

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

فرع: علوم سياسية و علاقات دولية

تخصص: سياسات عامة

الرقم التسلسلي: 004/ع س/2019

إعداد الطالب: مزياني إبراهيم

يوم: 2019/07/02

دور المجتمع المدني في الدفاع عن حقوق الموظف
دراسة حالة الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين "UNPEF"

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضراً	سعيد السعيد
مشرفا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضراً	باري عبد اللطيف
مناقشا	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد	صيد الصالح

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

فبعد شكر المولى عز وجل، المتفضل بجميل النعم و عظيم الجزاء.

يجدر بي أن أتقدم ببالغ الإمتنان و جزيل العرفان إلى مشرفي الأستاذ

الدكتور باري عبد اللطيف على توجيهاته و حسن إرشاده لي في هذا العمل

المتواضع.

و إلى كافة أساتذة قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية بجامعة محمد

خيضر بسكرة.

إهداء

قالى تعالى ﴿ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي
و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين﴾.

فالحمد لله حتى ترضى و الحمد لله إذا رضيت و الحمد لله بعد الرضا إذ
وفقتني لإنهاء هذا العمل المتواضع الذي أهدي ثمرته إلى:

✚ الأستاذ المشرف الدكتور باري عبد اللطيف؛

✚ أساتذة قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية بجامعة محمد خيضر بسكرة؛

✚ جميع زملاء الدراسة و العمل؛

✚ إلى عائلتي الزوجة، الأخت و الأخ و زوجته، و كل من تجمعني معهم صلة
الرحم و القرابة؛

أترحم على روح أبي، أمي و أخي الأعزاء و أسأل الله أن يرحمهم جميعا
و جميع موتى المسلمين؛

و إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

مزياني إبراهيم

مقدمة

يحظى موضوع المجتمع المدني بأهمية كبيرة في العالم خاصة في الدول المتقدمة التي تحترم حقوق و حريات الإنسان، حيث تسعى منظمات المجتمع المدني بمختلف مكوناتها إلى ترقية و حماية المبادئ الأساسية للحقوق و الحريات المختلفة التي تمس الإنسان.

و باعتبار أن الإنسان ذو توجهات عديدة سواء في المجال السياسي أو الفكري و الثقافي و الإقتصادي إلى غير ذلك من الميولات الإيديولوجية و المهنية فهو بذلك يؤدي إلى تنوع مكونات المجتمع المدني حسب الوضعيات التي يتواجد فيها الإنسان فحقوق الطبقة الشغيلة تختلف عن حقوق بعض الفئات، و لهذا فقد جسد المجتمع المدني دور الدفاع عن حقوق العمال و الطبقة الشغيلة للهيئات النقابية لأداء هذا الدور سواء على المستوى الدولي أو على المستوى المحلي، و في المقابل هناك فعاليات للمجتمع المدني تسعى لتحقيق التنمية و التقدم و الرفاهية و الديمقراطية و محاربة الفساد و العمل الخيري الخ... و هذا ما يمكن ملاحظته من تنوع في مكونات المجتمع المدني العالمي و المجتمع المدني المحلي من حيث الإنتشار الكبير للتنظيمات الحقوقية و النقابات العمالية و المنظمات المرتبطة بمكافحة الفساد و المطالبة بالعدالة و الشفافية و محاربة كل مظاهر التمييز بين الناس.

و تعتبر الجزائر من أهم الدول الإفريقية و العربية التي يسود فيها المجتمع المدني من خلال فتح المجال لفعاليات المجتمع المدني و خاصة في بداية الألفية الثالثة، بالإضافة إلى الإعتناء بالحقوق و الحريات المختلفة و التي تم تكريسها في الدساتير و القوانين المختلفة و من أهم الفئات التي حظيت باهتمام كبير من قبل منظمات المجتمع المدني فئة الموظفين من حيث الدفاع و حماية هذه الفئة الفعالة في المجتمع الجزائري.

مقدمة

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية دراسة الموضوع في أن وضع الموظف و الطبقة العاملة و ما تكابده من مشاق و ما تقدمه من خدمات و أعمال لصالح المجتمع و الدولة، و هذا تنفيذا للواجبات و الإلتزامات التي تفرضها طبيعة العمل و التشريعات المتعلقة بالوظيفية، هذه الإلتزامات تقابلها حقوق و مزايا يستفيد منها الموظف تستلزم الحماية و الدفاع عنها من قبل تنظيمات تولت مهام الدفاع عن حقوق العمال و الموظفين من تعسف الأنظمة من حيث التشريعات التي تسنها السلطة التشريعية أو من حيث تطبيق القوانين من قبل الهيئات التنفيذية أو الهيئات المستخدمة و المؤسسات و أصحاب العمل و منه تظهر أهمية المجتمع المدني في ربط الصلة بين مختلف فئات المجتمع الجزائري و النظام و الهيئات المختلفة التابعة للدولة و المكلفة بصنع وتنفيذ السياسات العامة في الدولة.

مبررات إختيار الموضوع:

إن دراسة أي موضوع علمي تقتضي مبررات ذاتية و موضوعية و هي:

1- الأسباب الذاتية:

تختص الدراسة بالبحث عن الصلة و العلاقة بين مكونات المجتمع المدني و الموظف الذي يتمتع بحقوق يستحقها ويسعى إلى تحقيقها، إذ من شأن هذه المكونات الإجتماعية تولي مهام المحامي المدافع عن حقوق الغير وعليه تعتمد الدراسة على أحد فواعل المجتمع المدني و المختصة بالدفاع عن الموظف و حقوقه المتمثلة في النقابة.

مقدمة

هذا بالإضافة إلى الميل الشخصي لمثل هذه المواضيع باعتباري عينة من مجتمع البحث و المتمثل في أي موظف عمومي و كذا عضو في إحدى منظمات المجتمع المدني "جمعية" مما جعلني أسعى إلى البحث و التعرف على الأدوار المختلفة للمجتمع المدني خاصة إتجاه الموظف في الجزائر.

2- الأسباب الموضوعية:

إن حماية حقوق الموظف و الدفاع عنها تدخل في نطاق الحقوق و الحريات العامة المنضوية تحت لواء حقوق الإنسان و عليه فهي تمثل هدف المجتمع و الدولة و المجتمع الدولي ككل لأن الطبقة الشغيلة تمثل أهم ركن المجتمعات و الدول و التي أصبحت منظمات المجتمع المدني همزة وصل بين هذه المجتمعات و الدول و منه وجب التعرف على وسائل المجتمع المدني في تحقيق مطالب و حقوق الموظف.

أيضا فإن الموظف يعتبر عنصر من عناصر المجتمع المدني و أداة في يد الدولة و هو مسخر لأداء مهامه و وظيفته في أحسن ما يرام منفا بذلك لإلتزاماته و واجباته الوظيفية، و لكن في المقابل يتمتع بحقوق و مزايا يستوجب أدائها له و هذا لغرض و التعرف عن هذه الحقوق و المزايا يتحتم التطرق لدراسة هذا الموضوع.

الدراسات السابقة:

لقد تم الإطلاع على العديد من الدراسات الأكاديمية و التي كانت منطلق البحث خاصة في شق المجتمع المدني أو حقوق الموظف و واجباته في إطار التشريعات و القوانين و من أبرز هذه الدراسات:

1-دراسة بعنوان " دور المجتمع المدني في تجسيد الحكم الراشد في الجزائر، ولاية غرداية نموذجا" لأحمد بن صالح علي (2012-2013)، رسالة ماجستير، حيث ركزت الدراسة عن دور منظمات المجتمع المدني في

مقدمة

تفعيل العمل الإداري داخل الهيئات المستخدمة من خلال إرساء مبادئ الحكم الراشد في المنظومة الإدارية في الجزائر من خلال إتخاذ ولاية غرداية كنموذج.

في حين أن هذه الدراسة لم تتطرق إلى العنصر البشري المكون لهذه الإدارة من حيث ما يجب عليه و ما له من حقوق و مزايا.

2-دراسة بعنوان " دور المجتمع المدني في المغرب العربي في عهد التعددية السياسية-الجزائر دراسة حالة" رسالة ماجستير (2009-2010)، ل: سلاف سالمى، حيث تطرقت إلى مجمل أدوار المجتمع المدني في جميع المجالات المختلفة للمجتمع دون إغفالها لدور النقابات و الإتحادات المهنية في الدفاع و رفع إنشغالات العمال و الموظفين.

إلا أن هذه الدراسة لم تولي أهمية كبيرة لدور هذه المنظمات في تتبع حقوق الموظف من خلال إتخاذ آليات و وسائل من أجل تحقيق هذه المطالب.

3-دراسة بعنوان " أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمت و إدارة الصحة (2012-2013)"، للعبادي أحمد، مذكرة ماجستير، حيث تعرضت هذه الدراسة إلى أهم حقوق الموظف و المتمثلة في التكوين و تحسين المستوى بالإضافة إلى إرتباط هذا الحق بالحقوق الأخرى من حيث التأثير الإيجابي عليها مثل الترقية و التي ينتج عنها زيادة في الراتب و كذا أثر السلامة و الصحة في تحسين العمل و أداء الموظف.

لكن هذه الدراسة تستعرض مجمل الحقوق المرتبطة بالموظف إلا ما هو ذو علاقة بالتكوين.

4-دراسة بعنوان " سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال فترة (2005-2007)، ل: بوراس شافية و هي مذكرة ماجستير في العلوم السياسية و التي تم مناقشتها سنة 2008 و التي تطرقت

مقدمة

إلى الوضعيات المختلفة للموظف في ظل القانون الأساسي 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة و الذي يعتبر مصدر حقوق الموظف الجزائري حيث أكدت الدراسة على مدى فعالية و تنظيم سياسة التوظيف مقارنة بالمراحل السابقة رغم بعض النقائص و الإختلالات في القانون.

لكن هذه الدراسة و إن تعرضت لجوانب التوظيف و الوضعيات المرتبطة به إلا أن هذه الدراسة ناقصة من حيث فحوى هذه الحقوق و سبل الدفاع عنها و المطالبة بها.

أهداف الدراسة:

تنقسم أهداف الدراسة إلى أهداف علمية و أهداف عملية.

1-الأهداف العلمية:

- تحديد دور المجتمع المدني في الدفاع عن حقوق الموظف و مكتسباته.
- تبيان مدى فعالية مؤسسات المجتمع المدني في ترقية و تطوير الموظف.
- التعرف على الحقوق و المزايا التي كرسها التشريع بمختلف درجاته للموظف.

2-الأهداف العملية:

- توضيح دور المجتمع المدني و خاصة النقابات في الدفاع عن الموظف و حقوقه و ذلك من خلال الآليات التي تستعملها النقابات.
- إبراز أهم التحديات التي تؤثر في مكونات المجتمع المدني في الجزائر و التي تعرقله من أجل القيام بمهامه.
- توضيح أهم الإنجازات و النجاحات التي حققتها مؤسسات المجتمع المدني في مجال الحقوق الأساسية للموظف في الجزائر.

مقدمة

صعوبات الدراسة:

إن أي دراسة علمية تستلزم عدة متطلبات من حيث المادة العلمية و التراكم المعرفي و الإطلاع على الواقع العملي للعلاقة التي يتم دراستها في هذا الموضوع تقتضي التحري بكثير من الدقة من أهم فاعل يمكنه تحقيق النتائج المرجوة من دراسة الموضوع و هذا ما يعترضنا من خلال حصر هذا الكيان دون غيره من المكونات الأخرى للمجتمع المدني و التي ليس لها دور و لو جزئي في أداء مهمة تبني حقوق الموظف، كما تتمثل الصعوبات في تشعب موضوع الدراسة و الذي يحتاج إلى مذكرتين منفصلتين.

إشكالية الدراسة:

إن أداء الحقوق المخولة للموظف تجعله أكثر فاعلية وأداء ومردود في المحيط المهني، مما ينعكس إيجابا على الأداء الوظيفي و الخدمة العمومية و التي هي الهدف الرئيسي للمرفق العام الذي تسهر الدولة على إستمراره بشكل جيد.

و عليه فالدولة و المجتمع المدني يعتبران المرفقان الأساسيان لهذا العنصر البشري لأداء مهام في أحسن الظروف، فالدولة تمثل السلطة بمستوياتها الثلاثة في تقنين كل من يؤطر الموظف و حقوقه، أما المجتمع المدني فيمثل دور المراقب و المتابع و المدافع عن الموظف بواسطة مؤسسات مهتمة بهذا المجال.

تلك الحقوق و المطالب المرتبطة بالموظف أثناء أداء الخدمة و بعدها تقتضي توفر آليات محكمة تسخرها منظمات المجتمع المدني لتحقيق و حماية مكتسبات الموظف و من هنا نطرح الإشكالية التالية:

كيف يساهم المجتمع المدني في الدفاع عن حقوق الموظف من خلال التنظيم النقابي للإتحاد الوطني

لعمال التربية و التكوين في الجزائر؟

مقدمة

الأسئلة الفرعية:

- 1- ما هو مفهوم كل من المجتمع المدني و الموظف العمومي؟
- 2- ما مدى فاعلية أساليب المجتمع المدني في الدفاع عن حقوق الموظف العمومي؟
- 3- ما هي أهم إسهامات نقابة الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين في الدفاع عن حقوق الموظف في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

- 1- يؤدي المجتمع المدني دورا فعالا في الدفاع عن الحقوق و الحريات المختلفة للإنسان.
- 2- يعتبر المجتمع المدني آلية للدفاع عن حقوق الموظف و حمايته.
- 3- كلما قامت التنظيمات النقابية بمهامها النضالية بإخلاص أدى ذلك إلى حصانة حقوق الموظف.

مناهج الدراسة:

- المنهج الوصفي: من خلال معالجة حقوق الموظف و مكونات المجتمع المدني بإعتباره المناسب لمثل هذا الموضوع.
- منهج تحليل المضمون: حيث تم التطرق إلى تحليل النصوص القانونية للكشف عن الحماية القانونية لحقوق الموظف.
- الإقتراب المؤسسي: لأن موضوع الدراسة يتمثل في دراسة أحد الفواعل غير الرسمية و المتمثل في مؤسسات المجتمع المدني، و كذا الموظف الذي تم تحديد إطاره عن طريق قوانين و إجراءات تنظيمية تحتكم إلى هيئات رسمية في الدولة.
- الأسلوب المستعمل: تعتمد الدراسة أسلوب دراسة الحالة و الذي يعد أهم وسائل الدراسة الميدانية و ربط الواقع النظري بالواقع الفعلي لمتغيرات الدراسة و ذلك بالإعتماد على قواعد و مبادئ دراسة الحالة.

مقدمة

- الأدوات: تقتضي الدراسة إستعمال أدوات تختص بجمع المعلومات و البيانات اللازمة لتقصي نتائج الدراسة و قد إعتدنا في موضوعنا أداة المقابلة و هي الأكثر ملائمة في مثل هذه المواضيع.

حدود الدراسة:

تحدد أي دراسة بمجال زمني و مكاني معلوم، ففيما يخص المجال الزمني للدراسة فقد تم تحديده بين سنة 2012 و 2017 حيث شهدت هذه الفترة حركية كبيرة فيما يخص الجانب الإجتماعي للمجتمع المدني وخاصة النقابات العمالية.

أما الإطار المكاني فيخص واقع المجتمع المدني و حقوق الموظف في الجزائر، و كيفية الدفاع عن هذه الحقوق من قبل المجتمع المدني من خلال نموذج يتمثل في تنظيم نقابي (نقابة قطاع التربية الوطنية).

تقسيم الدراسة:

تنقسم الدراسة إلى فصلين تتضمن ما يلي:

الفصل الأول: يعالج الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة من خلال ذكر مفاهيم المجتمع المدني وخصائصه و مختلف الوظائف و المكونات، و كذلك تبيان ماهية الموظف و حقوقه و واجباته المختلفة.

الفصل الثاني: يتمحور حول علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر و مدى إسهامه في الدفاع عن حقوق الموظف، و هذا بالتطرق إلى الآليات المختلفة للدفاع مع إستعراض دراسة ميدانية متمثلة في دراسة حالة " نقابة في قطاع التربية الوطنية".

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

مما لا شك فيه أن المجتمع المدني يعد إشكالية على مستوى التعريف والتحديد، وهذا يعود الى تشعب تعاريفه وتعدد مكوناته وكذا الاختلاف الحاصل حول فواعله الأساسية، فالمجتمعات الإنسانية كانت تتألف على أسس ومعايير طبيعية لا تعود الى إدارة الفرد في إختيارها بل يجد نفسه منتميا الى أسرته وعشيرته وقبيلته بحكم ولادته في تلك المنطقة، ومع التطور وتقدم الزمن ظهرت تجمعات و تنظيمات تطوعية بإمكان الانسان المشاركة و الإنتماء إليها بحكم إرادته و رغبته دون أي سلطة تفرض عليه غير ذلك و من أبرز هذه التنظيمات هي تلك المنظوية تحت لواء ما يسمى بالمجتمع المدني الذي له عدة أهداف منها ما يتعلق بالجانب الإجتماعي و منها ما يتعلق بالجانب الإقتصادي و الثقافي و المهني، هذا الأخير يتعلق بالموظف الذي يقوم بأداء مهامه وفقا لعلاقات العمل و النظم القانونية السائدة في المنظومة المهنية أو الوظيفة التي ينتمي إليها، و هنا تتشكل علاقة الموظف بالوظيفة و العمل الذي يقوم به و تبرز و اجباته الأساسية وحقوقه التي يجب مراعاتها و الاستفادة منها بشكل كامل و من هنا نتطرق الى مفهوم المجتمع المدني في المبحث الأول و وظائفه و مكوناته في المبحث الثاني ثم نستعرض مفهوم الموظف و واجباته و حقوقه في المبحث الثالث.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

المبحث الأول: مفهوم المجتمع المدني:

إن المجتمع المدني من المفاهيم المتجسدة في الحياة المعاصرة للدول و يعتبر من أهم الفواعل الأساسية في صناعة السياسات و القرارات في الدول الديموقراطية التي تحترم حقوق الانسان، و يعتبر من المفاهيم التي يصعب إيجاد لها تعريف جامع و كذا تحديد خصائصه و فواعله الأساسية، و من هنا نتطرق إلى تحديد تعريف المجتمع المدني كمطلب أول و التطور التاريخي للمجتمع المدني في المطلب الثاني وخصائص المجتمع المدني في مطلب ثالث.

المطلب الأول: تعريف المجتمع المدني.

إن مفهوم المجتمع المدني من المفاهيم التي يصعب إعطاء لها مفهوم دقيق و مضبوط دون التطرق إلى التعريف اللغوي.

أولاً: تعريف المجتمع المدني لغة.

لم يرد مصطلح المجتمع المدني في قواميس و موسوعات العلوم الإجتماعية إلا أن كلمة مدني لها أثر كبير و لكن تعبر عن مصطلحات أخرى مثل: العصيان المدني و الحقوق المدنية¹. فكلما مجتمع مشتقة من فعل جمع يجمع، و في قاموس المحيط ورد معنى المجتمع كهيئة إجتماعية أي من لهم مصلحة مشتركة².

و من معانيه أيضاً: جماعة، مخالطة، زمرة.

أما لفظ مدني يدل على المدينة و التحضر بخلاف اللغة اللاتينية فإنه في الفكر الأوروبي له عدة معاني رئيسية.

¹ بشارة عزمي، المجتمع المدني دراسة نقدية (مع الإشارة للمجتمع المدني العربي)، ط3، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية 2008، ص64.

² ليلي عبد الوهاب، منظمات المجتمع المدني، القاهرة: دار الأهرام للنشر و التوزيع، 2017، ص8.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

Urbain- séculier- laïc- civil له معنى مقابل التوحش، و الشعوب البدائية ضدها الشعوب المتحضرة ومدني في مقابل العسكري.¹

ثانيا: تعريف المجتمع المدني إصطلاحا.

لقد قدم مجموعة من الباحثين عدة تعريفات للمجتمع المدني و هي مختلفة حسب وجهة نظر كل باحث و مفكر و حسب المعايير المعتمدة في ذلك فقد عرفته أمانى قنديل بأنه " مجمل التنظيمات الإجتماعية التطوعية، غير الإرثية و غير الحكومية، التي ترعى الفرد و تعظم قدراته على المشاركة في الحياة العامة و تقع مؤسسات المجتمع المدني في مكان وسيط من مؤسسات الدولة و المؤسسات الإرثية ".

و يعرفه (وايت جوردون) بأنه « مملكة توسطية تقع بين الدولة و الأسرة، و تقطنها منظمات منفصلة عن الدولة، و تتمتع بإستقلال ذاتي في علاقتها معها، و تتشكل طوعا من أفراد يهدفون إلى حماية مصالح أو قيم معينة ».

