

الإجابة النموذجية لإمتحان السداسي الأول- الدورة العادية جانفي 2024م

المستوى: السنة 3 ليسانس – تخصص: تنظيم سياسي و إداري

المادة: المرفق و الخدمة العموميين

❖ الحواب الأول: (10نقاط)

أولا/ المرفق العمومي ينقسم إلى: (06ن)

1-مرفق عمومي إداري: يكون لصيقا بالجهاز البيروقراطي للدولة و هو الأسبق في الظهور سواء كمفهوم و تصور نظري أو كظاهرة مؤسساتية حيث يشمل الوظائف التقليدية للدولة من إدارة حكومية (مرافق الدواوين و المكاتب) الدفاع (مرفق الجيش)، الأمن (مرفق الشرطة) القضاء مرفق المحاكم و السجون، الجباية (مرفق إدارة الضرائب)، الخدمات الصحية (مرفق المستشفى و العيادات) و التعليمية (مرفق المدارس، المعاهد و الجامعات) و يخضع لأحكام القضاء الإداري و مواد القانون الإداري.

2- مرفق عمومي اقتصادي: مرفق مستحدث ظهر مع تطور أدوار الدولة المعاصرة بين الحربين 1ع و 2 ثم تكرر بعد الحرب 2ع خاصة في الدول الاشتراكية أين تحولت الدولة من الحارسة إلى المتدخلة بل و الممارسة للنشاط الاقتصادي فظهرت المرافق الصناعية و التجارية لتغطي خدمات التمويل بالسلع الاستهلاكية (الأسواق و المراكز التجارية الحكومية)، النقل (مرافق المحطات البرية، الموانئ، محطات القطار، المطارات)، التزويد بالطاقة (مرافق الغاز و الكهرباء)، التزويد بالطاقة (مرافق السدود و محطات المياه) و كثير من الأنشطة هي بالأساس من اختصاص القطاع الخاص. و يخضع المرفق الاقتصادي لأحكام القضاء العادي و مواد القانون الخاص.

ثانيا/ الفرق بين أسلوب التسيير المباشر و أسلوب المؤسسة العمومية لتسيير المرفق العمومي (04ن):

أسلوب المرفق العمومي	الأسلوب المباشر
- يخضع المرفق للتسيير غير المباشر من قبل الدولة عن طريق إنشاء مؤسسة عمومية.	- يخضع المرفق للتسيير المباشر من قبل الدولة عن طريق هيئاتها المركزية و اللامركزية.
- يشمل المرافق الحكومية المستحدثة كمرافق التعليم، الصحة، النقل، الطاقة	- يختص بالمرافق الحكومية التقليدية الأصيلة مثل الإدارة العامة، الدفاع، الأمن، الوثائق و المحفوظات، القضاء، الضرائب، العقار....
-يكتسب المرفق الشخصية المعنوية و استقلالية الذمة المالية مع الرقابة اللاحقة للدولة.	- لا يتمتع المرفق بالشخصية المعنوية و استقلالية الذمة المالية.
- يخضع موظفي بعض المرافق لأحكام القانون الخاص و القضاء العادي.	- يخضع كل موظفي المرفق لأحكام القانون العام و القضاء الإداري.

❖ الجواب الثاني: (10 نقاط)

يعتبر كل من الانتداب و الإحالة على الإستيداع من أهم الوضعيات القانونية التي يلجأ إليها الموظف العمومي بالجزائر تماثيا مع ظروفه الخاصة و ضمانا لمبدأ استمرارية الخدمة العمومية في آن واحد. و الإشكال المطروح هو ما هي أهم الفروقات بين الوضعيتين و ما أثر كل وضعية على المسار المهني للموظف.

من حيث ظروف و شروط الاستفادة يلجأ الموظف لوضعية الانتداب حتى يمارس مهام أخرى تتعلق بوظائف حكومية سياسية أو دبلوماسية أو التمتع بالعضوية في الهيئات النقابية أو المجالس المنتخبة سواء المحلية (ولائية، بلدية) أو وطنية (البرلمان)، و في بعض الأسلاك حتى يمكن نقل الموظف للعمل بمؤسسة أخرى في نفس السلك... في حين تختص الإحالة على الإستيداع بحالات مثل استنفاد الموظف حقه في الانتداب و حالات أخرى طارئة تمس الجانب المهني أو الاجتماعي للموظف أو أحد أصوله و فروعه كالمرض غير العادي، الحوادث الخطيرة، تغيير الإقامة للزوج، تغيير مكان العمل للزوج أو لمتابعة أبحاث و دراسات شخصية...

و من حيث الإطار المكاني لكل وضعية، فيغلب على الانتداب التغيير المكاني حيث ينقل الموظف خارج مؤسسته الأصلية و في معظم الحالات خارج سلكه الأصلي تماما في حين يبقى الموظف ضمن مؤسسته و سلكه الأصليين في حالة الاستيداع.

أما من حيث الإطار الزمني تبلغ مدة الانتداب خمس 5 سنوات في حدها الأقصى خلال المسار المهني للموظف، في حين تتراوح عند الاستيداع بين ست 6 أشهر و سنتين 2 بالنسبة لحالة الدراسة و الأبحاث الشخصية و ست 6 أشهر و خمس 5 سنوات بالنسبة للحالات المتبقية.

و من حيث النتائج و الآثار القانونية المترتبة عن كل حالة، فيواصل الموظف عند الانتداب ممارسة مهامه في وظيفته الجديدة المؤقتة مستفيدا خلالها من كل حقوقه في الراتب و احتساب سنوات الأقدمية في الترقية الدرجية و التقاعد.... في حين يتوقف الموظف في الاستيداع عن ممارسة مهامه الأصلية و كذا عدم ممارسة أنشطة مربحة أخرى و قد يخضع للتحقيق في ذلك و إنما يكتفي بالتفرغ للتعامل مع الحالات الطارئة و الضرورية التي تمثل شروط استفادته من الاستيداع (المرض، الدراسة، تغيير الإقامة...) مع فقدانه لجزء حقوقه في الراتب و الترقية و احتساب سنوات التقاعد... إذ يحتفظ بحقوقه المكتسبة قبل الاستيداع فقط.

و تتشابه الحالتان في ضرورة إدماج الموظف في وظيفته الأصلية بقوة القانون حالما تنتهي المدة القانونية لكل وضعية.

و كخلاصة لما تقدم، يمكن القول أن الاختلافات تغلب في المقارنة بين الوضعيتين أكثر من التشابهات و تستمر الاختلافات على صعيد أثر كل منهما على المسار المهني للموظف، حيث يمثل الانتداب مخرجا ملائما للموظف الطموح و النشاط سياسيا و نقابيا. دون أن يفقد حقا أو امتيازاً مهنيا في وظيفته الأصلية أما الاستيداع في مخرج للموظف للتعامل مع الظروف الاجتماعية الطارئة و معالجتها دون أن يفقد وظيفته لكنه بالمقابل سيضحي بكثير من حقوقه و امتيازاته المهنية طيلة فترة الاستيداع. و منه يمكن تلخيص كل هذا بكون الانتداب طريقا للطموح المهني و الترقية الاجتماعية في حين أن الاستيداع هو طريق لمواجهة المشاكل الاجتماعية مع خسائر على الصعيد المهني.

الأستاذ: نورالدين شنيقي