه الفئة من الموظفين وإعطائها مكانتها المرموقة في محتواها المادي والمعنوي .

وبعد صدور القوانين الأساسية الخاصة بأساتذة التعليم العالي ، تم التكفل بخصوصية وظيفة أساتذة التعليم العالي من خلال اعتماد الجدارة العلمية، كأساس للتوظيف والترقية في الرتبة وفي تولي المناصب العليا ، وخصوصية أيضا في عملية تقييم الأداء الوظيفي لأستاذ التعليم العالي، وإمكانية التعاقد معه بعد إحالته على التقاعد وتمتعهم بحقوق دون بقية الموظفين كالحرية الأكاديمية ووضعهم في أعلى سلم الرواتب ، وفي مقابل ذلك ألزمهم بواجبات خاصة متناسبة مع مهام التعليم العالي والبحث العلمي والصحة، كالالتزام بالأمانة العلمية واحترام التقاليد والأعراف الجامعية ومدونة أخلاقيات الطب، وفي حالة الإخلال بهذه الواجبات يخضعون لنظام تأديبي لا يختلف كثيرا عن النظام التأديبي لبقية الموظفين، إلا أن النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي غير كاف لتحقيق المكانة المرموقة لهذه الفئة من الموظفين في مجالها المادي والمعنوي مما يتطلب إعادة النظر فيه.

الكلمات المفتاحية:

أستاذ التعليم العالي ، الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي ، الأستاذ الباحث ، التعليم العالي، الصحة ، البحث العلمي، المركز الاستشفائي الجامعي، الجامعة، المسار المهني ، الحقوق المالية، الحقوق المعنوية، الحرية الأكاديمية، واجبات أستاذ التعليم العالي ، النظام التأديبي.

Résumé.

La loi n 99- 05 portant loi d'orientation de l'enseignement supérieur fait la dualité du corps de l'enseignant supérieur ; entre enseignant chercheur hospitalo- universitaire; et enseignant chercheur , elle considère les deux catégories comme des fonctionnaires soumis au droit de la fonction publique, avec une particularité remarquable concernant leurs mission, a la fois le service public d'enseignement supérieur, la recherche scientifique et le service public de la santé .

Dans ce contexte , la loi précédente stipule , des dispositions exorbitantes aux droits , obligations et régime disciplinaire des fonctionnaires publics , a fin de garantir la suprématie de ce corps en deux cotés moral et physique.

Cette démarche se poursuit par la promulgation de statut particulier de enseignant supérieur qui exige le mérite scientifique , comme base principale durant le parcours professionnel (recrutement , avancement ,promotion) en outre la performance et la possibilité de conclure un contrat de travail après la retraite , avec une exercice permanente de la liberté académique .

En revanche ce statut crée a l'encontre des enseignants des obligations spécifiques convenable avec la qualité de l'enseignement supérieur en matière de la recherche scientifique et la santé, a titre d exemple , la liberté académique , l'intégrité scientifique le respect des traditions; universitaires et la déontologie médicale , l'atteinte de telles obligations mène les enseignants concernés, quelle que soit sa fonction au régime disciplinaire au même titre que les autres corps des fonctionnaires , cette résultat constitue une atteinte grave a la suprématie morale et physique de l'enseignant supérieur qui doit être reconsidérer postérieurement .

Mots-clés

enseignant de l'enseignement supérieur; enseignant-chercheur hospitalo- universitaire; enseignant-chercheur; l'enseignement supérieur; la sante; la recherche scientifique ; le centre hospitalo-universitaire; l'université; la carrière professionnel; droits financiers ; droits moraux, liberté académique; obligations de l'enseignant de l'enseignement supérieur ; régime disciplinaire

Summary.

Law No. 99-05 on the orientation law for education superior makes the duality of the body of the higher teacher ; between hospital-university research professor; and teacher-researcher, she considers both categories as civil servants subject to civil service law, with a remarkable particularity concerning their mission, both the public higher education service, scientific research and the public health service.

In this context, the previous law stipulates, exorbitant provisions to the rights, obligations and disciplinary regime of public officials, in order to guarantee the supremacy of this body in both moral and physical sides.

This approach continues with the promulgation of the special status of higher education teacher which requires scientific merit, as the main basis during the professional career (recruitment, advancement, promotion) in addition to performance and the possibility of concluding an employment contract after retirement, with a permanent exercise of academic freedom.

On the other hand, this status creates against teachers specific obligations suitable with the quality of higher education in the field of scientific research and health, for example, academic freedom, scientific integrity, respect for university traditions and medical ethics, the achievement of such obligations leads the teachers concerned, whatever their function , to the disciplinary regime in the same way as the other bodies of civil servants, this result constitutes a serious attack on the moral and physical supremacy of the superior teacher who must be reconsidered later.

Key words:

Higher education teacher; hospital-university teacher-researcher; teacher-researcher; Higher Education; health; the scientific research ; the university hospital center; the university; professional career; financial rights; moral rights, academic freedom; obligations of the higher education teacher; disciplinary regime.