و حسب ندوة المجتمع المدني التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية عام 1992 فقد تبنت تعريفا للمجتمع المدني على أنه: « يقصد به المؤسسات السياسية و الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية التي تعمل في ميادينها المختلفة في إستقلال عن سلطة الدولة لتحقيق أغراض متعددة منها أغراض سياسية كالمشاركة في صنع القرار على المستوى الوطني و القومي و منها أغراض نقابية و منها أغراض ثقافية و منها أغراض للإسهام في العمل الإجتماعي لتحقيق التنمية ».²

¹ ليلي عبد الوهاب، المرجع السابق، ص10.

² الفالح متروك، المجتمع المدني والديموقراطية والدولة في البلدان العربية دراسة مقارنة للإشكالية المجتمع المدني في ضوء تعريف المدن، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2002، ص26.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

إن المجتمع المدني هو ذلك القسم من المجتمع الذي يتضمن النشاط الإجتماعي التطوعي المنظم، الذي يبدأ من حيث تنتهي الإسرة، و ينتهي عندما تبدأ سلطة الدولة و يشمل كل الجهود المنظمة المستقلة عن الدولة و التي تعبر عن مصالح فئات معينة من المجتمع.¹

و يعرف علي حرب المجتمع المدني بأنه: مجتمع تداولي مفتوح للممارسة الإجتماعية الإختيارية من خلال كل المؤسسات المكونة للحياة الإجتماعية.²

و يعرفه محمد عبد الفضيل على أنه: مجموعة المؤسسات و الفعاليات و الأنشطة التي تحتل مركز وسيطا بين العائلة بإعتبارها الوحدة الأساسية و بين الدولة.³

أما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيعرف المجتمع المدني بالمفهوم الذي لا ينطبق على بنى الدولة و المجتمع قبل تشكيل الدولة الحديثة و هو يحدد مجالا متمايز عن السلطة و أجهزتها و عن البنى التقليدية و الموروثة في آن واحد و يشير إلى الإنتظام و العلاقات القائمة على أساس مفاهيم معاصرة و علاقات تنتمي إلى عصر الدولة الحديثة تستند إلى معايير المواطنة و المشاركة الطوعية و الإنتظام على أساس الخيارات الفكرية و الجماعية المهنية.⁴

¹ محمد تامر كامل، المجتمع المدني و التنمية السياسية، دراسة في الإصلاح و التحديث في العالم العربي، أبو ظبي: مركز الامارات للدراسات و البحوث الاستراتيجية، 2010، ص43.

² علي حرب، العالم و مأزقه منطق الصدام و لغة التداول، ط2، الرياض: المركز الثقافي العربي، 2007، ص17.

³ صالح محمد نغم، "مجتمع مدني أم مجتمع أهلي دراسة لواقع المجتمع المدني في البلدان العربية"، مجلة العلوم السياسية، جامعة بغداد، العدد 38، [د س ن]، ص142.

⁴ كامل مهنا، تفعيل دور المجتمع المدني لتعزيز مشاركته في عملية التنمية، آليات تفعيل دور المجتمع المدني، القاهرة: الأمانة العامة للجامعة العربية، 2008، ص408.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

و قد قدم البنك الدولي تعريف للمجتمع المدني مفاده أن: " المجتمع المدني هو مجموعة واسعة النطاق من المنظمات غير الحكومية و المنظمات غير الربحية، التي لها وجودٌ في الحياة العامة، و تنهض بعبء التعبير عن إهتمامات و قيم أعضائها أو الآخرين، إستناداً إلى إعتبرات أخلاقية، أو ثقافية، أو سياسية، أو علمية، أو دينية، أو خيرية ".¹

ومن خلال التعريفات السابقة التي لم تتفق على تعريف موحد و جامع للمجتمع المدني ما يدل على أن المفهوم يعتره نوع من الإبهام و التضارب و منه نقدم تعريف إجرائي للمجتمع المدني "هو مجموعة من المؤسسات السياسية و الإجتماعية و الثقافية و المهنية التي تعمل في ميادينها المختلفة و المتعددة و هي مستقلة عن سلطة الدولة بشكل نسبي و تمارس مهامها بشكل طوعي و تشمل تنظيمات المجتمع المدني على كل الجمعيات و الأندية و التعاونيات و النقابات و الأحزاب.

الفرع الثالث: الفرق بين المجتمع المدني و المفاهيم المشابهة.

فهناك تشابه و خلط بين المجتمع المدني و المجتمع السياسي و المجتمع الأهلي:

- 1- المجتمع السياسي: هو نظام الدولة السياسي الذي لازمها و أصبح بديلاً للنظام القبلي القديم الذي كان يعتمد على تنظيم شؤونه الإجتماعية و السياسية على التشاور بين أفراد القبيلة الذين يديرون شؤونهم بطريقة بدائية.²
- 2- المجتمع الأهلي: هو مجتمع يتحدد عن طريق رابطة الدم أو الإلتناء العرقي أو الديني أو الطائفي و المؤسسات الإرثية لا تدخل في حيز المجتمع المدني لأن سلوكها و ثقافتها غير مدنية و الإلتناء إليها غير طوعي و ليس للإنسان الإختيار بأن يكون من هذه الطائفة أو القبيلة و إتخاذ غير ذلك

¹ الموقع الرسمي للبنك الدولي، أطلع عليه يوم 2019/02/25، على الساعة 9:20 <http://www.world bank.org>
² يعقوب يوسف الرفاعي، "الفرق بين المجتمع المدني والسياسي"، أطلع عليه يوم 2019/04/04، على الساعة 9:20 www.alsabah.com

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

يعني تعرضه للعزل أو النبذ الإجتماعي أو القتل في بعض الأحيان و الفرد في المجتمع الأهلي يرى الآخر عدو و يجب محاربته أو إقصائه.¹

وهنا نلاحظ الإختلاف بين المجتمع المدني و المصطلحات المشابهة له بحيث المجتمع المدني يستند إلى أركان يقوم عليها تجعله يختلف عن تلك المفاهيم و من هذه الأركان نجد:

1- الفعل الإرادي الحر (الطوعية): حيث أن المجتمع المدني يتكون من خلال المشاركة الطوعية التي

هي بالأساس الفعل الإرادي الحر و بهذه الطريقة يتميز المجتمع المدني عن تكوينات القرابة التي لا دخل للفرد في إختيار عضويتها.²

2- الركن الأخلاقي السلوكي: و ينطوي على قبول الإختلاف بين الذات و الآخر و على حق الآخرين

في أن يكونوا منظمات مدنية تحقق و تحمي و تدافع عن مصالحهم المادية و المعنوية و الإلتزام في إدارة الإختلاف داخل و بين مؤسسات المجتمع المدني و بينهما و بين الدول بالوسائل السلمية و في ضوء الإحترام و التسامح و التعاون و التناقض و الصراع السلمي.³

3- التنظيم الجماعي (المؤسسي): و هو أن المجتمع المدني مجتمع منظم يساهم في إيجاد نسق من

المؤسسات و الإتحادات التي تعمل بصورة منهجية خاضعة في ذلك لمعايير منطقية و قواعد

وشروط وقع التراضي بشأنها بمعنى أخر التنظيمات التي يشكلها الأفراد وفقا لنظام معين و قانون

محدد يتم الإتفاق حوله.

¹ منى هرموش، "دور منظمات المجتمع المدني في التنمية المستدامة دراسة حالة الجزائر"، رسالة الماجستير، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جوان 2010)، ص21.

² أماني قنديل، "تصور المجتمع المدني في مصر"، مجلة شعاع الفكر، العدد 3، 1995، ص99.

³ منى هرموش، المرجع السابق، ص22.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

المطلب الثاني: المسار التاريخي للمجتمع المدني.

المجتمع المدني ليس بالمفهوم الحديث في الحضارة الغربية، حيث إرتبط بأفكار عدة مفكرين و منظرين في مجال العلوم الإنسانية و الإجتماعية و لإبراز السياق التاريخي للمجتمع المدني لابد لنا أن نتطرق إلى تطوره في الفكر الغربي ثم الفكر العربي و الإسلامي.

الفرع الأول: المجتمع المدني في الفكر الغربي.

أ. التصور الكلاسيكي للمجتمع المدني:

تتمثل في تلك التصورات التي تبنها و طرحها عدة مفكرين الذي يمثلون مدرسة العقد الإجتماعي حيث ساد الإجماع بين مختلف الباحثين في مجال الفكر السياسي على إعتبار التجربة التي مرت بها المجتمعات الأوروبية في القرنين 17 و 18 خاصة في فرنسا و إنجلترا و أن الأفق الثقافي و الفكري الجديد الذي ساهم فلاسفة عصر الأنوار في رسم معالمه الأساسية بمثابة الإطار العام الذي إحتضن فرضية ظهور المجتمع المدني لأول مرة بكيفية واضحة و مميزة¹.

ومن أهم مفكري مدرسة العقد الإجتماعي نجد: (توماس هوبز، جون لوك، جون جاك روسو).

- توماس هوبز(1588_1679): حيث يرى أن حياة الإنسان لا تستقيم من دون تشريعات و تنظيم

لممارسة حريته، فالمجتمع هو ضرورة الخروج من الصراع اللامتناهي الذي يتولد من قانون حالة

الطبيعة، فالمجتمع المدني عند هوبز هو تعاقد بين أفراد يتنازلون عن كامل حريتهم مما يؤدي إلى

¹ عزيزة عتروس، "العلاقة بين الدولة والمجتمع المدني في النظم السياسية العربية دراسة حالة مصر"، مذكرة الماستر، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جوان 2011)، ص33.

الفصل الأول: التأسيس المفاهيمي و النظري للدراسة

نشوء الدولة و يمثلها حاكم أو هيئة أو سلطة مطلقة تمثل كافة الحريات التي يتم التنازل عنها

مجتمعة في إرادة واحدة هي إرادة الحاكم صاحب السيادة¹.

فالمجتمع المدني عند هوبز قائم على التعاقد و يعني عنده المجتمع السياسي الناشئ من إدارة الأفراد بالتنازل عن كامل حرياتهم لصالح الحاكم و لا يجوز الخروج عن هذا الحاكم.

- جون لوك(1632_1704): يعتبر جون لوك من أبرز المهتمين بمفهوم المجتمع المدني و هو يعني

المجتمع الذي يحمي الحقوق المتساوية للأفراد الناجمة عن القانون الطبيعي، وقد إتفق الأفراد على

تأسيس المجتمع المدني لحماية حقوقهم، و يعادل جون لوك المجتمع المدني بالمجتمع الساسي و

الدولة فكلهم مترادف و معبر عن شيء واحد و هو الإختلاف و الإنتقال من الحالة الطبيعية إلى

حالة الإجتماع السياسي

- جون جاك روسو: (1713-1788): الذي اتى بفكرة العقد الإجتماعي بين الأفراد في المجتمع

لتنظيم شؤون الناس الإجتماعية الإقتصادية و السياسية.²

و أعتبر جون جاك روسو أن الإدارة العامة لا تتجزأ و أن الصلاحية المطلقة بيد الشعب حيث أكد على و

جوب قيام نظام مدني خارج النظام الكنسي و المتمثل في نظام إجتماعي يتقاطع مع النظام القديم و إبرام

عقد إيديولوجي جديد يؤسس لميلاد المجتمع المدني.³

¹ علي عبد الصادق، الجذور التاريخية للمجتمع المدني، الرياض: دار المغاربة للنشر والتوزيع، 2015، ص25.

² شعبان عبد الحسين، المجتمع المدني الوجه الآخر للسياسة، عمان: دار الرواد، 2009، ص88.

³ نفس المرجع، ص38.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

ومن هنا نلاحظ أن مدرسة العقد الإجتماعي تعتبر المجتمع المدني يدل على المجتمع السياسي و الدولة و الأفراد مرتبطون بالدولة نتيجة الخروج من الحالة الطبيعية إلى حالة تشاركية رابطة بين الفرد و الدولة التي تحكم سلطة سياسية مبنية على التعاقد و الإتفاق بين الأفراد.

ب. النظرة الحديثة للمجتمع المدني في الفكر الغربي:

و نشير بداية إلى أهم المفكرين الذين أعطوا أهمية كبيرة للمجتمع المدني و منهم: أنطونيو غرامشي

الذي يقول " ما نستطيع فعله في هذه اللحظة هو تثبيت مستويين فوقيين أساسيين الأول يمكن أن

يدعى المجتمع المدني الذي هو مجموعة من التنظيمات و الثاني هو المجتمع السياسي أو الدولة"

إن التحولات و الصراعات التي حصلت في أوروبا طرحت إشكاليات على مفكري أوروبا في القرن 19

بحيث برزت النظرية الليبرالية و النظرية الماركسية لتناول مفهوم المجتمع المدني رغم الإختلاف في وجهات

النظر، حيث يرى آدم فرغسون أن المجتمع المدني هو "عملية تطور من الطفولة إلى النضج عكس الخشونة

المدنية، أي أن العقد الإجتماعي وجوده غير مبرر أصلاً، فالإنسان منذ وجوده كان ضمن المجتمع لا الفرد

و ما يقابل المجتمع المدني الخشن البدائي، فالمجتمع المدني هو مجتمع طبيعي.¹

فالمجتمع المدني عند غرامشي جزء من البنية الفوقية.

- أما فريدريك هيجل(1770_1831): يرى أن المجتمع المدني يتم بعد بناء الدولة و هو مثل الحيز

الإجتماعي و الأخلاقي الواقع بين العائلة و الدولة.

فالمؤسسات المدنية تحتل موقعها وسطاً بين مؤسسة العائلة و مؤسسة الدولة و هذا يعني أن تشكيل المجتمع

المدني يتم بعد إنشاء الدولة و هي في حاجة مستمرة إلى المراقبة الدائمة من طرف الدولة التي لها دور مهم

¹ بشارة عزمي، المرجع السابق، ص89.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

في تحقيق الوحدة داخل المجتمع في مقابل نفيه أن يكون للمجتمع المدني أي قدرة على تحقيق تماسكه دون أن تكسبه الدولة هذا التماسك.¹

- كارل ماركس(1883_1983): حيث يرى أن المجتمع المدني هو الواقع المميز المتبدل و المتنوع و هو الذات المتطورة في التاريخ و التي تفعل فعلها و تؤثر في تشكيل الدولة و نظامها.

فالمجتمع المدني عند ماركس يتضمن مجموعة العلاقات المادية للأفراد في مرحلة معينة من التطور تحدها القوى الإنتاجية و تشمل الحياة التجارية و الصناعية لمرحلة ما، لتجاوز من هنا الدولة نفسها ومن الأمة.²

كما أضاف ماركس ظاهرة الصراع الطبقي على المجتمع المدني الذي يمثل شكل الحياة الإجتماعية قبل نشوء الدولة و يحدد المستوى السياسي بوصفه مستوى تطور العلاقات الإقتصادية، و يعتبر المجتمع المدني عند ماركس الأساس الواقعي للدولة حيث شخصه في مجموع العلاقات المادية للأفراد في مرحلة محددة في تطور قوى الإنتاج.

و في أمريكا نجد اليكس دي توكفيل حيث أشار في مؤلفه " الديمقراطية في أمريكا " إلى تلك السلسلة اللامتناهية من النوادي و الجمعيات التي ينظم اليها المواطنون بكل عفوية و ربط و ضمان الحرية السياسية بالقوانين و العادات أي الوظيفة الأخلاقية و الفكرية للشعب، و من هنا تبرز أهمية المدنية وأهمية المواطنة كمكانة قانونية باعتبارها مجموعة أدوار إجتماعية و مجموعة من الصفات الأخلاقية.³

و يرى اليكس دي توكفيل إنه لابد للمجتمع أن تكون له عين فاحصة و مستقلة و تتمثل هذه العين الفاحصة في مجموعة متعددة من الجمعيات المدنية دائمة اليقظة على التنظيم الذاتي، و تعتبر هذه اهم الدراسات

¹ شعبان عبد الحسين، المرجع السابق، ص89.

² محمد الغيلاني، المجتمع المدني حججه مفارقاته و مصادره، بيروت: دار الهدى، 2004، ص19.

³ احمد شكر الصبحي، مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية 2000، ص18.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

التي سبقت الحرب العالمية الأولى والثانية الاتان قلصتا من تداول قضية المجتمع المدني بين المفكرين سواء على المستوى المحلي أو الدولي و هذا الى غاية منتصف القرن العشرين حيث تم طرح المفهوم بشكل من التحديث بعد الخراب الذي شهدته أوروبا الشرقية و الأنظمة الديكتاتورية في أواخر السبعينات و ظهور موجات التحول الديمقراطي مما دعي الى ضرورة وجود المجتمع المدني كمؤشر للديموقراطية و فاعل له دور كبير في رسم و صناعة القرار و السياسات العامة في الدول.

و يرجع السبب كذلك الى التحولات الإقتصادية و الإجتماعية التي عرفتها أوروبا الغربية¹ و عليه أصبح المجتمع المدني في الدول المتقدمة مركز لقيادة السلطة و تعاضم دوره الممتد للمستوى العالمي.

الفرع الثاني: المجتمع المدني في الفكر العربي و الإسلامي.

إن لعلم الإجتماعي الإسلامي المنطلق من الحضارة العربية و الإسلامية من خلال الدراسات و الممارسات فإننا نجد أن المجتمع المدني له جذور في عمق الحضارة الإسلامية، فهناك ممارسات للمجتمع المدني من خلال أن الدولة و المجتمع و الهيئات كلها تمثل مجتمع مدني دون إطلاق هذه التسمية.

و يقول وجيه كوثراني أن مصطلح المجتمع المدني قد أستخدم عند الفرابي و ابن خلدون، فالأول كتب عن المدينة الفاضلة و السياسة المدنية و الثاني كتب عن السياسة المدنية التي يميز بينها و بين السياسة المحكومة بوزاع الحاكم المستند إلى الشرع حيث يميزها ابن خلدون بقوله، " و ما تسمعه من السياسة المدنية فليس من هذا الباب و إنما معناه عند الحكماء ما يجب أن يكون عليه كل واحد من ذلك المجتمع في نفسه و في خلقه حتى يستغنوا عن الحكّام"² و قد إستمد ابن خلدون نظريته هذه للمجتمع المدني من الواقع في

¹ منصور مرقومة، "المجتمع المدني والثقافة السياسية المحلية في الجزائر بين الواقع والنظرية"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 08، جامعة ورقلة، 2010/04/303، ص303.

² نادية خلفه، "مكانة المجتمع المدني في الدساتير الجزائرية دراسة تحليلية قانونية"، رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر، كلية الحقوق، قسم الحقوق، 2007)، ص70

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

القرن 14 م خلال الحرف و التجارة و الصناعات و من خلال تعيين ممثل عن هذه الحرف و التجار مثل:

شيخ التجار الذي يعين بإجماع التجار و يعتبر دوره همزة وصل بين الوالي و القاضي و طوائف التجار.

كما أن المساجد تقام فيها الندوات الفكرية و الدينية فلها دور كبير في لم شمل الأفراد و ربطهم ببعضهم

البعض بشكل طوعي مما يشكل مؤسسة جامعة بشكل متين، و نذكر بالدور الذي لعبته جماعات الحرف، و

الصنائع و التي تمثل كشكل نقابات، و كذا جماعات العلماء و القضاة و أهل الإفتاء من خلال فرض

إستقلالية عن السلطة في كثير من الأمور فهم يمثلون كقادة للمجتمع المدني حيث يلجأ إليهم الناس لحمايتهم

و الدفاع عن مصالحهم.

حيث يؤكد الباحثين على أن سمات المجتمع المدني و أشكاله نشأت خلال القرن التاسع عشر،

حيث شكلت النقابات العمالية و المهنية و الجمعيات الدينية و العلمية و التعاونية التي هي من منظمات

المجتمع المدني.¹

و قد برز المجتمع المدني في الخطابات العربية إرتباطا بالديموقراطية لمواجهة الإستبداد و تكريس

حقوق الإنسان و الدفاع عن الحريات حيث يلاحظ أن المجتمع المدني إنتشر في الدراسات العربية بعد نهاية

الإستعمار و تكوين الدولة الحديثة مما أدى بالنخب إلى تأسيس تنظيمات مدنية فاعلة مثل الجمعيات المهنية

و النقابات و هذا مرتبط بالعولمة و وسائل الإتصال المختلفة المتطورة و تداعياتها على دول العالم، مما أدى

إلى بروز المجتمع المدني في الفكر العربي بقوة خلال العقدين الأخيرين على وجه الخصوص غير أن

الإلتباس لا يزال السيمة اللصيقة لهذا المفهوم و ممارساته العربية.²

¹ سمية أوشن، "دور المجتمع المدني في بناء الامن الهوياتي في العالم العربي-دراسة حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، (جامعة

الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، أكتوبر 2010)، ص33.

² ليندة لطاد بن محرز، المجتمع المدني ودوره في بناء الدولة والتحويلات السياسية دراسة تطبيقية الجزائر نموذجاً، القاهرة:

دار الكتاب الحديث، 2016، ص07.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

المطلب الثالث: خصائص المجتمع المدني.

إن من سمات التمدن و التطور المصاحبين للتحول الديمقراطي و سلاسة التعامل مع النظام السياسي و بروز الإنفتاح على القوى الفاعلة في المجتمع و تبني سياسة المشاركة و التساوي بمقتضى أن تكون التنظيمات المنطوية تحت لواء المجتمع المدني تتميز بخصائص تؤكد على دورها الفعال في بلورة الرؤى التي يصبو إليها، و من أهم خصائص المجتمع المدني تنطرق إلى الميزات التالية:

1- **الإستقلالية:** حيث يتميز المجتمع المدني بعدم خضوعه لأي سلطة سياسية سواء كانت سلطة محلية أو وطنية فالإستقلالية التامة عن السلطة و المبادرة و الفاعلية و مع سعيه الى الوصول الى السلطة السياسية و الضغط عليها في إتجاه رسم السياسات العامة الملائمة و صناعة القرار لصالح الشعب، و هذا لا يمكن أن تحققة تنظيمات المجتمع المدني في ظل التبعية، بل يتحقق في ظل تمتعه بالاستقلال و النفوذ في ظل نظام حكم ديمقراطي متشعب بمبادئ الديمقراطية التشاركية و حقوق الإنسان و الحكم الراشد و دولة الحق و القانون¹.

2- **الطوعية و الحرية:** إن فكرة الطوعية بصفتها مكونا أساسيا داخل بنية المجتمع² التي تؤسس لفكرة المؤسسة و المتمثل في المجتمع المدني الذي يتم الإنخراط في تنظيماته بشكل طوعي و بكل حرية دون أي ضغط من أي جانب، كما يركز المجتمع المدني على الأفعال الإدارية الحرة أو التطوعية التي تدفع الأفراد لتشكيل البنى الإجتماعية المختلفة و بهذه الطريقة يتميز و يبني المجتمع المدني عن باقي التكوينات الإجتماعية المفروضة أو المتوازنة تحت أي إعتبار كالجماعات القرابية مثلا

¹ محمد بوضياف، الاحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني في الجزائر، الجزائر: دار المجد والتوزيع، 2010، ص38.

² نفس المرجع، ص40.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

(الأسرة، العشيرة، القبيلة) و التي لا يتحكم و لا يختار الإلتواء إليها، فهي محكومة عليه بحكم المولد و الإرث، كالدولة التي تفرض قوانينها و سيادتها و جنسيتها على من يولدون أو يعيشون ضمن إقليمها الجغرافي دون قبول مسبق منهم.

3- القدرة على التكيف: لقد حدد صمويل هنتغتون عدة خصائص تتميز بها منظمات المجتمع المدني و منها خاصية القدرة على التكيف مع التطورات في البيئة التي تعمل فيها، إذ كلما كانت المؤسسة قادرة على التكيف كانت أكثر فعالية لأن الجمود يؤدي إلى تضائل أهميتها و القضاء عليها و من أنواع التكيف نجد:

- التكيف الوظيفي: و يقصد به قدرة المؤسسة على إحداث تغييرات و تعديلات في أنشطتها و وظائفها قصد التكيف مع الظروف الجديدة بعدما أن تكون مجرد أداة لتحقيق أغراض معينة.¹
- التكيف الزمني: و يتمثل في قدرة مؤسسات المجتمع المدني على المقاومة و الإستمرار لفترة طويلة من الزمن، و هذا يقتضي وجود مؤسسة تعتمد على أسس متينة تضمن لها البقاء و الإستمرار للحماية و الدفاع عن أهدافها و هذا لا يأتي إلا بوجود قيادة جيدة و طموحة.

4- التعدد: و معناه تعدد المستويات الرأسية و الإفقية داخل المؤسسة و هو تعدد الهيئات التنظيمية مع إنتشارها الجغرافي و إتساعها على نطاق واسع يشمل المجتمع ككل بحيث ينتشر إلى جميع المناطق داخل الدولة مما يعطي لها صدى و دعم من طرف جميع أطراف المجتمع.

¹ منى هرموش، المرجع السابق، ص 29.

الفصل الأول: التأسيس المفاهيمي و النظري للدراسة

5- التجانس: و هذا يحدث بعدم وجود نزاعات و صراعات داخل المؤسسة تؤثر في ممارساتها لنشاطها

و كلما كان مرد الإنقسامات بين الإجنحة و القيادات داخل المؤسسة و كانت طريقة حل الصراع

سلمية كأن هذا دليل على تطور مؤسسات المجتمع المدني.¹

و كلما تزايدت أنماط العلاقات القائمة على أسس التعاون و التنافس على حساب العلاقات القائمة على

أساس الصراع بين قوى المجتمع و فئاته أعتبر ذلك مؤشرا على حيوية هذا المجتمع بالمعنى الإيجابي و

العكس صحيح.

فالوفاق داخل المؤسسة يؤدي إلى الإستقرار و التجانس و التقارب ما يجعل من منظمات المجتمع المدني

تؤدي دورها بصورة فعالة و هادفة.

¹ نادية بنونة، "دور المجتمع المدني في صنع و تنفيذ و تقييم السياسة العامة"، رسالة الماجستير، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية)، جوان 2011، ص40.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

المبحث الثاني: وظائف المجتمع المدني ومكوناته.

المطلب الأول: وظائف المجتمع المدني.

إن تحقيق مؤسسات المجتمع المدني لأهدافها التي أنشأت من أجلها و المتمثلة في:

1- دعم مشاريع التنمية الشاملة و المستدامة بحيث تكون شركات الدولة في تنفيذها و مراقبة حسن

أدائها و رصد الإنتهاكات التي تتعرض لها.¹

2- المساهمة في رسم السياسة العامة و إقتراح القرارات و المشاريع التي تخدم المصلحة العامة.

3- تشجيع العمل التطوعي و الخيري و التضامني و التكافل بين جميع الفئات الإجتماعية المختلفة.

4- تنمية و تكوين كفاءات حيادية قادرة على المساهمة في مجتمعاتهم و منظماتهم المهنية و الدفاع عن

مصالح مناضليها و المجتمع بصفة عامة.

هذه الأهداف و من أجل تحقيقها تقوم منظمات المجتمع المدني بعدة وظائف و هي:

1- التنشئة السياسية و الإجتماعية: هذه الوظيفة تعكس قدرة المجتمع المدني على الإسهام في عملية

بناء المجتمع و إعادة بنائه من جديد من خلال غرس قيم الولاء و الإلتزام و التعاون و التضامن

و الإستعداد لتحمل المسؤولية و المبادرة بالعمل الإيجابي و الإهتمام و التحمس للشؤون العامة

للمجتمع ككل بما يتجاوز الإهتمامات الخاصة و المصالح الشخصية.²

¹ عبد الحسين شعبان، مرجع سابق، ص35 - 36.

² محي الدين بياضي، "المجتمع المدني في دول المغرب العربي ودوره في التنمية السياسية دراسة حالة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، أكتوبر 2012)، ص33.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

2- التعبير و المشاركة: و ذلك من خلال التعبير عن المصالح و المطالب بأسلوب منظم و طريقة

سلمية دون الحاجة إلى إستعمال العنف طالما أن البديل العلمي متوفر و متاح، و هذه الوظيفة

تؤدي إلى تقوية شعور الأفراد بالإنتماء و المواطنة و بأنهم قادرين على المبادرة بالعمل الإيجابي

التطوعي دون القيود بل تشجعهم الحكومة على التحرك المستقل بحرية دون الإعتماد عليها لخدمة

المجتمع و هم مطمئنون إلى أن حقوقهم و حرياتهم مصانة لأن هناك حصنا يلجؤون إليه للإحتماء

به في حالة تعدي الدولة عليها.¹

3- الوفاء بالحاجات و الدفاع عن الحقوق: و من أهمها الدفاع عن حقوق الإنسان المكفولة في المواثيق

و الدساتير و القوانين و من هذه الحقوق حق التجمع و الإنخراط في الجمعيات و الدفاع كذلك عن

الحريات المختلفة، و من خلال هذه الوظيفة يتم تجميع المصالح التي تمارس أساسا من قبل النقابات

العمالية و المنظمات الحقوقية و جماعات رجال الأعمال و سائر منظمات الدفاع.

4- وظيفة إفرار القيادات الجديدة: إن مؤسسات المجتمع المدني تعتبر الوعاء الذي يقوم بتكوين قيادات

كفئة قادرة على إيجاد الحلول للمشكلات الإجتماعية المختلفة، و بذلك تساهم في دفع التطور

الديموقراطي للمجتمع و إنضاجه من خلال ممارساتها لوظيفة إفرار القيادات.²

5- الوساطة والتوفيق: و هو التوسط بين المجتمع و الحكام من خلال تلقي مؤسسات المجتمع المدني

للمطالب و إعادة ترتيبها و جدولتها ثم تقديمها الى المؤسسات الرسمية من أجل النظر فيها وأخذها

بعين الإعتبار في سياستها العامة المستقبلية و هذه الوظيفة تعتبر أداة مساعدة للأنظمة و الحكومة

¹ عز الدين ناهد، موسوعة الشباب السياسية، القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية الأهرام، 2000، ص41.

² عبد الغفار شكر، المجتمع الأهلي، دمشق: دار الفكر، 2003، ص96.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

من خطر التعرض للإحتجاجات و الإضطرابات العنيفة، كما أن هذه الوظيفة عنصر الوقاية

للمجتمع ككل من الإنقسام و الصراع و التفكك.¹

6- ملئ الفراغ في حال غياب الدولة: و يكون ذلك بانسحاب الدولة و تخليها عن بعض وظائفها و

أدوارها الرئيسية، و هنا يتحرك المجتمع المدني لسد هذا الفراغ لحماية المجتمع من الإنزلاق و

الإنهيار باعتبار أن هنالك شرائح كانت تستفيد من الوظيفة التي كانت تؤديها الدولة و تخلت عنها

لأسباب إقتصادية أو خارجية عن إرادتها مثل رفع الدعم عن بعض الفئات الإجتماعية بضغط دولي

مثلا. و إلى جانب الأوضاع الإقتصادية و المالية قد تختفي الدولة و تعجز عن أداء وظائفها تجاه

المجتمع تحت تأثير الغزو و الإحتلال الأجنبي أو الحرب الأهلية و لنا في الوطن العربي أمثلة

عديدة في فلسطين و لبنان و الكويت أثبتت تجارب الإحتلال و الحرب مدى أهمية المجتمع المدني

أن ينهض بدور بديل للحكومة، و يمر المجتمع منذ أزمته بسلام دون أن يهتز إحساس المواطنين

بالإنتماء بعد أن غابت الدولة عن أعينهم.²

7- المساهمة في التنمية الشاملة: إن مساهمة المجتمع المدني في التنمية الشاملة يتحقق عن طريق

المشاركة فمشاركة المستويات الشعبية الدنيا هي ضمان لتحقيق النجاح، بالإضافة الى المتغيرات

الدولية المتسارعة منذ تسعينيات القرن الماضي و تزايد الإهتمام الدولي بالمجتمع الدولي كشريك

للدولة في التنمية و تزايد ذلك في القرن الحالي، حيث أصبحت مؤسسات المجتمع المدني بكل

تنوعاتها مقبولة لدى الرأي العام و الحكومات و رجال الأعمال و المؤسسات الدولية.

¹ سلاف سالمى، "دور المجتمع المدني في المغرب العربي في عهد التعددية السياسية، الجزائر دراسة حالة"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جوان (2010)، ص46.

² نفس المرجع، ص48.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

المطلب الثاني: مكونات المجتمع المدني.

إن الأدوات المختلفة التي يقوم بها المجتمع المدني في إطار مؤسسات و تنظيمات مختلفة كل حسب الهدف الذي أنشأ من أجله، حيث تساهم هذه المؤسسات المكونة للمجتمع المدني بالدفاع عن مصالح المجتمع ككل و عن مصالح أعضائها، و هذه المنظمات تعمل بصفة مستقلة عن أجهزة الدولة في ظل إحترام القوانين و التشريعات المنظمة لها فهي تعتبر سند المجتمع و الدولة في آن واحد و تتمثل هذه المؤسسات فيما يلي:

1- الأحزاب السياسية: إن الكثير من المفكرين و الباحثين يستبعدون الأحزاب السياسية من فواعل

المجتمع المدني و من أهمهم "لاري دياموند" و السبب في إستبعاد الأحزاب السياسية من مكونات المجتمع المدني هو أن هدفها السعي للوصول إلى السلطة.

و إن ما يميز المجتمع المدني ليس فقط إستقلاله عن الدولة و إنما كذلك عن المجتمع السياسي و هو يعني في جوهره النظام الحزبي.¹

إلا أن هنالك من يرى و يدرج الأحزاب السياسية ضمن مكونات المجتمع المدني نظرا لقيام الأحزاب السياسية لأدوار ذات طبيعة إجتماعية و ثقافية و اقتصادية و بيئية و هذا من خلال تنظيم أنشطة و ندوات يتم من خلالها توعية المجتمع بقضايا بعيدة عن السياسة مثل الدفاع عن حقوق الإنسان و المطالبة بتحقيق الحقوق الإجتماعية و الاقتصادية لصالح المجتمع، يعرف الحزب السياسي على أنه تلك التنظيمات و التكتلات السياسية التي أوجدت لنفسها برنامجا وفق لأهداف يراد تحقيقها و ذلك من خلال الوصول الى السلطة وهذا

¹ عبد النور ناجي، "دور المجتمع المدني لتحقيق الحكم الرشيد في الجزائر، دراسة حالة الأحزاب السياسية"، مجلة المفكر، العدد 3، جامعة بسكرة، 2006، ص112.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

عن طريق الأطر القانونية و الديمقراطية، و يعد مؤسسة سياسية تعمل على تحقيق المشاركة السياسية في التنمية و التنشئة السياسية.¹

و أرى أنه رغم التوجه السياسي للأحزاب السياسية من خلال سعيها الى السلطة و تحقيق مكاسب سياسية إلا أنها تلعب دورا ذو بعد إجتماعي و إقتصادي و تنموي مما يجعلنا نصنفها ضمن مكونات المجتمع المدني.

2- النقابات و الإتحاديات العمالية و المهنية: تعتبر النقابات و الإتحاديات العمالية و المهنية من أهم المؤسسات المكونة لتنظيمات المجتمع المدني نظرا لدورها الفعال في تحقيق آمال المجتمع، بالإضافة الى كون النقابات تشكل وعاء كبير لشرائح الشعب.

وتعرف النقابة من قبل الباحثين بأنها: "مؤسسة تجمع بين مجموعة من الأشخاص بهدف الدفاع عن مصالحهم، فهذه النقابات لا تهدف الى الربح أو الوصول إلى السلطة بل الدفاع عن مصالحهم، و تشمل المعلمين و نقابات الأطباء، المهندسين، المحامين، الصحافيين... الخ و تعد النقابات من أكثر التنظيمات تمثيلا من حيث عدد العمال المنخرطين في تنظيماتها حيث تمثل الفضاء الحقيقي لدراسة مشاكل العمال و إنشغالاتهم و الدفاع عنها سواء كانت مهنية أو إجتماعية أو إقتصادية و تتخذ النقابات العمالية عدة سبل للدفاع عن العمال و الموظفين و من بين هذه الطرق الإضراب و الإحتجاجات و التظاهرات أمام الهيئات المستخدمة و النقابات لا تقتصر على فئة العمال و الموظفين بل تتعدى الى أصحاب الحرف و المهن و هذا كان نتيجة الإنتشار الواسع للمهن و الحرف موازاة مع إنتشار عدد الحرفيين في نفس التخصص.

¹ إبراهيم بن خليف، المدخل إلى علم السياسة، الجزائر: دار قرطبة للنشر و التوزيع، 2010، ص116.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

و لا يقتصر دور النقابات و مساهمتها الفعالة في الدفاع عن الطبقة الشغيلة فحسب بل تتعدى الى العديد من القضايا و المسائل في الشأن العام في المجتمع، كالتنمية و محاربة الفقر و حماية البيئة¹ و المساهمة في رسم السياسة العامة من خلال الإقتراحات التي توجهها لصنع القرار في الدولة.

3-الجمعيات: تعد الحركات الجموعية من أهم الشركاء الأساسيين للسلطات سواء على المستوى المحلي أو على المستوى الوطني وتمثل وزن كبير في بنية المجتمع المدني وفي معظم دول العالم، حيث تؤدي الجمعيات دورا رياديا في نشأت المجتمع المدني حتى أن البعض يطلق عليها تسمية جمعيات النفع العام، و تعرف الجمعيات بأنها اتفاق منظم و مستمر بين عدة اشخاص أو أكثر لإستغلال معلوماتهم و مهاراتهم و نشاطاتهم في خدمة المصلحة العامة و لغاية غير ربحية و عرفها الأستاذ حسن ملحم بأنها الإتفاق الذي يضع أكثر من إثنين من الأفراد بصفة دائمة معرفتهم أو نشاطهم في خدمة هدف غير تحقيق الربح المادي² و من الناحية الإجتماعية فهي مجموعة من الأفراد يرغبون في القيام بعمل أو نشاط معين لتحصيل فائدة لهم أو للمجتمع الذي يعيشون فيه في إطار من التطوع و التعاون.³

و من أهم مبادئ الجمعيات العمل التطوعي بدون مقابل و حرية الإنضمام إلى الجمعية و المساهمة فيها بكل إخلاص، و تنوع إختصاصات الجمعيات حسب الهدف الذي تم تسطيره وقت إنشائها فنجد جمعيات ذات طابع خيرى و جمعيات ذات طابع رياضي، علمي، ثقافي، إجتماعي و الجمعيات النسائية و البيئية و حقوق الإنسان بالإضافة إلى جمعيات ذات طابع خاص مثل الجمعيات المتعلقة بفترة معينة كجمعيات المعاقين و جمعيات المتعاقدين لفترة العسكريين أو مؤسسات معينة و قد برز الدور الفعال لهذه الجمعيات

¹ كريم بركات، "مساهمة المجتمع المدني في حماية البيئة"، أطروحة دكتوراه، (جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، أكتوبر 2014)، ص59.

² محمد إبراهيم ارباب، تطور المجتمع المدني من أوروبا الى العولمة، القاهرة: دار الفكر العربي، 1997، ص37.

³ نفس المرجع، ص38.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

في مجال التعبئة و التوعية و من ثمة فإن وجود مثل هذه الجمعيات التنظيمية يدل على مدى وعي المجتمع بأهمية تمتع الأفراد بحقوقهم و الدفاع عنه، و تضمن معظم دساتير و تشريعات دول العالم حرية تأسيس الجمعيات و تضع شروط لذلك و يجب أن تتخذ الجمعية هيكلًا تنظيميًا و نظامًا أساسيًا يحدد مؤسسيها ومسيريها و مجال عملها و الأهداف التي تصبو إلى الدفاع عنها أو المراد تحقيقها، و قد ينصرف تسمية الجمعيات إلى تسميات أخرى مثل الرابطة الإتحادية و التنسيقية و كلها لها معنى واحد من حيث المحتوى و هو خدمة المجتمع.

المطلب الثالث: أهمية المجتمع المدني.

تعد أهمية المجتمع المدني في الكثير من النشاطات و الفعاليات و المهام الذي تقدمه للمجتمع، فهو يدافع عن حقوق الشعب و رغباته في الصحة و التعليم، لهذا فهو يملك زمام السلطة و التأثير و المحاسبات القانونية للدولة، و تكمن أهمية المجتمع المدني كذلك في الوقت الحالي بالإهتمام بقضايا المرأة و تعليم الأطفال، من خلال تقديم مشاريع و تقديم المساعدات للاجئين، و تأمين لهم حاجاتهم الأساسية من سكن و غذاء و فرص عمل مناسبة لقدراتهم، حيث يسعى دائماً في الدفاع عن الحريات و تأهيل أفراد المجتمع على العيش بحرية و إستقلالية تامة، كما يتبع خطوات عمل مناسبة لطبيعة الثقافة الإجتماعية المحلية لنجاح خطته المنشودة عبر وضع خطط و آليات متوازنة مع الفكر الشعبي لدى الأفراد¹.

فالمجتمع المدني هو المناخ و الجو الذي تنمو و تتشكل فيه فعاليات المجتمع كالنقابات العمالية من الطبقات الشغيلة و المهن المختلفة و الأحزاب و الجمعيات و الأندية المتخصصة في جميع المجالات الحياتية للمجتمع، و منه تبرز الأهمية فيما يخص الشعور بقيمة وجود الإنسان و الإلتناء الوطني الحر الطبيعي و أنه فعال في الجماعة بإمكانه تقديم مجهود يرضي المجتمع و يخدم المصلحة العامة.

¹ عمر على حسن، " أهمية المجتمع المدني"، تم الإطلاع عليه يوم 2019/03/05 على الساعة 15:30 على الموقع <https://weziwezi.com>

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

فالمجتمع المدني يعتبر صلة بين المواطن و الدولة مما يخفف العبء عن كلا الطرفين كما يطلق على المجتمع المدني أنه حكومة ظل أو حكومة شعبية بعد أن تطور إلى مؤسسات إجتماعية و دستورية ديموقراطية أضحت بمثابة حكومة ظل موسعة تستطيع أن تحاسب النظام في الدول و بعد أن يتطور عملها و يزدهر و يترجم بمؤسسات قانونية علنية أو معلنه.

بالإضافة أن منظمات المجتمع المدني تقدم خدمات لفائدة المجتمع و خاصة الفئات الأكثر حاجة لاسيما في المناطق النائية فهي تقوم بتقديم الخدمات الإجتماعية و تنفيذ برامج التنمية و كذا تنمية المهارات و التدريب في مختلف المجالات كالبرامج الإستراتيجية و تنفيذ و توسيع المشاركة الشعبية في القضايا المطروحة، حيث تكمن أهمية المجتمع المدني كذلك فيما يلي:¹

- المساهمة في رسم السياسات و الخطط العامة على المستويين الوطني و المحلي من خلال إقتراح البدائل و التفاوض عليها أو التأثير في السياسات العامة لإدراج هذه البدائل فيها و لتحقيق أهدافها.
- تنفيذ برامج متكاملة لخدمة المجتمع و من المهم وجود شبكات و مجالس تنسيقية بين هذه الجمعيات من أجل تنسيق جهودها.
- المساهمة في رقي المجتمع و تقوية اللحمة الوطنية.
- إشاعة ثقافة حرية التجمع و الحصول على المعلومات و الشفافية و النزاهة و مبادئ الديموقراطية.
- المساهمة في تفعيل دور الجماعات المحلية من خلال رسم السياسات المحلية عن طريق تقديم المشورة و الإقتراحات و إطلاع السلطات المحلية بالمشاكل و الإنشغالات الهامة التي تخص المجتمع.

¹ مصطفى عطية جمعة، "دور منظمات المجتمع المدني"، تم الإطلاع عليه يوم 2019/03/05 على الساعة 21:30 على

الموقع <https://www.alukoh.net/culture/0/108230>

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

المبحث الثالث: مفهوم الموظف.

يرتبط معنى الموظف بالوظيفة العمومية التي يمارسها أشخاص يطلق عليهم مصطلح الموظف العام الذي يمارس نشاطه في مرفق عمومي تابع للدولة.

فالموظف العام عبارة عن أداة الدولة لتحقيق أهدافها، و يتمثل دور الموظف العام في أداء وظيفته وفقا لإجراءات و أطر قانونية و إيديولوجية الدولة التي تفرض عليه واجبات يجب الإلتزام و التقيد بها و العمل على تنفيذها و السير بمقتضاها.

و في المقابل تقر الدولة للموظف العمومي بحقوق يستفيد منها جراء قيامه بعمله أو أداء وظيفته و عليه نتطرق إلى تعريف الموظف العمومي ثم نستعرض واجباته وحقوقه...

المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي.

لقد اختلفت معظم التشريعات و كذلك الآراء الفقهية في تحديد دقيق لمفهوم الموظف العام، و أكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها، و من هنا سأتطرق الى التعاريف التشريعية و الفقهية و القضائية للموظف العام.¹

1- التعاريف التشريعية للموظف العام:

لقد ورد في القانون الخاص بموظفي الدولة الفرنسية المؤرخ في 19/10/1996 المادة الأولى "يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة و يشغلون إحدى درجات السلم الرئاسي في إحدى الهيئات بالإدارة المركزية أو في المرافق القائمة على الأموال العامة أو المؤسسات العامة".

¹ عبد الحميد كمال حشيشي، دراسات في الوظيفة العام في النظام الفرنسي، القاهرة: دار النهضة العربي، 1977، ص165.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

و قد نصت المادة الأولى من نظام الموظفين الفرنسي على أن: هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة و المصالح التابعة لها و المؤسسات العامة للدولة، و لا يطبق على القضاة و العسكريين و العاملين في الإدارات و المصالح و المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي و التجاري.

أما القانون المصري: فقد عرفه في القانون رقم 46 الصادر سنة 1964 بأنه "يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة" أما القانون رقم 210 الصادر سنة 1951 فقد عرفه في المادة الأولى كما يلي "يعتبر موظفا عاما في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر جمهوري (رئاسي) أو قرار من مجلس الوزراء أو من وزير أو من أي هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانونا".¹

أما المشرع الجزائري: فقد حذى حذو المشرع الفرنسي في تعريفه للموظف حسب ما ورد في المادة الأولى من المرسوم الأساسي للوظيفة العامة الجزائري «أنه يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة وفي الجماعات المحلية و كذلك في المؤسسات و الهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم، و لا يسري هذا القانون على القضاة و القائمين بشعائر الدين و افراد الجيش الوطني الشعبي». ²

¹ سليمان المطاوي، مبادئ القانون الإداري، القاهرة: دار النهضة، 1997، ص282.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 133/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966، ص50.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

أما في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومة لسنة 2006 " فالموظف هو كل شخص معين في وظيفة دائمة و رسم برتبة السلم الإداري وفقا للشروط و الإجراءات القانونية لمؤسسة أو إدارة عامة ليقوم بواجبات و مسؤوليات مقابل أجر محدد ".¹

2- التعاريف الفقهية و القضائية للموظف العمومي: لقد وضع الفقهاء و العمل الجاري في مجال

القضاء معايير يستوجب توفرها حتى يتم إكتساب صفة الموظف و من هذه المعايير ما يلي:

- دوام الوظيفة: و هي أن يتم الإلتحاق بالمنصب بصفة دائمة و مستقرة و منظمة و ثابتة و عكس ذلك فإن الأشخاص الذين يشغلون مناصب بصفة مؤقتة لا يعتبرون موظفون حتى و لو كانوا في مرفق عام.

- أن يعمل الموظف لحساب شخص معنوي عام: و في ذلك تكريس للمعيار العضوي حيث يجب لإكتساب صفة الموظف أن تتم الخدمة لفائدة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام مباشرة أو بواسطة هيئة إدارية عمومية، و بذلك لا يعد العاملون في المرافق الصناعية و التجارية أو الإقتصادية أو الشركات الخاصة موظفون حتى لو كان هدفها تحقيق مصلحة عامة.²

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006، ص06.

² سهام عبدلي، " ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر 03/06 "، تاريخ الإطلاع 2019/04/05، على الساعة

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

3- نظرية الموظف الفعلي:

ترجع نظرية الموظف الفعلي لأصول قضائية و فقهية و مفادها أن الموظف الفعلي هو شخص بعيد عن السلم الإداري و لا ينتمي إلى الوظيفة العمومية أساسا لكنه يباشر وظيفة إدارية لأسباب إستثنائية، و قد تم تعريف الموظف العام من قبل الأستاذ هوريو فقد عرف الأستاذ " هوريو Hauriou " الموظفين العامين بأنهم " كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت إسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى"، وعرفه دويز Duez، وديبير Debeyre بأنه " كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالإستغلال المباشر من قبل الدولة و يوضع بصورة دائمة في وظيفة داخله في نطاق كادر إداري منظم، و قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف هو " كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في الملاك و تكون في خدمة مرفق عام.¹

وعرفه الدكتور توفيق شحاته: الموظف العام هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، و ينطوي تعريف الموظف العمومي الفقه و القضاء المصري على عنصرين في المرفق العام هما:²

1- العمل في خدمة مرفق عام أو أحد اشخاص القانون العام

2- أن يقوم بعمل منتظم غير عارض

- أما في تعريفه في الفقه الجزائري: فقد عرفه ميسون صبح أنظمة سير الإدارة العامة، أعوان لهم

أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة

¹ مازن ايلو راضي، القانون الإداري، عمان: الرضوان للنشر والتوزيع، 2010، ص68.

² نفس المرجع، ص 75.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

الموظف، و لا يعرف بهذه الصفة إلا أشخاص الذين سموا تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا.¹

- و عرفه عبد الرحمن الرميلى: الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين إرتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم و واجباتهم و دون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية.²

و من خلال هذه التعاريف نلاحظ إتفاقها الى حد بعيد في تصنيف الشخص الموظف في تبعيته للدولة أو إحدى مؤسساتها و يكمن الإختلاف في المصطلح بين المؤسسات و الدول في التعبير عن الشخص شاغل الوظيفة العامة، حيث هنالك من الدول و المؤسسات العامة من يطلق على هذا الشخص المستخدم العمومي و العامل العمومي مثل فرنسا و الجزائر و الولايات المتحدة الأمريكية و في إنجلترا يطلق عليه لفظ خادم الملك.³

و من هنا يمكن صياغة تعريف إجرائي للموظف فهو كل شخص تم تعيينه بموجب قرار صادر من السلطة المختصة في الدولة بغرض القيام بخدمة في مرفق عام تابع للدولة أو إحدى مؤسساتها العمومية.⁴

المطلب الثاني: واجبات الموظف.

إن شغل أي شخص لوظيفة عامة يستلزم عليه التقيد بعدة ضوابط و إلتزامات تكون في شكل قواعد و واجبات يتحتم عليه القيام بها و أدائها بشكل جيد و بكل تقاني و هذه الواجبات متعددة و ممتدة حتى خارج

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص 19.

² نفس المرجع، ص 20.

³ نفس المرجع، ص 20.

⁴ مباركة بدري، محاضرات في الوظيفة العامة، محاضرة أقيمت على طلبة السنة الثالثة إدارة محلية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2012/02/24 الساعة العاشرة صباحا.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

نطاق العمل و يمكن حصر مجموعة من الإلتزامات و الواجبات التي تفرضها صفة الموظف على الشخص، كما يلي:

1- القيام بالعمل بدقة و أمانة و إخلاص: و يعتبر هذا الواجب من أهم واجبات الموظف و هو أن يؤدي عمله بنفسه في الوقت المناسب و المكان المحدد التي كلف بالقيام بعمله بكل دقة و إهتمام كبير بهذا العمل الذي يقوم به و أن يبذل كل جهده لأداء هذه الوظيفة التي كلف بها بإخلاص و أمانة، فعلى الموظف أن يحترم مواعيد العمل و ألا يتغيب أن لا يتزكّه إلا بإذن من الرئيس المسؤول أو التأخير عن المواعيد الرسمية للعمل يعتبر إخلال بواجب الموظف يستوجب المسؤولية.¹

و يلتزم الموظف كذلك بالإخلاص في العمل و ذلك من خلال التعاون مع زملائه في أداء الواجبات الوظيفية إستنادا إلى أن العمل الإداري هو عمل جماعي يؤدي بواسطة أكثر من موظف في وقت واحد قصد ضمان سير المرفق العام و إطرء و حسن تقديم الخدمة للمواطنين بالإضافة إلى حسن المعاملة لأن الهدف الأساسي للعمل الإداري هو الخدمة و اشباع الحاجات العامة، لذلك يجب المحافظة و معاملة المواطنين على أساس التقدير و الإحترام دون إستعلاء أو كبرياء أو تضييع وقته في المماطلة و التأجيل.

و كذلك يجب على الموظف المحافظة على الأموال و الممتلكات العامة بإعتبار أن الموظف هو نائب الشعب في التصرف في أمواله، لذلك يحضر عليه التقصير في الحفاظ عليها و صيانتها.²

2- واجب الطاعة: يتمثل واجب الطاعة في الوظيفة العامة و من أهم الإلتزامات التي يجب أن يتحلى بها الموظف و تتجلى هذه الإلتزامات و الواجبات في الإمتثال للأوامر الرئاسية و هي تمثل المظهر المادي

¹ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 104.

² مباركة بدري، المرجع السابق.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

لواجب الطاعة و التي يجب القيام بها بدقة و إخلاص في حدود القوانين المعمول بها و إجتنا ب إقامة العراقيل التي تشمل أوامر فاعلية الرئيس و يشترط في الزامية إمتثال المرؤوس لأوامر الرئيس أن تكون هذه الأوامر حائزة من الناحية القانونية و ممكنة التنفيذ عمليا و المقصود من واجب الطاعة ليس الطاعة في كل الأوامر بل يجب على الموظف الإمتناع عن أداء الأوامر التي تخالف القانون. و يندرج ضمن واجب الطاعة الإلتزام الأدبي وذلك بإظهار الأدب و اللباقة في التعامل مع الرؤساء و المسؤولين وذلك بعدم التجرع و الإمتناع عن أي فعل أو قول يشكل تحدي أو إهانة لهم مما يؤثر سلبا على أداء المرفق العام، و هذا لا يعني الخضوع الكلي للموظف و تجريده من شخصيته فالعلاقة بين الرئيس و المرؤوس هي علاقة تبادل و إحترام.¹

3- واجب المحافظة على السر المهني: أن الإلتزام بالسر المهني و كتمانته من الواجبات الأساسية التي تقع على عاتق الموظف فالسر المهني يقصد به عدم إفصاح الموظف أو إدلائه بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته إذا كانت تستلزم السرية و يظل هذا الإلتزام قائما حتى بعد تركه الوظيفة، و يترتب على مخالفة الموظف لهذا الواجب تعرضه للمسؤولية التأديبية و المسؤولية الجنائية إذ تشكل إفشاء أسرار الوظيفة جريمة ينص عليها القانون، فالموظف عند ممارسته لمهامه قد يطلع على بعض أسرار و خبايا الهيئة المستخدمة و قد يقوم بتسريب هذه المعلومات إلى الغير مما يؤدي إلى المساس بسمعة و سيرورة الإدارة العامة و يعتبر السر المهني ساري المفعول إلا إذا فقد الموضوع سرينته أو صار معروفا بطبيعته، أو لإلغاء الأمر الذي فرض هذه السرية أو سماح السلطات المختصة بإفشاء السر أو إذن صاحب السر بإفشائه أو إذا كان من شأن إذاعة السر منع إرتكاب جريمة.²

¹ عبد السلام بوراس، "حقوق و واجبات الموظف العمومي في القانون الجزائري"، تاريخ الإطلاع يوم 2019/03/06

الساعة 14:50 الرابط الإلكتروني <https://hrdissoussion.com/hr/14127.html>

² نفس المرجع، نفس الموقع.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

و يشمل الإلتزام بالمحافظة على السر المهني كذلك المحافظة على الوثائق الإدارية و أمنها و الإمتناع عن الكشف عنها لأي كان إلا في إطار ممارسة المهام الإدارية و الهدف من هذا الواجب هو حماية الهيئة المستخدمة.

4- الإمتناع عن إستغلال النفوذ و الرشوة: يتمتع الموظف بإعتباره ممتلك للشخص المعنوي العام بقدر كبير من السلطة تمكنه من تحقيق المصلحة العامة، لذا يمنع القانون هذا الأخير إستغلال هذه السلطة أو إساءة إستغلالها، لتحقيق المصالح أو للأفراد بدون سبب غير مشروع، و يعاقب القانون على الرشوة بجميع صورها و لكي يبعد المشرع الموظف عن مواطن الشبهة حرم عليه صراحة بعض الأمور التي قد تعرضه إلى عقوبات جزائية و لو كان ذلك على حسن نية مثل: قبول الهدايا أو الإمتيازات أو رشايي بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية. كما يمنع عليه تبديد أو إختلاس أو إحتجاز أو إخفاء أموال عامة أو خاصة، كما يمنع عليه إستعمال إمكانيات الإدارة لمصلحته الخاصة أو إستغلال وظيفته لجني الفوائد غير المشروعة مقابل تأدية مهامه مما يجعله في خاتمة إستغلال النفوذ من خلال المنصب الذي يتولاه أو يديره.¹

5- عدم ممارسة عمل متعارض مع الوظيفة: إن سبب منع الموظف من ممارسة أي نشاط موازي أو نشاط ثاني هو الحفاظ على نشاط المزطف و أدائه بكل دقة و كفاءة و يرجع ذلك لعدة أسباب منها:

- مصلحة المرافق العامة: إذ أن مصلحة المرفق تقتضي المحافظة على إستقلال الموظف في عمله و منع قيام أية رابطة بينه و بين الأفراد يمكن أن تؤثر على إستقلاليته في القيام بأعباء وظيفته نتيجة زيادة العبء عليه بقيامه بعملين في وقت واحد، عمله في الوظيفة العامة و عمله الخاص.

¹ خالد محمد مصطفى، الوظيفة العمومي النشأة و التطور، الخرطوم: دار جامعة افريقيا العالمية للطباعة، 2012، ص20.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

- مقاومة البطالة: إذ أن الموظف الذي يشغل وظيفة ما مهما كانت متواضعة فهي مصدر رزق له فلو مارس هذا الموظف عمل آخر فإنه يتسبب في ضياع فرصة للبطالين عن العمل و لكن رغم هذا المنع إلا أن معظم التشريعات المتعلقة بممارسة الموظف لنشاط أو عمل آخر له إستثناءات لبعض الموظفين يسمح لهم بممارسة عمل ثاني و هذا ما أقره المشرع الجزائري حيث يسمح للموظف مثلاً القيام بالتعليم في مؤسسات التعليم العالي أو التكوين المهني إذا إقتضت الضرورة و المصلحة ذلك¹.

المطلب الثالث: حقوق الموظف.

يتمتع الموظف بعدة حقوق و حريات عامة تضمنتها معظم الدساتير في العالم و هذه الحقوق مرتبطة بشخص الموظف كإنسان بالإضافة إلى حقوق و مكاسب مرتبطة به بصفته موظف في إحدى المؤسسات التابعة للدولة، و هذه الحقوق هي التي تشكل مكسب و دعامة للموظف من أجل أداء مهامه في أحسن الظروف و تقديم خدمة لائقة بهيئة الشخص المعنوي و المتمثل في الدولة أو إحدى مؤسساتها العمومية، كما تعتبر هذه الحقوق الممنوحة للموظف عبارة عن آلية أو أداة لحمايته من أي تعسف من طرف الجهة المستخدمة أو أي جهة أخرى مهما كانت و تتمثل حقوق الموظف فيما يلي:

1- الحق في الراتب و التعويضات:

يقصد بالراتب المبلغ الذي يتقاضاه الموظف بصفة دورية و منظمة مقابل ما يؤديه من عمل أثناء الخدمة في الوظيفة و يتم تحديد الراتب في الوظائف حسب الفئة و الرتبة و الدرجة في السلم الإداري الذي تعتمده كل دولة، و يعتبر الأجر أو الراتب بكل عناصره الوسيلة الرئيسية لعيش الموظف و يكون إستحقاقه بعد أداء الخدمة في نهاية كل شهر، فالراتب هو الحق الأساسي للموظف، كما تعتبر التعويضات المختلفة من الحقوق المالية الأساسية للموظف العمومي و يعتبر الراتب نصيب العامل أو الموظف من الدخل القومي يتحدد بما

¹ محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص143.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

يضمن مستوى من الحياة اللائقة طبقا للمستوى الإقتصادي و الحضاري لبلد ما، و يتفاوت هذا الأجر أو

الرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.¹

و يتحدد الراتب بعدة أساليب منها ما يلي:

- معيار المدة: حسب هذا المعيار فإن الراتب يحدد حسب الزمن فتحدد بالساعة و قد يحدد بالأسبوع و

قد يحدد بالشهر و الأسلوب الغالب في هذا المعيار هو تحديد الراتب بالشهر.

- معيار المردودية: حسب هذا الأسلوب فإن الراتب يحدد وفق كمية الإنتاج و هذا المعيار يرتبط بين

الراتب و الإنتاج.

- المعيار المزدوج: أما هذه الطريقة فهي تجمع ما بين مزايا الطريقتين السابقتين بحيث يحسب الراتب

الأساسي على أساس الزمن، أما الرواتب الشخصية فتحدد على أساس المردود الفردي و المردود

الجماعي.²

ويتجه أغلب الفقهاء إلى إعتبار المرتب بأنه عنصر من عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف

بالدولة و هذا وفق الإتجاهات المختلفة للفقهاء الإداري.³

أما التعويضات فهي تلك المخصصة لتعويض التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات و

مكان ممارسة العمل و الظروف الخاصة به و هذه التعويضات تخلف من قطاع إلى قطاع و من دولة الى

دولة إلى دولة، فالتعويضات المخصصة للمعلمين مثلا تختلف عن التعويضات المخصصة للشرطة و

الجيش و من أمثلة التعويضات و العلاوات نجد المنح العائلية للموظف الذي يعيل زوجته و أولاده و

¹ حماد محمد شطأ، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي في الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص05.

² صبرينة قنيني، "حقوق الموظف العمومي و حمايتها في التشريع الجزائري"، مذكرة الماستر، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جوان 2016)، ص14.

³ محمد الصغير بعلی، تشريع العمل في الجزائر، الجزائر: مطبعة قالمة، 1995، ص56.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

تعويض الإختصاص يكون بحكم المؤهلات الفنية مثل الأطباء في قطاع الصحة و تعويض المنصب و يعود لطبيعة الوظيفة التي تقتضي الإجهاد الجسماني أو الفكري التي يميزها، و كذلك تعويض العمل الإضافي و الذي يكون عمله خارج الساعات الرئيسية للعمل، و تعويض المنطقة و الذي يخص للموظفين في المناطق الجغرافية التي تتميز بصعوبة العيش مثل المناطق الباردة جدا أو المناطق التي تتميز بحرارة كبيرة.¹

2- الحق في الترقية:

تعد الترقية وسيلة لتحفيز و تشجيع الموظف للقيام بعمله و تنتج عن هذه الترقية آثار مادية في مرتب الموظف و الترقية تخص المسار المهني للموظف و تكون في شكلين و هما: الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة أو السلك، و يحكم الترقية عدة شروط من أجل إضفاء الشفافية على جميع الموظفين و تختلف هذه الشروط حسب نظام كل دولة وعادة ما يتم الإعتماد على الأقدمية أو الإختبار المهني، و تعتبر الترقية من أهم الحقوق المهمة التي ترافق الموظف طيلة مساره المهني.

3- الحق في العطل:

تتمثل القاعدة العامة في إعتبار وقت الموظف ملكا للدولة وعليه لا يجوز الإنقطاع عن العمل إلا في إطار العطل المدفوعة الأجر المحددة في القانون والتي تعد إحدى الحقوق الممنوحة للموظف.²

و بناء على المصلحة العامة تقتضي في الكثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة من أجل إسترجاع الموظف لنشاطه و تقديم أفضل الخدمات للصالح العام، و تتمثل العطل في:

- العطل الإعتيادية: و هي التي يحصل عليها الموظف بصفة منتظمة كل سنة و المتمثلة في أيام الراحة الأسبوعية و العطل السنوية و العطل الخاصة بالأعياد الرسمية لكل الدول.

¹ سهيلة بن طيبة، الموظف ودوره في بناء الدولة و التحولات السياسية دراسة تطبيقية الجزائر نموذجا، القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2016، ص16.

² مباركة بدري، المرجع السابق، ص73.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

- العطل الطارئة: و تتمثل في العطل و الإجازات الطارئة أو العارضة و هي تلك التي ينقطع فيها الموظف عن عمله لأسباب تملئها عليه الظروف مثل العطل المرضية التي يستفيد منها الموظف سواء في حالة المرض العادي أو المزمّن أو بسبب حادث عمل أو مرض مهني، و تقتضي معظم التشريعات القانونية في دول العالم بأحقية الموظف بإستمرار حقوقه المرتبطة بالوظيفة في حالة عطله مرضية و تكون عن طريق تكفل الجهة المستخدمة بالموظف المريض سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة.

كما تفرض بعض التشريعات عطل خاصة بناء على تراخيص استثنائية تكون غير مدفوعة الراتب و تكون للضرورة القصوى بناء على تقدير الهيئة المستخدمة على أساس ما يقدمه الموظف من تبريرات.

4- الحق النقابي و الإضراب: ¹

يعتبر الحق النقابي للموظف من الحقوق السياسية و المدنية في معظم التشريعات المقارنة و ذلك بفضل توضيحات الطبقة الشغيلة فللموظف الحق في إنشاء منظمات نقابية لها الصفة التمثيلية للعمل بالتفاوض الجماعي للمؤسسة و المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها.

و من الوسائل التي تستعملها النقابة في حماية حقوق الموظف الإضراب و الذي يعتبر كذلك حق مصرح به في أغلب دساتير العالم لأنه وسيلة للضغط على الهيئة المستخدمة و المطالبة بالحقوق الخاصة و يعتبر الإضراب بيد الموظفين من شأنه أن يثقل الخدمة العمومية و يحرك الرأي العام في آن واحد و نظرا لخطورة هذا الحق أي الإضراب نجد أن التشريعات تضبطه بإجراءات قانونية فضلا عن توفير الحماية القانونية لهذا الحق.

¹ أحمد حسن، مستقبل الموظف في الوطن العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2000، ص35.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

5- الحق في الحماية الذاتية:

وتتمثل في الحماية الذاتية للموظف من أي إهانة وتهديد والشتم والقذف والاعتداء الذي قد يتعرض له أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة حيث تحل الدولة محل الموظف للحصول على التعويض عن الضرر الذي لحق به من مرتكب الفعل الضار، فالهيئة المستخدمة ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة ما ارتكب أحدهم خطأ وتعرض لمتابعة قضائية، ولكن هذه الحماية تكون فقط في حالة إذا ما كان الخطأ متعلق بالخدمة فالهيئة المستخدمة ليست مسؤولة عن حمايته.¹

6- الحق في التقاعد والحماية الاجتماعية:

يعد مفهوم التقاعد من المفاهيم الحديثة التي أخذت بها جميع الدول لرفع الظلم الذي لحق بالموظفين و العمال الذين كانوا يعملون طوال حياتهم ثم يستغنى عن خدماتهم أو يطردون من العمل لإنخفاض قدراتهم الإنتاجية بسبب تدهور أوضاعهم الصحية أو كبر السن دون أي ضمانات أو حقوق. و يعتبر التقاعد جزء من فلسفة الضمان الاجتماعي في هذا العصر الذي لم يعد مجرد مطلب إنساني فحسب بل أصبح فضلا عند ذلك ضرورة اقتصادية و إنمائية و إنسانية، تعمل جميع دول العالم المتطورة من أجل توفيرها لموظفيها كافة وقد إتفقت معظم قوانين الموظفين في مختلف الدول على وجوب إيجاد سن معينة ينتهي عندها الموظف من الخدمة و يحال على التقاعد إلا أنها اختلفت في تحديد السن التي يستحق الفرد عند بلوغها معاشا تقاعديا إلا أن أغلبية الدول حددته بين 60 و 66 سنة وذلك لإحتمالية تناقص إنتاجية الفرد في هذا السن.²

أما الحماية الاجتماعية للموظف فهي تعني حمايته باعتباره عضو في المجتمع من حيث تلبية احتياجاته هو و أسرته لأداء مهامه بشكل مرضي و يتجلى ذلك في الحماية الصحية التي تعتبر حقا أساسا للموظف و

¹ أحمد حسن، المرجع السابق، ص 37.

² نفس المرجع، ص 47.

الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري للدراسة

ذلك للحفاظ على قدرته البدنية و المعنوية ضمانا لزيادة فاعليته و ذلك من خلال تأسيس طلب العمل الذي يحمي الموظف من الأمراض المهنية و حوادث العمل عن طريق و قاية الموظف بواسطة الفحوص الطبية التي تتولاها مصالح طب العمل بصفة دورية بالإضافة إلى مراقبة أماكن العمل من حيث توفر النظافة و الأمن، و تتمثل الحماية الإجتماعية للموظف كذلك الخدمات العلاجية التي تكون عن طريق الضمان الإجتماعي و تعويضه عن المصاريف العلاجية التي تكفل بها الموظف سواء لشخصه أو أحد أفراد عائلته أو المتكفل بهم.

و إعتبرت منظمة العمل الدولية 2011 أنه يجب أن يتضمن برامج الحماية الإجتماعية كل الضمانات الأساسية التي تمنح لجميع الأفراد الحق وفي كل حياتهم بالوصول إلى الخدمات الصحية و التعليمية وحد أدنى من الدخل بما يتماشى مع المستويات الوطنية، إلا أن هذا يجب أن يتوافق مع دعم برامج التمكين الإقتصادي و إعتقاد سياسات تحفز الإنتاجية و إيجاد فرص العمل المنظم و اللائق و الذي يضمن حقوق العمال و مكتسباتهم الإجتماعية خلال وبعد مرحلة التقاعد.¹

7- الحق في التكوين و تحسين المستوى:

إن عملية التكوين و الرسالة تحضى بأهمية كبيرة لدى الهيئات الإدارية و المؤسسات العمومية نظرا لما لها من أهمية في تحسين مستوى الموظفين و ذلك من أجل عصنة الإدارة و المنظمة بصفة عامة و زيادة المردودية و الإنتاجية، و لهذا يتم السماح له بالمشاركة في الملتقيات و الأيام الدراسية الوطنية و الدولية، كما يشمل هذا الحق للموظف بمتابعة الدراسة في حدود ساعات محددة، و تكمن أهمية التكوين و تحسين المستوى كذلك أن الموظف هو محور العملية الإنتاجية أو الإدارية و عليه يجب الإستفادة من التكوين من أجل تطوير معارفه و تحسين مستواه، حيث يرى معظم المختصين أن التكوين و التطوير

¹ احمد حسن، المرجع السابق، ص25.

الفصل الأول: التأسيس المفاهيمي و النظري للدراسة

يتضمنان كل خبرات التعلم التي تزود بها العاملون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أغراض و أهداف المؤسسة.

فالتكوين يعبر نشاط تعليم من نوع خاص فهو نشاط متعمد تمارسه المؤسسة بهدف تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يستغلها، و هو واحد من وسائل تطوير العاملين في المؤسسة.¹

و إن كان التكوين و تحسين المستوى حق من حقوق الموظف سيلتزم أداءه له إلا أنه في نفس الوقت يمكن إعتباره كواجب عليه من أجل تقديم أفضل خدمة و مردود و في أحسن صورة.

¹ وليام رتريسي، تصميم نظم التدريب و التطوير، ترجمة: سعد أحمد الحياي، الرياضي: معهد الإدارة العامة، 2004، ص14.

الفصل الأول: التأسيس المفاهيمي و النظري للدراسة

خلاصة الفصل الأول:

يتضح مما سبق أن المجتمع المدني يعتبر حلقة وصلة ربط بين السلطة السياسية التي تولت تسيير شؤون الدولة و المجتمع بمختلف فئاته و مجالاته المتعددة سواء في المجال الإقتصادي و الإجتماعي و الثقافي إلى غير، فمؤسسات المجتمع المدني عبارة عن ناطق وممثل عن كافة المواطنين و هي تعد ضرورة حتمية في الدولة لضمان إستقرارها و مواكبتها للتطور الحاصل في العالم في شتى المجالات.

فمن المهام التي تضطلع بها مؤسسات المجتمع المدني الدفاع عن حقوق الإنسان من خلال جمعيات وطنية مكلفة بمهمة حماية الحقوق و الحريات بما فيه حقوق الطبقة الشغيلة و التي تتولى الدفاع عنها المنظمات النقابية بإعتبار أن الموظف عنصر أساسي في العملية الإنتاجية و حسن سيرورة المرفق العام، و عليه يجب تمكينه من جميع حقوقه المقررة في التشريعات و توفير جو ملائم لأداء مهامه في أحسن الظروف وفق ما تفرضه عليه واجباته المتعلقة بوظيفته و ذلك من أجل الترقية بالخدمة العمومية و تحقيق رفاهية المجتمع.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

إن مهمة الدفاع عن الحقوق والحريات المختلفة المقررة وفقا للقوانين والتشريعات الدولية أصبحت من المهام الرئيسية لمنظمات المجتمع المدني بما فيها تلك الحقوق والمزايا المقررة لفئة الموظفين و يجب الذكر أن أهم التنظيمات فعالية في دول العالم هي تلك المنظمات التي تولت مهام الدفاع عن طريق الموظف من خلال العمل النقابي ومرد ذلك أن فئة الموظفين أكثر فئة منظمة ولها نفس الحقوق و المطالب و نفس الإنشغالات ناهيك على أنها طبقة مثقفة و واعية بحقوقها و تملك وزن ثقيل في المجتمع وصوت مسموع ومستجاب من قبل السلطة الحاكمة، وهذا ما يكرسه واقع التنظيمات النقابية في الجزائر من خلال أنها أكثر تنظيمات المجتمع المدني الجزائري بروزا وتأثيرا على مسار السياسات العامة في الدولة، إضافة إلى المنظمات الحقوقية والتضامنية والتي بدأت تأخذ مكانها في أوساط المجتمع الجزائري.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

المبحث الأول: مراحل تطور المجتمع المدني الجزائري.

من الثابت أن المجتمع المدني الجزائري مر بعدة مراحل تاريخية لازمته في مساره وتطوره وفرضت عليه قيود ومناهج توجه وفقا لكل مرحلة يمر بها المجتمع الجزائري، شأنه ذلك شأن الموظف في الجزائر، الذي فرضت عليه الإيديولوجيات السياسية موقعا وإطار تنظيمها يحدد وضعياته القانونية والمهنية والتي بواسطتها تتحدد حقوقه وواجباته المتعلقة بوظيفته والمهام التي كلف بها.

المطلب الأول: المجتمع المدني الجزائري أثناء الإستعمار الفرنسي.

لقد تشكل المجتمع المدني الجزائري قبل الاحتلال الفرنسي من مجموعة من المؤسسات و البنى الاجتماعية المختلفة والمتنوعة من حيث البنية والوظائف والمتمثل في المساجد والزوايا والتي كانت تؤدي أدوار تشمل مختلف الجوانب الاجتماعية و الإقتصادية والتعليمية والسياسية وغيرها، بالإضافة إلى العمل الطوعي الذي تجسد فيما يعرف بالتبصرة وتاجماعت والهادفة إلى تنمية المجتمع بشكل عام وتنظيم سير الحياة فيه.¹

هذه البنى الاجتماعية لم تكن محكومة بالإنتماء القبلي والعشائري أو الوراثي بل كانت متاحة لكل راغب في التطوع كما أنها تتمتع بالإستقلالية التامة عن الدولة، حيث يتم تحويلها عن طريق الصدقات والتبرعات والزكاة والأوقاف وهو ما يمنحها الطابع المدني.

¹ جهيدة شاوش أخوان، "واقع المجتمع المدني في الجزائر: دراسة ميدانية لجمعيات مدينة بسكرة أنموذجا"، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، (2015)، ص95.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

هذا النمط من المؤسسات والنشاط الذي يسودها راجع إلى الدين الإسلامي الذي جسد قيم ومبادئ المجتمع المدني من خلال أسس الحرية والعدالة وروح المسؤولية والتشاور وحق الاختلاف والتعاون... الخ، وهي القيم التي يقوم عليها المجتمع المدني.¹

ومن أبرز التنظيمات والمؤسسات المستقلة عن الدولة التي عرفها المجتمع الجزائري في هذه الحقبة نجد المساجد والزوايا نقابات الحرف والصنائع والتجار، وجماعات العلماء والقضاة وأهل الإفتاء وقد كانت هذه التنظيمات تحمل على عاتقها شؤون التربية والتعليم والرعاية الصحية و الاجتماعية وغيرها،² ولكن رغم وجود هذه التنظيمات والمؤسسات إلا أنها كانت تجسد الطابع التقليدي للمجتمع المدني حيث كانت مندمجة مع المجتمع الأهلي والمجتمع السياسي والدولة بشكل كبير ولا يمكن التفريق بشكل واضح بين المجتمع والدولة.

إن مرحلة الإحتلال الفرنسي للجزائر فرضت عدة تحولات مرتبطة بالسياسة الإستعمارية التي أثرت في المجتمع الجزائري و إنعكس ذلك على المجتمع المدني التقليدي والذي أخذ يتشكل بصورة أكثر تنظيم وذلك من أجل الحفاظ على الهوية وثقافة المجتمع الجزائري والوقوف ضد الغزو الثقافي والسياسي الفرنسي، بالإضافة إلى الحركات ذات الطابع الديني التقليدية كالطرق الصوفية والقادرية.

وقد كانت بداية تأسيس جمعيات بصفة قانونية بعد صدور قانون 01 جويلية 1901 بفرنسا حيث طبق في الجزائر، فكانت بعض الجمعيات موالية لفرنسا وبعضها جزائرية تعمل على الحفاظ على الهوية المحلية والتطوع وأغلب هذه الجمعيات تحمل تسمية إسلامية ومن أبرز هذه الجمعيات نجد حركة الإخوة الجزائرية المؤسسة من طرف الأمير خالد في 23 جانفي 1922.³

¹ عبد الحميد الأنصاري، "تحو مفهوم عربي إسلامي للمجتمع المدني"، مجلة المستقبل، عدد 27، أكتوبر 2001، ص 103.

² جهيدة شاوش أخوان، المرجع السابق، ص 100.

³ فاطمة بن يحي وعمر طعام، "واقع الحركة الجمعوية في المجتمع الجزائري"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 11، جوان 2015، ص 204.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

_ جمعية العلماء المسلمين والتي تأسست في 05 ماي 1931 برئاسة عبد الحميد بن باديس والتي لعبت دور فعال في القضية الوطنية والدفاع عن الهوية، وكانت الفترة الممتدة من سنة 1901 إلى غاية 1947 متميزة من حيث إنتشار الجمعيات بمختلف طبوعها وتوجهاتها كما أن هذه الفترة كان العالم مسرحا لحربين عالميتين مدمرتين و إكتسبت هذه الجمعيات والنوادي أدوار جديدة توزعت ما بين إجتماعية، ثقافية، دينية، وسياسية تعمل على تنشيط الحركة الجمعوية، وهذا ما عكس التوجه الذي فرضه الإستعمار حيث كانت الجزائر تعيش تحت تعسف قانون الأهالي الذي كان يحرم الجزائريين من التمتع بالحريات الأساسية التي تسمح لهم بممارسة حقوق المواطنة وقد كان القانون الفرنسي يعتبرهم رعايا ولا يمكنهم أن ينشدوا الحرية والمدنية ولا السياسية ولا حتى الجمعيات والنوادي الثقافية والفنية دون ملاحقة هذا القانون التعسفي.¹

وقد ذكر الباحث عمر دارس عدة جمعيات في هذا السياق من بينها:²

1- الجمعيات الرياضية.

* الإخوة الجزائريين 1922.

* فدرالية المنتخبات الإسلامية الجزائرية 1927.

* فريق مولودية الجزائر 1921.

* الوطنية 1923.

* فريق إفريقيا 1924.

2- الجمعيات الدينية:

* الهداية 1932.

* نادي الإصلاح 1934.

¹ سعد الله أبو القاسم، "تاريخ الجزائر الثقافي"، بيروت: دار الغرب الإسلامي، 1998، ص313.

² جهيدة شاوش أخوان، المرجع السابق، ص98.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

* التهذيب 1938.

3- الجمعيات الإجتماعية والثقافية والطلابية.

* المعهد الإسلامي للتضامن الإجتماعي.

* جمعية التربية والتعليم المحافظين.

* الكشافة الإسلامية الجزائرية.

* جمعية طلبة شمال إفريقيا المسلمين التي تأسست سنة 1927 بمساهمة من الطلبة الجزائريين في فرنسا

والجزائر والتي تحولت تسميتها في 08 جويلية 1955 إلى الإتحاد الوطني للطلبة الجزائريين برئاسة

أحمد طالب الإبراهيمي، والذي أعلن في 19 ماي 1956 عن إضراب مفتوح عن الدراسة و الإلتحاق

بالثورة التحريرية.

وقد لعبت هذه الجمعيات والنوادي دورا مفصليا في الدفاع عن ملامح ومقومات الشخصية الوطنية التي

حاول الإستعمار طمسها رغم القمع والملاحقات التي تتال مناضليها وأتباعها.

كما برزت في هذه المرحلة بعض الأحزاب والمنظمات ذات الطابع السياسي مثل حزب نجم شمال إفريقيا

الذي تأسس سنة 1926 والذي كان من نواة الأخوة الإسلامية التي أسسها الأمير خالد¹. وحزب الشعب بقيادة

مصالي الحاج و الذي يمثل الإتجاه الوطني الثوري والسياسي الإصلاحية بأسماء عديدة منها "الشباب الجزائريون

المتطوعون" وجماعة النخبة و مثل هذا التيار المطالب بالإندماج فرحات عباس الذي أنشأ فيما بعد حركة

أحباب البيان والحرية في 14 مارس 1944 الذي تحول سنة 1946 إلى الإتحاد الديمقراطي للبيان الجزائري،

إضافة إلى الحزب الشيوعي، الذي تأسس سنة 1936 وهو إمتداد للحزب الشيوعي الفرنسي الذي تأسس سنة

1920، والذي تمثلت مطالبه في الجانب الإجتماعي فقط دون الجانب السياسي أو الثوري.

¹ جهيدة شاوش أخوان، المرجع السابق، ص98.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

ومع إندلاع الثورة التحريرية عرفت منظمات المجتمع المدني التي ظهرت سابقا الإختفاء و الإندثار فأختفت العديد من الجمعيات بفعل التشكيك في إرتباطها بجهة التحرير الوطني¹ التي تأسست في أول نوفمبر 1954 رغم نشاطها السري قبل هذا التاريخ.

أما عن الجانب المتعلق بالعمل النقابي فقد بدأت من دخول المحتل الفرنسي أرض الجزائر عام 1830، إلا أن المسيرة الحقيقية بدأت عام 1871 والتي كان هدفها طرد المحتلين و إستعادة ملكية الأراضي الفلاحية المنتزعة وهذا ما جعل السلطات الفرنسية تصدر عام 1881 قانون ينص على توجيهه على توجيه عقوبات صارمة ضد النقابات التي تقبل في عضويتها للعمال الجزائريين.²

وفي بداية العشرينيات من القرن العشرين شهدت الحركة العمالية تغييرا واضحا فقد بدأ العمال بتنظيم أنفسهم و الإستقلال عن النقابات الفرنسية فرفعوا شعار (الحرية والإستقلال) مما أدى إلى قيام النقابات الفرنسية بإحتواء التحرك العمالي الجزائري ففي 1927 شارك المنسوب عن عمال الجزائر في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل إستقلال الشعوب في بروكسل والذي أقتع المؤتمرين بالتصويت على قرار يدعو إلى إستقلال الجزائر وإعطائها حق تقرير والمساواة في الحقوق السياسية.

وفي عام 1935 شهدت إزدياد إنشاء اللجان العمالية والنقابية فقد تأسست لجنة في ندرومة بتلمسان من طرف الفلاحين والمعلمين والطلاب وصغار التجار.³

¹ يوسف حميطوش، "إشكالية المجتمع المدني في الجزائر"، مجلة الفكر، العدد 12، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015، ص414.

² نفس المرجع، ص415.

³ سعد توفيق عزيز البزاز، "تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962"، مجلة التربية والعلم، جامعة الموصل، كلية الآداب، المجلد 19، العدد 41، 2012، ص159.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

وبحلول عام 1947 شكلت هيئة مركزية للقضايا العمالية برئاسة النقابي " عيسات إيدير " وإلى غاية إندلاع الثورة التحريرية في الفاتح من نوفمبر 1954 شهدت الحركة النقابية الجزائرية إنهاء العلاقة بين الحركة النقابية الفرنسية وأعلنت موقفها من جبهة التحرير الوطني وحمل السلاح مع المناضلين لتحرير الجزائر بعد إستعمار ابتداءً منذ عام 1830.¹

وفي 24 فيفري 1956 تم تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين بقيادة عيسات إيدير والذي أصبحت له فروع وكان يضم أكثر من إحدى عشرة منخرطاً.

مما جعل السلطات الفرنسية تقوم بإعتقال وسجن النقابيين ومن بينهم عيسات إيدير وذلك في ماي 1956 الذي تعرض إلى أشنع أنواع التعذيب و توفى بسبب ذلك في 26 جويلية 1959.

ومن هنا نلاحظ أن الحركة النقابية في الجزائر أثناء فترة الإستعمار من أبرز الإتجاهات الإجتماعية في النضال ضد الإستعمار الفرنسي رغم التمييز و الإضطهاد الممارس من طرف الإستعمار الفرنسي.

¹ عبد الرحمان بن محمد الجيلالي، " تاريخ الجزائر العام"، ط4، بيروت: دار الثقافة، 1980، ص37.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

المطلب الثاني: المجتمع المدني الجزائري في مرحلة الأحادية الحزبية.

إن التطور التاريخي المستمر الفريد من نوعه يجعل المجتمع المدني الجزائري في تطور بذاته وتنوعه كذلك حسب الفترة التاريخية و بمجيء مرحلة الإستقلال وما بعدها من صراعات حادة ولا إستقرار سياسي جعل التجربة الجزائرية أكثر تعقيد وتأزما من ناحية المجتمع المدني ودراسته مرورا إلى مراحل التعددية وما بعدها.¹ تميزت هذه المرحلة في بدايتها بإستمرار القوانين الفرنسية بالتطبيق في المجالات المختلفة، فكان أول صدور لدستور البلاد 08 سبتمبر 1963، وفي مادته التاسعة عشرة تنص على ما يلي: "تضمن الجمهورية حرية الصحافة وحرية وسائل الإعلام الأخرى وحرية تأسيس الجمعيات، وتنص المادة العشرين من نفس الدستور على: "الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير مؤسسات معترف بها تمارس هذه الحقوق في نطاق القانون."²

غير أنه في المقابل لم يتم الإعتراف بالتعددية الحزبية فكان لحزب جبهة التحرير الوطني السيطرة الكلية على دواليب الحكم وكان يعرقل كافة أشكال التنظيمات المستقلة بما فيها التنظيمات النقابية رغم إقرارها دستوريا وفرض رقابة على الجمعيات وكل ما كان من الجمعيات ما هو إلا قاعدة نضالية للحزب الطليعي و ظهر في هذا السياق الإتحاد العام للعمال الجزائريين و الإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين و الإتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية فقد ظل الحزب الأحادي له دور قيادي وأصبحت الجمعيات و المنظمات من القوى الإجتماعية للثورة

¹ عبد اللطيف باري، "المجتمع المدني وتأثيره على المجتمع المدني الجزائري"، رسالة الماجستير، (جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص التنظيمات السياسية والإدارية، سبتمبر 2007)، ص 99.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دستور، مؤرخ في 10/09/1963، المتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 64 الصادر في 10/09/1963، ص 888.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

تعمل تحت توجيه الحزب و تعتبر الإمتداد الطبيعي له لتحقيق التحول الإجماعي وبناء الإشتراكية والدفاع عنها¹.

* فترة الستينات: بعد تخلص المجتمع الجزائري من سيطرة الإستعمار الفرنسي وجد نفسه تحت سيطرة الحزب الواحد الذي فرض سلطته على تنظيمات المجتمع المدني بكل مكوناته في ظل الإيديولوجية و محاولة السيطرة على جميع البنى الإجماعية والسياسية والمهنية وإحتوائها تحت شعار الوطنية و الوحدة و القومية.

* فترة السبعينات: التي تمثل صدور أول تشريع جزائري خاص بالجمعيات² و الذي من خلاله الدخول في مرحلة جديدة من سيرورة المجتمع المدني الجزائري، حيث أنهى العمل بأحكام القانون الفرنسي الشهير لسنة 1901، من خلاله شكل حقل العمل الأصلي و صياغته التي تقيد مجال العمل الأصلي بطريقة حاسمة و تخضعه لتشريع جديد قمعي و صارم يخول للسلطات العامة و جبهة التحرير الوطني حقا مطلقا في الموافقة على إنشاء أي جمعية أو حلها من خلال ضرورة الحصول على الموافقة المسبقة³. و قد تم إنشاء جمعيات عديدة خاصة الجمعيات الرياضية و جمعيات أولياء التلاميذ، غير أن رابطات الشباب و الجمعيات الخيرية و الدينية كانت قليلة.

و مع صدور دستور 1976 و الذي نص في المادة 56 أن حرية إنشاء الجمعيات معترف بها و تمارس في إطار القانون⁴.

¹اساسي قداش، "الجمعيات البيئية في الجزائر ودورها في حماية البيئة"، رسالة ماجستير، (كلية الحقوق، قسم الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2000)، ص41.

²الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 71/79 المؤرخ في 1973/12/03.

³جهيدة شاوش أخوان، المرجع السابق، ص104.

⁴الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 97-76 المؤرخ في 1976/11/22، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 94، الصادرة بتاريخ 1976/11/24، ص1292.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

إلا أن من أهم سمات هذه الجمعيات هو الولاء الإيديولوجي و الإندماج في الإختيار الإشتراكي للدولة و كان يطلق عليها المنظمات الجماهيرية التي أستعملت كوسيلة توجيه و تحكم في المجتمع و كانت تفرض على هذه الجمعيات الرقابة و السيطرة الكلية من خلال الرقابة القبلية أو الموافقة المسبقة لإنشاء الجمعيات.

وكذا سلطة الحل والمراقبة اللاحقة والمستمرة ومن أهم المنظمات نجد المنظمة الوطنية للمجاهدين و الإتحاد الوطني للشباب الجزائري و الإتحاد الوطني للنساء الجزائريات و الإتحاد الوطني للمزارعين الجزائريين و الإتحاد الوطني للنساء الجزائريات و الإتحاد العام للعمال الجزائريين و جمعيات أخرى للفنانين والمحامين والمهندسين، أما عن الأحزاب السياسية فلا أثر لها في الواقع بإستثناء بعض الأحزاب التي تنشط في سرية تامة و عادة ما يتم إعتقال قيادتها والزج بهم في السجن.

* فترة الثمانينات: إن سيطرة الحزب الواحد على جميع المكونات المجتمعية منذ الإستقلال تميز بتقييد حرية التعبير والممارسة السياسية، بإنعقاد المؤتمر الرابع لجبهة التحرير الوطني سنة 1980 الذي شكل قطيعة بين القرارات المتخذة في عهد الرئيس الشاذلي بن جديد فتعتبر نموذج التنمية الجماعية من خلال تخلي الدولة عن القطاعات غير الحيوية كالقطاعات الإجتماعية والثقافية والرياضية وتركها للجمعيات الأهلية وذلك للتخفيف عن الدولة¹.

إلا أن ذلك لم يرق إلى مستوى العمل الجمعي والحزبي والنقابي الحقيقي فقد إستمرت نفس السياسة المنتهجة خاصة على الجانب السياسي والنقابي ويعتبر قانون 1987² أول خطوة في طريق

¹شاوش أخوان جهيدة، المرجع السابق، ص107.

²الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 87-15 المؤرخ في 1987/07/21، المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية العدد 31، الصادرة بتاريخ 1987/07/29، ص1200.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

فتح المجال لتأسيس الجمعيات بنوع من الحرية، حيث خفف القيود العديدة التي تضمنها القرار رقم

79/71 المؤرخ في 03/12/1971 والمتمثلة في:

- إن الموافقة المسبقة لم تعد مطلوبة.
- خفض شرط أقدمية الجنسية الجزائرية إلى 05 سنوات.
- الرد على تأسيس الجمعية خلال شهر واحد وهذا ما جعل عدد الجمعيات يتكاثر خاصة بعد الأحداث التي شهدتها الجزائر في 05 أكتوبر 1988 وهي أحداث عنف وتحطيم للأملك العمومية نتيجة الحراك العنيف لمختلف شرائح المجتمع الجزائري ومست مختلف ولايات الوطن خاصة: العاصمة، وهران، قسنطينة، منطقة القبائل وعنابة مما أدى إلى فرض حالة الطوارئ لمدة خمسة أيام وتدخل قوات الجيش الوطني الشعبي التي كانت حينها غير مهيئة لمجابهة مثل هذه الأحداث ونتج عنها قمع للمتظاهرين حيث خلف حصيلة تمثلت في قتل 169 شخص حسب الإحصائيات الرسمية وآلاف المفقودين، حيث تم تسجيل 62 جمعية عام 1989 ذات موضوعات مختلفة مثل حقوق الإنسان والجمعيات الشبابية والرياضية... الخ.
- وقد مثلت أحداث أكتوبر منعرجا حاسما في التحول والعدول عن النهج الإشتراكي ودخول الجزائر عهد التعددية الحزبية و الإنفتاح السياسي و ذلك من خلال دستور 1989/02/29 الذي فتح المجال أمام حرية إنشاء الأحزاب و الجمعيات و النقابات و حرية التعبير و الرأي.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

المطلب الثالث: المجتمع المدني الجزائري في عهد التعددية و الإنفتاح السياسي:

كانت بداية هذه المرحلة بالخطاب الموجه للأمم بتاريخ 10/10/1988 من قبل الرئيس الشاذلي بن جديد والذي كان نتيجة أحداث 05 أكتوبر 1988 والذي حمل إصلاحات إجتماعية و إقتصادية وسياسية واسعة وإعادة النظر في تسيير المجتمع و قد تم ترجمة هذا التعبير في دستور 1989/02/23 الذي نص في مادته التاسعة والثلاثين: " حرية التعبير وإنشاء الجمعيات و الإجتماع مضمونة للمواطن"، ونصت المادة الأربعون: "حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به"¹.

وقد ساعد دستور 1989 على تفعيل دور المجتمع المدني فقد تجاوز عدد الجمعيات 00025 جمعية وبروز العمل النقابي المستقل كما برزت هيئات الدفاع عن حقوق الإنسان والحركات الشبابية والنسوية.

ويعتبر القانون رقم 31/90 المؤرخ في 04/12/1990² المكسب الأول بعد دستور 1989 والذي يحدد كيفية إنشاء الجمعيات بالتفصيل بداية بتأسيسها حتى أهدافها وحلها إن تطلب الأمر، فأعطى الحق لكل المواطنين الذين تتوفر فيهم شروط معينة وقد بلغ عدد الجمعيات في ظل هذا القانون حتى سنة 1996 حوالي 778 جمعية ذات طابع وطني وبلغ عدد الجمعيات المحلية حوالي 11642 جمعية في مختلف المجالات.³

ولكن في ظل الأوضاع الأمنية التي تشهدها الجزائر في فترة التسعينات كاد يغيث نشاط العمل الجمعي والمجتمع المدني بصفة عامة بسبب الضغط من طرف الحكومة من جهة والجماعات المسلحة من جهة أخرى بإستثناء دور بعض جمعيات حقوق الإنسان.

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28/02/1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 09، الصادرة بتاريخ 01/03/1989، ص239.

²الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-31 المؤرخ في 04/12/1990، يتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية العدد 53، الصادرة بتاريخ 05/12/1990، ص1438.

³جهيدة شاوش أخوان، المرجع السابق، ص110.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

وبعد دستور 1996 الوثيقة الدستورية الرابعة في الجزائر وهو لا يختلف كثيرا عن دستور 1989 خاصة فيما يتعلق بالمجتمع المدني حيث نصت المادة 43 على أن: "حق إنشاء الجمعيات مضمون، تشجيع الدولة إزدهار الحركة الجمعوية ويحدد القانون شروط إنشاء الجمعيات"¹.

و تشير الإحصائيات إلى إعتقاد في الفترة من 1989 إلى 1996، 678 جمعية وطنية² و من 1996 إلى 2000 إعتقاد 823 جمعية وطنية³، أما عن الجمعيات المحلية فقد بينت الإحصائيات تسجيل من 1989 إلى 1996 إعتقاد حوالي 00045 جمعية محلية من 1996 إلى 2000 إعتقاد حوالي 30057 جمعية محلية⁴، ومن خلال الإحصائيات نلاحظ أن أغلب الجمعيات تم تأسيسها مباشرة بعد صدور القانون 31/90 المتعلق بالجمعيات حيث شكلت الفترة 1990 إلى 1996 الانفجار الحقيقي من حيث العدد الكمي للجمعيات.

أما عن جانب الأحزاب السياسية والتي جاءت على أنقاض نظام الحزب الواحد التي كرس في دستور 1989 بمقتضى المادة 40 من الدستور التي تشير إلى حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي فقد برز مباشرة بعد هذا الدستور خمسة تشكيلات وهي الجبهة الإسلامية للإنقاذ والتجمع من أجل الثقافة والديمقراطية والحزب الإجتماعي الديمقراطي وحزب الطليعة الإشتراكية والحزب الوطني للتضامن و التنمية وكان بعض هذه الأحزاب تنشط في السر قبل دستور 1989.⁵

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 08/12/1996، ص12.

² تقرير المنتدى الوطني للحركة الجمعوية، الذي تم إشراف الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالتضامن الوطني والأسرة، خلال اليومين 10 و 11 من شهر أبريل 1997، ص2.

³ شريف جليد، "تأثير عمل الجمعيات المدنية على اتخاذ القرار الإداري"، أطروحة دكتوراه، (جامعة الجزائر، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2016)، ص120.

⁴ نفس المرجع، ص123.

⁵ أحمد سويقات، "التجربة الحزبية الجزائرية 1962-2004"، مجلة الرائد، العدد 4، ورقة، 2006، ص124.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

ويمكن تصنيف الأحزاب السياسية في الجزائر إلى عدة تيارات أهمها التيار الوطني والتيار الإسلامي والتيار العلماني.

ويعتبر التيار الإسلامي البديل الوحيد الذي إستطاع أن يكتسح الساحة السياسية و حتى الإجتماعية بقوة بعد إقرار التعددية الحزبية التي نجحت في أول إنتخابات ديمقراطية سنة 1991 بواسطة الجبهة الإسلامية للإنقاذ و الذي تم الإنقلاب عليها عن طريق توقيف المسار الإنتخابي مما أدخل البلاد في وضع مأسوي في جميع المجالات وهو ما يسمى بالعشرية السوداء.

وقد كرس القانون 11/89 المؤرخ في 05/07/1989 والمتعلق بالجمعيات السياسية إذ نصت المادة الثانية على: "تستهدف الجمعيات ذات الطابع السياسي في إطار المادة 40 من الدستور جميع المواطنين الجزائريين حول برنامج سياسي..."¹

و في سنة 1996 و من أجل الخروج من الأزمة تقرر تعديل دستوري تضمن التعددية الحزبية بدلا من مصطلح الجمعيات ذات الطابع السياسي إذ نصت المادة 42 من دستور 1996 على: " حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به و مضمون."²

وتم تأكيد هذا الحق في الأمر 09/97 المؤرخ في 06 مارس المتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية حيث نص في المادة 2: " يهدف الحزب في إطار المادة 42 من الدستور إلى المشاركة في الحياة السياسية بوسائل ديمقراطية وسلمية..."³

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 89-11، المرجع السابق، ص12.

²الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المرجع السابق، ص12.

³الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 97-09، المؤرخ في 06/03/1997، يتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية العدد 12، الصادرة بتاريخ 06/03/1997، ص30.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

والملاحظ على دستور 1996 فرض جملة من القيود على تأسيس الأحزاب السياسية بحيث لا يجوز تأسيس حزب على أساس ديني أو لغوي أو جنسي أو مهني أو جهوي كما لا يجوز لها اللجوء إلى الدعاية الحزبية التي تقوم على العناصر المبنية في الفترة السابقة.¹

وقد أفرزت التعددية الحزبية حتى نهاية التسعينات حوالي 60 حزبا سياسيا ولكن معظمها يوصف بالأحزاب الصغيرة وقلما ما يكون لها بروز في المواعيد الانتخابية فقط.

أما على مستوى النقابات العمالية فقد صدر القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي سنة 1990 حيث ينص في المادة الأولى على: "يحدد هذا القانون كليات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال والأجراء وعلى المستخدمين"².

حيث تحول الاتحاد العام للعمال الجزائريين من منظمة جماهيرية إلى منظمة نقابية مستقلة عضوا عن الدولة و قد تم الإعراف بالتعددية النقابية.³

لكن رغم هذا فإن الساحة النقابية تعرف تعددية نسبية والمتمثل في ظهور نقابات مستقلة لم تكن في مستوى الدور المنوط بالنقابة التي تدافع عن حقوق العمال المادية والمعنوية.

¹ عبد النور ناجي، المدخل إلى علم السياسة، عناية: دار العلوم للنشر و التوزيع، 2000، ص106.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02/06/1990، يتعلق بكليات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23، الصادرة بتاريخ 06/06/1990، ص765.

³ بشير هادفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الاجتماعية)، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2016، ص14.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

كما ظهرت نقابات لأرباب العمل والمتمثلة في الكونفدرالية العامة للمتعاملين الإقتصاديين الجزائريين والكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين CNPA والتي تمثل 238 مؤسسة صناعية والتي تأسست سنة 1992 كما ظهرت سنة 1999 الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل CAP و المعتمدة على 13 فدرالية من مختلف النشاطات الإقتصادية.¹

ولكن ما يلاحظ على النقابات المستقلة هو عدم فاعليتها رغم تواجدها المعتبر حيث تم تأسيس نقابات تضم معظم القطاع الوظيفي مثل الصحة والتربية والجماعات المحلية والتعليم العالي ويعود هذا إلى التشتت والإنقسام والضغط الممارسة من طرف النظام الحاكم، ويعد الإتحاد العام للعمال الجزائريين المسيطر على أداء الدور النقابي في هذه الفترة من خلال إعتقاد الولاء والدخول في المفاوضات الرسمية مع الحكومة وأظهر نفسه الممثل الوحيد للعمال وكشريك إجتماعي في اللقاءات الثلاثية مع الحكومة و أرباب العمل.

¹ليندة لطاد بن محرز، المرجع السابق، ص 232.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

المطلب الرابع: المجتمع المدني الجزائري في الألفية الثالثة.

تمثل الألفية الثالثة في الجزائر بداية إنفراج الأزمة الأمنية وذلك نتيجة الإجراءات المتخذة والمتمثلة في الوئام المدني والمصالحة الوطنية، فمنذ وصول الرئيس عبد العزيز بوتفليقة والذي دام حكمه 20 سنة ابتداء من 16 أبريل 1999 وهو في سدة الحكم والملاحظ أنه من بداية عهده أعاد الإعتبار للزوايا والطرق الصوفية كأحد مكونات المجتمع الجزائري التقليدي ولكن دون فاعليتها بالنسبة للمجتمع حيث أصبحت داعمة ومساندة في الإستحقاقات السياسية مقابل دعم مالي تتلقاه من طرف الدولة عدا جمعية العلماء المسلمين التي رفضت دوما أن تتحول إلى لجنة مساندة.¹

أما مستوى الجمعيات فقد إزداد عددها بشكل كبير حيث تم تسجيل إعتقاد 852 جمعية وطنية من سنة 2000 إلى سنة 2001² ومن سنة 2002 إلى سنة 2012 تم إعتقاد 1010 جمعية وطنية وفيما يخص الجمعيات المحلية فقد تم إعتقاد 30057 جمعية محلية خلال سنتي 2000 إلى 2001، و62792 جمعية محلية من سنة 2001 إلى 2010.³

لقد تميزت العشرية الأولى من الألفية الثالثة بتزايد كثيف للجمعيات سواء كانت محلية أو وطنية وفي جميع المجالات ولكنها في معظمها تنشط وفق النهج الذي يرسمه النظام ولذلك أصبحت الكثير من الجمعيات تعمل تحت سلطة الهيئات الإدارية تشير إليها لتحريك وتبليغ رسالة النظام السياسي و لهذا يمكن القول أن

¹ عبد الله زوييري، " النخب السياسية والمجتمع المدني في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، (جامعة الجزائر، كلية الحقوق و العلوم السياسية و العلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي و الإداري، جوان 2013)، ص177.

² تصريح وزير الداخلية، جريدة الخبر، العدد 131672، يوم 2001/05/05.

³ الموقع الرسمي لوزارة الداخلية، تم الإطلاع يوم 2019/04/04

<http://www.interieur.gov.dz/index.php/fr/vie-associations.html>

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

الجمعيات التي لها أثر في الوجود كانت تعمل تحت لواء الأحزاب السياسية المؤيدة لبرنامج الرئيس وتحاول إستقطاب المؤيدين لها.

وفي 12 يناير 2012 صدر القانون رقم 06/12 الذي يندرج في صميم الإصلاحات السياسية التي تقوم بها الجزائر والذي جاء في ظرف وطني مثقل بالتحديات الداخلية والخارجية والمتمثل في الحراك الذي مس عدة دول عربية وهو ما يعرف بالربيع العربي حيث جاء هذا القانون ليسهل من إنشاء الجمعيات فقد نص في مادته الأولى " يهدف هذا القانون إلى تحديد شروط وكيفيات تأسيس الجمعيات وتنظيمها وسيرها ومجال تطبيقها"¹.

ومن خلال هذا القانون إزداد عدد الجمعيات حيث صرح وزير الداخلية في 17 أبريل 2013 أن عدد الجمعيات وصل إلى ما يقارب 100 000 جمعية وفي المقابل صرح أن أكثر من نصف هذا العدد قد توقف نشاطه أي أصبحت جمعيات شكلية نشاطها يكون منعما على الساحة.

و أحصى الوزير أن هناك بعض الجمعيات التي يمكن ذكرها ولها وزن وفاعلية على الساحة الجزائرية وهي كالتالي:

32 جمعية خاصة بالطلبة والخريجين القدامى.

07 جمعيات تنشط في الرابطة الجزائرية لحقوق الإنسان.

20 جمعية أجنبية.

09 جمعيات ثورية.

10 جمعيات دينية.

25 جمعية خاصة بالتضامن الوطني.²

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 06/12 المؤرخ في 12/01/2012 المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية، عدد 2، الصادر في 15/01/2012، ص34.

² ليندة لطاد بن محرز، المرجع السابق، ص 226.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

و أشار كاتب الدولة الأسبق لدى الوزير الأول للإستشراف و الإحصاء مصطفى بشير في كلمته خلال الملتقى الوطني للتطوع الذي نظّمته الجمعية الوطنية للشباب الجزائري المتقف في الولاية المنتدبة لتقرت في ديسمبر 2015 أن الجزائر تزخر بمجتمع مدني يتكون من 20 ألف جمعية محلية و وطنية¹.

في حين تشير بعض الإحصائيات إلى وجود أكثر من 60 ألف جمعية خارج القانون أي أنها تتعامل دون تجديد أو تحسين لملفها أما الجهات الإدارية حيث بلغ عدد الجمعيات:

- جمعيات الإحياء 63116 جمعية.
- الجمعيات النسوية 1086 جمعية.
- الجمعيات الرياضية 00018 جمعية
- جمعيات تختص بالفنون والثقافة 13413 جمعية.
- جمعيات تضامن وأعمال خيرية 3044 جمعية.
- جمعيات البيئة 5052 جمعية.
- جمعيات شبابية وطفولة 6343 جمعية.
- جمعيات متعاقدين ومسنين 6433 جمعية.
- جمعيات مختصة بالمعاقين 7461 جمعية.
- جمعيات طالبة 132 جمعية.
- جمعيات المستهلكين 142 جمعية.
- جمعيات صحة 945 جمعية.
- جمعيات سياحية وترفيهية 142 جمعية.

¹ ليندة لطاد بن محرز، المرجع نفسه، ص 227.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

أما بخصوص الأحزاب السياسية فقد توقف الإندفاع الذي كان في بداية التعددية إلى نهاية التسعينيات من حيث تكوين الأحزاب السياسية حيث إنه من سنة 1999 إلى غاية 2012 لم يتم إعتقاد أي حزب وبعد سنة 2012 وصل عدد الأحزاب المعتمد 54 حزب في ظرف سنة ونصف.¹

ويمكن تبرير هذه الوضعية إلى أن إرادة السلطة السياسية تحاول الحد من التواجد الكبير للأحزاب السياسية مستعملة في ذلك القيود الإدارية البيروقراطية، حيث كان إهتمامها التركيز على مجموعة من الأحزاب المؤيدة لها مثل جبهة التحرير الوطني والتجمع الوطني الديمقراطي وحركة مجتمع السلم وغيرها من الأحزاب المؤيدة لها، في حين لقيت الأحزاب المعارضة حصارا شديدا مثل التجمع من أجل الثقافة والديمقراطية وحركة الإصلاح الوطني.

أما سبب زيادة الأحزاب السياسية و إعتادها بعد سنة 2012 في وقت وجيز يعود إلى صدور القانون العضوي للأحزاب السياسية رقم 04/12 الصادر بتاريخ 2012/01/12.² إضافة إلى تخلي وزارة الداخلية عن القيود غير القانونية والتماطل في إعتاد الأحزاب، وذلك خوفا من تداعيات الربيع العربي الذي شمل عدة دول عربية، فسبب هذا الإنفتاح ليس بإرادة سليمة من طرف السلطة بل هو محاولة لإحتواء الوضع وتهدة المجتمع المدني الذي ينذر بالانفجار في أي لحظة، ومع نهاية سنة 2016 وصل عدد الأحزاب السياسية المعتمدة إلى 70 حزبا حسب بيان رئاسة الجمهورية المتعلق بتتصيب السيد: عبد الوهاب دربال كرئيس الهيئة الوطنية المستقلة لمراقبة الإنتخابات التشريعية المقررة يوم 04 ماي 2017.³

¹ محمد لغواطي، " إعتاد الأحزاب السياسية في الجزائر"، رسالة ماجستير في القانون العام، (جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، قسم الحقوق، 2007)، ص 73.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون العضوي رقم 04/12، المؤرخ في 2012/01/12، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية العدد 2، الصادر في 2012/01/15، ص 9.

³ محمد لغواطي، المرجع السابق، ص 73.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

أن التظلم الحاصل في عدد الأحزاب السياسية لا يعكس إطلاقا الديمقراطية الحقة والحيوية التي يمكن أن تحدثها الأحزاب السياسية وإنما يعكس إنقسامات النخبة السياسية وهي عبارة عن مناورة من السلطة لتقسيم المعارضة أكثر من خلال إيجاد أحزاب يصطلح عليها الأحزاب المجهرية، وقد أدى هذا التشرذم إلى عجز هذه الأحزاب على حشد الدعم الشعبي الذي يجعلها مؤهلة لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها وولد نفورا من العمل السياسي لدى قطاع عريض من المواطنين¹.

فرغم التعديل الدستوري لسنة 2016 إلا أنه لم يأت بجديد فيما يخص التعددية الحزبية حيث أبقى على الطابع التقليدي لحرية تأسيس الوردة في دستور 1996، فالمادة 52 من دستور 2016 تنص على ما يلي: "حق إنشاء الأحزاب السياسية معترفا ومضمون"²، وهي نفس النص الوارد في دستور 1996 تغيير رقم المادة فقط وهو 42.

ونظرا لإنعدام أي دور فعلي للأحزاب بدأت ترسم في أذهان قيادتها فكرة التكتل من أجل إحداث التغيير، ولكن رغم ذلك فلم تستطع تغيير الواقع السياسي على مستوى المؤسسات الدستورية المنتخبة سواء المحلية منها والوطنية التي كانت تحت سيطرة الأحزاب المؤيدة للسلطة.

وما يمكن ملاحظته هو أن الأحزاب السياسية في الجزائر سواء كانت مؤيدة أو معارضة لم تكن في مستوى هدفها وعملها الحقيقي والمتمثل في التعبئة والتنشئة السياسية والمساهمة في بناء مجتمع سياسي راقى، أما فيما يتعلق بالعمل النقابي فقد تميز بنهاية الإحتكار الكلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين من حيث تمثيل العمال فقد برز بشكل ملفت للإنتباه دور النقابات العمالية المستقلة خاصة في قطاع التربية والصحة والتعليم العالي

¹ محمد حسن دخيل، أنظمة الحكم في الوطن العربي دراسة مقارنة، بيروت: دار البصائر للطباعة والنشر والتوزيع، 2014، ص 85.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14، الصادر بتاريخ 07 مارس 2016، ص 12.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

حيث صنعت هذه النقابات المشهد في الساحة الوطنية، وقامت بدور فعال مقارنة بالأحزاب السياسية والجمعيات، فمعظم هذه النقابات كان تأسيسها في بداية التسعينات مثل الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين 1990، النقابة الوطنية لعمال التوجيه التربوي المهني 1990، المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي 1990، والنقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية 1991.¹

إلا أن البروز الحقيقي والعمل الميداني لهذه النقابات كان العشرية الأولى من الألفية الثالثة حيث تنوع العدد الهائل من النقابات بين مختلفة منافسا تمثل الإتحاد العام للعمال الجزائريين في كل قطاع، وقد حظي قطاع الوظيفة العامة النصيب الأكبر فعدد النقابات فيه فاق الأربعين نقابة،² موزعين بين قطاعات مختلفة من الوظيف العمومي مثل الصحة والتربية والتعليم العالي، الإدارة المحلية، العدالة، والحماية المدنية.

أما القطاع الاقتصادي فقد عرف هو الآخر ميل بعض النقابات المستقلة ولكن لم يكن له القدرة على منافسة الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي بقي المهيمن على هذا القطاع.

كما برز بشكل ملفت أيضا منظمات أصحاب العمل وأصبحت من الأطراف الأساسية في رسم السياسة الاقتصادية والملاحظ أن الحكومة الجزائرية كانت أكثر تشجيعا لازدهار هذه المنظمات ومساهمتها في لقاءات التفاوض والحوار خاصة على مستوى الثلاثية مقارنة بنقابات العمال، ومن أبرز هذه المنظمات: الكنفدرالية العامة للمقاولين الجزائريين، الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل، منتدى رؤساء المؤسسات، الإتحاد الوطني للمقاولين العموميين، جمعية النساء رئيسات المؤسسات، حيث كل منظمة تضم مجموعة من النقابات و الإتحادات في قطاع إقتصادي متخصص في مجال معين.

¹ عامر ثامري، " التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقيد"، أطروحة دكتوراه، (جامعة الجزائر، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2013)، ص 168.

² نفس المرجع، ص 171.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

لقد إستطاعت النقابات المستقلة التابعة للوظيفة العامة أن تفرض تواجد من خلال إشراكها في التشاور حول مشاريع القوانين المنظمة لقطاعها مثل إشراك المنظمات النقابية المستقلة في قطاع الصحة وكذلك نقابات التربية والمتمثلة في الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني والنقابة الوطنية لعمال التربية حيث ساهمت هذه النقابات في إعداد مشروع القانون الأساسي لعمال القطاع، كما استطاعت نقابات التربية أن تحرر الخدمات الاجتماعية لعمال القطاع من وصاية الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتم تحويلها إلى لجنة مستقلة.

كما إتخذت النقابات المستقلة أسلوب المواجهة لتحقيق الكثير من الإنجازات وخاصة الأجور الذي مسه تطور بارز وذلك نتيجة الإضرابات التي شنتها سنة 2008 ومست عدة قطاعات وبالأخص قطاع التربية و تم الإستجابة لهذه المطالب أواخر سنة 2009 مع إستمرار إحتجاجات النقابات المستقلة من أجل تطبيق الزيادات بأثر رجعي وهو ما تحقق فعلا وبفعل هذه المواجهة والإضرابات إستطاعت النقابات المستقلة أن تفرض وجودها حيث أصبحت طرفا في الحوار مع وزراء قطاعاتها.

وتجسد العمل النقابي في دستور 2016 من خلال المادة 70 "الحق النقابي معترف به لكل المواطنين"¹ ولكن إن كانت النقابات العمالية تحتل الصدارة في المجتمع المدني إلا أن ما يعوق عملها في الجزائر هو إصرار السلطة على الأحادية النقابية بالإضافة إلى الطابع السياسي الذي اتخذه العمل النقابي، حيث إنصرف الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى الدفاع عن مطالب سياسية إذ تميل القيادة المركزية لهذا التنظيم إلى الإبتغال بالسياسة والمقايسة مع السلطة عوضا عن صرف جهودها في الدفاع عن حقوق العمال.²

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 01/16، المرجع السابق، ص 14.

²محمد هناد، "الانتقال من الأحادية إلى التعددية الحزبية"، مجلة الديمقراطية، العدد 17، يناير 2005، ص 116.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

وعلى العموم يعتبر العمل النقابي محدود في الجزائر رغم العدد الكبير من النقابات حيث قدم وزير العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي إحصائيات حول عدد النقابات العمالية في بداية مارس 2018 والمقدرة بـ: 65 نقابة عمالية و 36 نقابة لأرباب العمل.¹

حيث يحوز قطاع التربية على إحدى عشر نقابة أبرزها الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين ، ونفس العدد لقطاع التربية وباقي النقابات موزعة بين قطاعات مختلفة، وتعتبر نقابات التربية والصحة أكثر تأثيرا وتفاعلا في الواقع الوظيفي من خلال ظهورها من حين لآخر مطالبة بتحقيق مجموعة من الحقوق تخص الموظف الجزائري.

إن المجتمع المدني الجزائري بمكوناته المختلفة لم يتمكن من لعب الدور المنوط به وذلك بسبب تقزيمه من طرف الدولة و عدم الإهتمام بشكل فعلي رغم النص القانوني الذي يؤطره ويحميه بل ويدعمه، فأغلب المطالب و الإحتجاجات التي شهدتها الجزائر و التي تخص المطالب الإجتماعية والسياسية لم تكن غالبيتها مؤطرة من طرف المجتمع المدني على إختلافها بل كانت عفوية من طرف شرائح مختلفة من المجتمع الجزائري، في حين تحاول منظمات المجتمع المدني ككل مرة قيادة هذه الإحتجاجات و إعتلاء موجاتها ومحاولة تبنيها من أجل كسب مكانة في الوسط السياسي و الإجتماعي في المجتمع الجزائري.

¹ فريد ن، " لا تضيق على العمل النقابي في الجزائر"، تاريخ الإطلاع 2019/03/17 الساعة 21:30
<https://www.djazairss.com>

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

المبحث الثاني: حقوق الموظف في الجزائر وآليات المجتمع المدني للدفاع عنها.

قبل التطرق إلى الآليات والوسائل التي يتخذها المجتمع المدني في الدفاع عن حقوق الموظف لابد من التنويه والإشارة بأن الفاعل الأساسي في الدفاع عن هذه الحقوق هي النقابات دون غيرها من مكونات المجتمع المدني فلا الأحزاب السياسية ولا الجمعيات تبنت قضية الدفاع عن الموظف وما حدث من ذلك فهو عبارة عن إستنفار ظرفي لا يرقى إلى درجة الدفاع الحقيقي، وعليه فالنقابة هي المفوض الوحيد في تبني مطالب الموظفين والعمال والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم تجاه المؤسسات التي يعملون لديها، وتتخذ النقابات العمالية آليات مختلفة من أجل تحقيق هذه المطالب وحماية حقوق الموظف.

المطلب الأول: الإطار القانوني لحقوق الموظف في الجزائر.

يعتبر نظام الوظيفة العامة الفرنسي الصادر عام 1946 أول نظام عرفته الوظيفة العامة في الجزائر حيث يعتبر إمتداد للقانون الفرنسي للجزائر غير أن التوظيف مفتوح للفرنسيين فقط إلا بعض الإستثناءات، حيث إستمر هذا الوضع من عام 1959 حيث صدر نظام أساسي جديد للوظيفة العام بفرنسا وذلك بتاريخ 04 فيفري بمقتضى المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 و إستمر العمل بهذا النظام في الجزائر حتاتنتهاء الثورة التحريرية ونيل الإستقلال التام.¹

و إستمر العمل بالتشريعات الفرنسية إلى غاية صدور الأمر الرئاسي المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في 02 جوان 1966، ورغم التعديلات العديدة التي مست القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري، إلا أنه يستند إلى القانون الفرنسي رغم مرور أكثر من أربعين سنة من الإستقلال والمتمثل في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وما تلاه من القوانين الأساسية الخاصة لكل قطاع والمقدرة بـ 60 قانون أساسي خاص كانت بداية صدورها من جانفي

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص 146.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

2008 كل هذه القوانين تضمنت حقوق الموظف وسوف نتطرق إلى النص القانوني للحقوق الخاصة بالموظف ابتداءً من أول قانون للتوظيف العمومية الصادر سنة 1966 وما تلاه من تعديلات ثم نتولى دراسة حقوق الموظف بالتفصيل بناء على الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية بإعتبره آخر قانون صادر يتضمن الوظيفة العمومية.

1- حقوق الموظف وفق قانون الوظيفة العمومية الجزائري لسنة 1966 والقوانين المرتبطة به.

لقد حدد القانون الأساسي للتوظيف العامة الجزائري 133/66¹ الصادر في 02 جوان 1966 مجموعة من الحقوق يتمتع بها الموظف في إطار القانون، حيث لمجرد ما ينصب الشخص بصفة رسمية ينخرط في سلك الوظيفة العامة ويصبح موظفاً عاماً محملاً بالتزامات وواجبات وله حقوق ومزايا يتمتع بها وهذه الحقوق تتمثل فيما يلي حسب المادة 31 من قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 "يكون للموظف الحق بعد أداء الخدمة في أن يجرى تشتمل المرتب وعند الإقتضاء التعويضات" وكذا المادة 34 التي أشارت إلى حق الترقية.²

ويلاحظ أن المادة 31 أشارت بوضوح إلى حق الموظف في المرتب بعد أداء الخدمة ويضاف إليها التعويضات المختلفة والمنح التي أقرها القانون مثل المنح العائلية والتعويضات الناتجة عن بعض الأعمال التي تصنف في خانة الخطر أو المتعلقة بالمنطقة.

كما نص ذات القانون إلى حق الترقية سواء في الرتبة أو الدرجة ووضع لها معايير مثل الأقدمية والكفاءة وذلك لإرساء مبدأ العدالة والمساواة بين الموظفين.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02/06/1966، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية العدد 16، الصادر في 08/06/1966، ص 547.

² نفس المرجع، ص 550.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

بالإضافة إلى تطرق القانون الأساسي للتوظيف العمومية إلى مجمل الحقوق التي يمكن أن يتمتع بها

الموظف وهي:

- الحماية الذاتية للموظف من جميع أنواع الإهانات والتهديدات والشتم والقذف والتهجم وذلك في

المادة 1.18

- الحق النقابي في المادة 2.21

- الحق في التكوين وتحسين المستوى المادة 3.23

- نظام التقاعد و الإستفادة من الضمان الإجتماعي تم الإشارة إليه في المادة 32 من ذات القانون⁴.

- الحق في العطلة المادة 39⁵ حيث تطرق إلى أنواع العطل التي يمكن أن يستفيد منها الموظف

وهي العطلة السنوية مع الأجرة لمدة 30 يوم، والعطلة المرضية حيث يتقاضى الموظف أجرته

كاملة لمدة ثلاث أشهر وخلال الثلاث أشهر الموالية يخفض مرتبة إلى النصف مع إحتفاظه

بالمناح العائلية، وكذلك عطلة طويلة الأمد في حالة مرض خطير مع إحتفاظه بأجرته كاملة خلال

ثلاث سنوات الأولى، وعطلة الأمومة مع إستحقاق الأجرة بالإضافة إلى العطل الاستثنائية لبعض

الموظفين مثل النقابيين وممثلي الحزب أو تمثيل الجزائر في المحافل الدولية، أو عطلة إستثنائية

لأداء فريضة الحج وغيرها من الإستثناءات التي حددها القانون.

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 133/66، المرجع السابق، ص 549.

² نفس المرجع، ص 549.

³ نفس المرجع، ص 549.

⁴ نفس المرجع، ص 550.

⁵ نفس المرجع، ص 550.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

وقد تطرقت القوانين التطبيقية والتنظيمية للقانون المذكور أعلاه إلى كفاءات تطبيق هذه الحقوق وتجسيدها من أجل أن تكون في متناول الموظف ونخص بالذكر المرسوم رقم 135/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالعتل،¹ حيث خصص المشرع 30 مادة في المرسوم من أجل إستفادة الموظف من العطل المختلفة، والقانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

- القانون رقم 12/83 المؤرخ 02 جويلية 1983 المتعلق لحوادث العمل والأمراض المهنية.
- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكفاءات ممارسة العمل النقابي.
- المرسوم التشريعي 05/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 المعدل للقانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.
- المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.
- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ومن هنا نلاحظ أن حقوق الموظف لقيت رعاية كافية في الإطار القانوني وهذا قبل صدور الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

حيث تم التطرق إلى معظم الحقوق التي يمكن أن يحضى بها الموظف بدءا من أول قانون للوظيفة العامة ومختلف القوانين المنبثقة عنه بالإضافة إلى تطرق الدساتير المختلفة مثل دستور 1976 والدستور الصادر سنة 1989 ودستور 1996.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 135/66 ، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالعتل، الجريدة الرسمية العدد 46، ص 555.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

2- حقوق الموظف في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006.

قبل التطرق إلى الحقوق الأساسية للموظف العمومي وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر سنة 2006، يستلزم علينا أن نشير أن حقوق الموظف و بإعتبار له صفة المواطنة فهو يتمتع فضلا عن ذلك بالحقوق العامة والحريات التي أوردها المشرع الجزائري في القانون رقم 01/16 المؤرخ في 16 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، حيث أشار في المواد 41 إلى 57 والمادة 69 و70 و71 من الدستور والمتمثلة في حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والأحزاب و الإجتماع وممارسة الحق النقابي بالإضافة إلى حق الإضراب كما كرس الدستور مبدأ المساواة في تقلد المهام والوظائف في الدولة حيث أشار في المادة 63: "يتساوى المواطنون في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".¹

هذه الحقوق الدستورية كرسها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفصل الأول من الباب الثاني تحت عنوان: الضمان وحقوق الموظف (من المادة 26 إلى المادة 39)، فمن منظور النظرية اللاتحجية تخضع هذه النظرية إلى طبيعة العلاقة الموجودة بين الموظف والإدارة على أنها علاقة لاتحجية تنظيمية، حيث أصبح الموظف العمومي يخضع في علاقته بالإدارة لأحكام الوظيفة العمومية وما تحمله من حقوق وواجبات مستمدة من القوانين واللوائح المكونة لها²، وهذا ما نستشفه من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على النحو التالي:

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 01/16، المرجع السابق، ص13.

²سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص79.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

1- الراتب والتعويضات:

الراتب هو الحق الأساسي للموظف وهو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من الخزينة العمومية للدولة بصفة منظمة مقابل ما يؤديه من خدمة، كما يستفيد الموظف عن كافة المزايا والتعويضات المالية المتعلقة بالوظيفة والمهام التي كلف بها الموظف في إطار العمل الذي يقوم به وقد نصت المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006 على مايلي: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة من راتب " ¹

كما تم تحديد مجموعة من التعويضات التي يستفيد منها الموظف وهي المنح العائلية وتعويض الاختصاص وتعويض التمثيل وتعويض العمل الإضافي وتعويض المنطقة ومن الضمانات الأساسية لحماية الحقوق المالية للموظف نجد عدة مبادئ تحمي هذا الحق وهي:

- مبدأ إمتياز المرتبات عن بقية الديون.
- مبدأ عدم قابلية المرتبات للحجز.
- مبدأ بطلان التنازل عن المرتب.²

2- الحق في الترقية:

تعتبر الترقية تحفيز للموظف من أجل الوصول إلى أعلى المناصب وقد تم النص على حق الترقية في المادة 38 من الأمر 03/06 " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص6.

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزائر: دار هومة، 2001، ص213.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

كما أشارت المادة 98 من نفس الأمر على ما يلي: يهدف تقييم الموظف إلى:

- الترقية في الدرجات

- الترقية في الرتبة¹

وللترقية معايير محددة إما بالأقدمية أو بالاختبار أو بالمعيارين معا في بعض الحالات ويترتب على الترقية زيادة في الأجر وعليه فالترقية هي أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته.

3- الحق في التكوين وتحسين المستوى:

يعتبر التكوين وتحسين المستوى من أهم الحقوق التي يمنحها القانون للموظف من أجل تحسين مستواه والرفع من كفاءته، فالإدارة ملزمة بتنظيم دورات تكوينية لتحسين المستوى لضمان تأهيل الموظف وتجديد معارفه المهنية والعلمية وقد ورد النص على التكوين وتحسين المستوى في المادة 38 من الأمر 03/06 للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى...²

ولتكوين وتحسين المستوى للموظف ثلاث أنواع وهي:

- التكوين المتخصص: وهو عبارة عن تكوين معرفي يركز على تطوير المهارات التكوينية النظرية والتطبيقية لدى المتكولين لتهيئتهم لوظيفة معينة بأحسن الأداء.
- دورات تحسين المستوى: تقوم الإدارة بهذا النوع من التكوين من أجل تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها.
- دورات تجديد المعلومات: يهدف هذا النوع من التكوين إلى التكيف مع الوظيفة الجديدة، نظرا لتطور الوسائل والتقنيات إما للتغييرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص 10.

² نفس المرجع، ص 6.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

4- الحق في العطل:

إن القاعدة العامة هو وقت الموظف ملك للدولة فلا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له وفقا للقانون الذي يقر أن العطل حقا من الحقوق التي منحت للموظف فقد نصت المادة 39 من الأمر 03/06 على مايلي: " للموظف الحق في العطل الممنوحة في هذا الأمر"¹، وقد حدد أنواع العطل في نفس القانون والمتمثلة في ثلاث عطل وهي:

أ_ العطل العادية:

وهي التي يحصل عليها الموظف بصورة عادية ومنتظمة والمتمثلة في أيام الراحة الأسبوعية حيث نصت المادة 192: " للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به". وكذا المادة 194: " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"² ويقصد من هذا العطل المذكورة في المادتين هي العطلة الأسبوعية الحالية وهي الجمعة والسبت، والعطلة السنوية، هذا بالإضافة إلى العطل الخاصة بالأعياد الرسمية والوطنية والدينية والعالمية.

ب_ العطل المرضية:

حيث يستفيد منها الموظف سواء كان المرض عاديا أو مزمنًا أو بسبب حادث عمل أو مرض مهني حيث تتضمن المادة 129 من الأمر 03/06 على: " يعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف:

- الموجود في عطل سنوية.

- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني.

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص6.

²نفس المرجع، ص17.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

- الموجود في عطلة أمومة¹.

كما أشارت المادة 201: "توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر، ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به². والملاحظ في هاتين المادتين أن المشرع أقر أحقية العطلة المرضية للموظف وأعتبره في وضعية خدمة وذلك للحفاظ على جميع حقوقه.

ولم يهمل المشرع حق الموظفة في عطلة الأمومة فقد نصت المادة 213: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به³.

ج_ العطل الخاصة و الغيابات الإستثنائية:

وهي تلك العطل التي يحصل عليها الموظف لأسباب خاصة كعطلة الحج لمدة 30 يوما متتالية مرة واحدة خلال المسار المهني وهذا ما تم النص عليه في المادة 210.

وقد حددته المادتين 209/208 ويمكن حصرها فيما يلي⁴:

- متابعة الدراسة في حدود 04 ساعات في الأسبوع.
- القيام بمهام التدريس.
- المشاركة في دورات المجالس المنتخبة.
- مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات التكوين النقابي.

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص12.

²نفس المرجع، ص18.

³نفس المرجع، ص19.

⁴نفس المرجع، ص18.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

- المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

- الملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطات المهنة

و أضافت المادة 212 حق الغياب للموظف مدفوع الأجر لمدة 03 أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية:

- زواج الموظف.

- إزدياد طفل للموظف.

- ختان ابن الموظف.

- زواج أحد فروع الموظف.

- وفاة زوج الموظف.

- وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.¹

5- الحق النقابي:

يعتبر الحق النقابي للموظف من الحقوق السياسية والمدنية وأصبح الحق النقابي جزءا من الحقوق والحريات

العامة لكل مواطن فقد تم النص في الدساتير الجزائرية المتعاقبة من سنة 1989 و 1996 إلى غاية دستور

2016 إلى هذا الحق حيث تطرق التعديل الدستوري لسنة 2016 في مادته 70: " الحق النقابي معترف به

لجميع المواطنين".²

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص19.

²الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 01/16، المرجع السابق، ص14.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

وقد ورد الحق النقابي للموظف في المادة 28: " لا يمكن أن يترتب على الإنتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية

أي تأثير على الحياة المهنية للموظف".¹

فالمنظمات النقابية تتولى معالجة مشاكل و إنشغالات الموظفين من خلال عرضها على المؤسسات المعنية

والتفاوض بشأنها والدفاع عن حقوق الموظفين.

6- الحق في الإضراب:

يعتبر الإضراب من الحقوق التي كرستها القوانين الأساسية المتعاقبة، كما تم النص عليها في الدستور

فالإضراب هو إمتناع عن العمل بصفة جماعية ومنظمة ويعد إحدى الحريات العامة الأساسية.²

ويتم اللجوء إلى الإضراب في حالة فشل الطرق الودية للتسوية وقد نصت المادة 36 من القانون 03/06

:" يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"³

ونص دستور الجزائر لسنة 2016 في مادته 71 على هذا الحق: " الحق في الإضراب معترف به ويمارس

في إطار القانون".⁴

ونظرا لخطورة الإضراب فقد وضع له المشرع ضوابط قانونية لممارسته زيادة على توفير الحماية القانونية

لهذا الحق.

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص5.

²محمد حسين منصور، قانون العمل، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010، ص148.

³الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص19.

⁴الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 01/16، المرجع السابق، ص13.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

7- الحق في الحماية الذاتية:

يقصد بالحماية الذاتية للموظف حمايته من أي تهديد بتعرض له أو إهانة أو شتم أو قذف أو إعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو مناسبتها وقد ورد في المادة 30 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية النص على هذا الحق كما يلي: " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو مناسبتها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي يلحق به.¹

8- الحق في الإستقالة:

حق الإستقالة معترف به للموظف وتكون بناء على إرادته في إنهاء علاقته بالوظيفة التي يمارسها وقد إعتترف المشرع بهذا الحق للموظف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المواد 217 و 220 حيث نصت المادة 217 على: " الإستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي"².

وتطرق المواد 218 و 219 و 220 إلى كليات ممارسة هذا الحق من خلال إتباع إجراءات إدارية دقيقة لحماية هذا الحق وحماية الموظف والوظيفة في آن واحد.

9_ الحق في الحماية الإجتماعية والتقاعد:

و تتمثل الحماية الإجتماعية للموظف باعتباره عضو في المجتمع من حيث تلبية حاجياته الإجتماعية هو وأسرته لأداء مهامه بشكل جيد وتتجلى هذه الحماية في الحماية الصحية وطب العمل الذي يهدف إلى حماية الموظف من الأمراض المهنية وحوادث العمل وذلك بواسطة الفحوص الطبية التي تتولاها مصالح طب العمل

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص06.

²نفس المرجع، ص19.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

وكذا مراقبة أماكن العمل من حيث النظافة والأمن، و حق التأمين الإجتماعي للموظف وأسرته و الحق في الخدمات الإجتماعية المكفولة قانونا.

ويعتبر الحق في التقاعد من الحقوق الأساسية للموظف حيث يشكل معاش التقاعد حق ذو طابع مالي وشخصي يستفيد منه الموظف مدى الحياة ويعتبر حق التقاعد في صورته العلائقية مع الوظيفة هي نهاية علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة، وقد تم النص على حق الحماية الإجتماعية والتقاعد في المادة 33 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " للموظف الحق في الحماية الإجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"¹.

هذه أهم الحقوق التي نصت عليها القوانين المتعلقة بالموظف بالإضافة إلى الحقوق والحريات العامة والمتعلقة بصفة المواطنة والمدرجة في إطار الحقوق السياسية والمدنية مثل حق الترشح و الإنتخاب وحرية الرأي والإنتماء إلى حزب سياسي وغيرها، وهذه الحقوق مكرسة في الدستور.

المطلب الثاني: آلية المفاوضات والإتفاق لحماية حقوق الموظف.

إن من أبرز الآليات التي تتخذها النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق الموظفين في الجزائر هي آلية المفاوضات و الإتفاقيات الجماعية بين العمال والموظفين والهيئات المستخدمة، فهذه الآليات تمثل إطار تنظيمي للحوار والتشاور والتفاوض حول عدة نقاط ومحاور تمس حقوق ومطالب الموظف، فمعظم التشريعات العمالية لمختلف الدول إهتمت بتحديد الإطار التنظيمي من حيث التفاوض والحوار وفتح قنوات الإتصال مع الهيئات المستخدمة أو مع الهيئات السياسية في الدولة أين كانت هذه المطالب تمس جميع شرائح الموظفين والعمال.

¹الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص6.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

فقد عرف المشرع الجزائري الإتفاقيات الجماعية للعمل في المادة 114 من القانون 14/20 بالأمر 90/91 المعدل والمتمم " إتفاق مدون بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق المنظمة النقابية أو المنظمات النقابية"¹.

ويعرفها من جانب الفقه الحديث بأنها "اتفاق مكتوب تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو من يمثله من جهة ومجموعة عمال أو من يمثله من جهة أخرى".

ويتم التفاوض بين النقابات والهيئات المستخدمة على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني حسب الحالة التي تتطلبها المطالب المرفوعة من قبل الموظفين، و ينتهي التفاوض إلى إتفاق يبرم بين الطرفين يدون في شكل محضر أو إتفاق تسجل فيه نتائج التفاوض والحوار والمناقشات التي أفضت إلى هذه النتائج وقد اتخذت عدة قطاعات سواء في القطاع العام أو الخاص مفاوضات و إتفاقيات مع الهيئات المستخدمة وأصحاب العمل من أجل تحسين الأجور والرفع من القدرة الشرائية للموظف بصفة خاصة وهذا ما تؤكده المشاورات والمفاوضات المتكررة بين نقابات قطاع التربية ونقابات قطاع الصحة مع الوزارات المعنية خاصة ما بين سنتي 2014 و 2017 حين شهدت هذه الفترة غليانا في هاذين القطاعين.

ويعتبر الحوار والنقاش الذي يجمع الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحكومة وأصحاب العمل و الذي يتم إجراؤه بصفة دورية كل سنة وما هو إلا حلقة من حلقات التفاوض و الإتفاقيات التي تتم بين العمال والموظفين والمتمثلة بالنقابة العمالية والهيئات المستخدمة والمتمثلة في الحكومة وأصحاب العمل.

لكن رغم هذا فإن الإتحاد العام للعمال الجزائريين فقد مصداقية تجاه الطبقة الشغيلة بسبب الولاء اللامشروط للحكومة فقد أصبح مدافعا على الحكومة القائمة أكثر من دفاعه على العمال.

¹حامد هيثم المصاورة، قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، ص296.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

ومن هنا نلاحظ أن آلية التفاوض و الإتفاق تعتبر آلية هادئة في الدفاع عن حقوق الموظف وحمايتها.

المطلب الثالث: آلية الإضراب و الإحتجاج للدفاع عن حقوق الموظف.

لقد ارتبطت ظاهرة الإضراب و الإحتجاجات بالفئات العمالية سواء كانت ممثلة بتنظيم نقابي أو غير ممثلة، فالإضراب يعتبر من الوسائل الأكثر تأثيرا على الهيئات المستخدمة وأصحاب العمل من أجل تلبية مطالب الموظفين والعمال في حالة التوتر في العلاقات المهنية نتيجة الإخلال بالالتزامات التي يفرضها القانون أو عدم تلبية المطالب التي تم التفاوض والإتفاق بشأنها في وقت سابق.

فالإضراب يعتبر من الحقوق الأساسية للعمال مرتبط بالعمل النقابي الذي يتمثل في التوقف الجماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية.¹ فقد إعتترف المشرع الجزائري في القوانين والديساتير بحق العمال في الإضراب للدفاع عن مطالبهم مع تقييده بشروط محددة.

فالإضراب يمثل ظاهرة قوية تضامنية للعمال على تحقيق المطالب العمالية بإنشاء حق جديد أو تثبيت الحقوق السابقة ولذلك تظهر أهميته في إجبار صاحب العمل على تعديل قراراته والرضوخ للمطالب العمالية إضافة إلى دوره في نشر الوعي وتدعيمه لدى الطبقة العمالية، وهو ما يشكل عامل تغيير للهياكل السياسية و الإقتصادية في الدولة.²

وقد عاش قطاع الوظيف العمومي في الجزائر منذ مدة غليان كبير وخاصة بعد سنة 2010 حيث إستفاد من ثورات الربيع العربي و الإحتجاجات التي مست عدة دول عربية رفضا للأنظمة القائمة.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2018، ص 57.

² نفس المرجع، ص 59.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

فالحراك العمالي في الجزائر يتمثل في سلسلة من الإضرابات و الإعتصام و الإحتجاجات على المستوى الوطني التي مست قطاع التربية والصحة والتعليم العالي بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى القطاع الإقتصادي كمركب الحجار بعنابة ومصنع سوناكوم بالروبية الصناعية.

وتشير مصادر نقابية أن عوامل تزايد نبرة الاحتجاج يعود إلى توقف الزيادات في الأجور والمنح منذ سنة 2011 بالإضافة إلى انحصار اجتماعات الثلاثية على مناقشة ملفات الخوصصة والاستثمار الصناعي.¹

بالإضافة إلى بروز دور فعال للنقابات المستقلة وأصبحت لديها شرعية ومصداقية كبيرة لدى فئة الموظفين بسبب تحقيقها لعدة مطالب سابقة خاصة الزيادة في الاجور التي تم إقرارها بأثر رجعي منذ 2008/01/01.

وقد شهد قطاع التربية أكبر حصيلة من هذه الإضرابات والاحتجاجات وصل إلى حد الإعلان عن الإضراب المفتوح والاعتصام أمام الهيئات المستخدمة والدعوة إلى الإضراب عن الطعام في عدة حالات مثل إضراب الأساتذة المتعاقدين سنة 2016 وما يعرف بمسيرة الكرامة، حيث تمثل هذه الفئة 25 ألف أستاذ متعاقد، حيث جسد هؤلاء الأساتذة كل أشكال الإضرابات والاحتجاجات والاعتصام وأبدوا عزيمة كبيرة جدا من أجل تحقيق مطالبهم والدفاع عن حقوقهم وحمائتها والمتمثلة في الإدماج في مناصب شغل دائمة، وكشكل من الاحتجاج فقد قرر الأساتذة تنظيم مسيرة طويلة مشيا على الأقدام من على بعد 240 كلم قادمين من بجاية إلى الجزائر العاصمة.²

وقد تم تأييد هذه الحركة الاحتجاجية من قبل نقابات التربية ولقيت تعاطف كبير من قبل منظمات حقوقية محلية ودولية بالإضافة إلى مختلف الجمعيات المحلية في المجتمع الجزائري.

¹ عبد السلام بارودي، "مد إضرابات تجتاح الجزائر نهاية هدنة الحكومة والنقابات"، تاريخ الاطلاع: 2019/05/11، على الساعة 17:30، <https://www.maghrebvoices.com/a/41525>

² عبد الجبار يحي، "أساتذة الجزائر إضراب عن الطعام في مسيرة الكرامة، العربية نت"، تاريخ الاطلاع: 2019/05/11، على الساعة 17:30، <https://alarabiya.net>

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

المطلب الرابع: آلية التحكيم والقضاء لإنصاف الموظف.

يتمثل التحكيم والقضاء من الوسائل القانونية لحل أي نزاع جماعي في العمل، ومن خلال ذلك عرض تلك الحقوق والمطالب المتعلقة بالموظف أمام خبراء ومختصين للحكم بأحقيتها وتنفيذها، وقد يتم اللجوء إلى التحكيم قبل أو بعد الشروع في الإضراب.

ويتم التحكيم بلجوء أطراف النزاع إلى الاحتكام إلى شخص أو عدة أشخاص محايدين يعطى لهم اسم المحكمين حيث يقوم المحكم بالفصل في النزاع المعروض عليه بقرار ملزم للطرفين المتنازعين وهو ما يضيف على التحكيم الصفة القضائية.¹

وقد يكون التحكيم إجباريا عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصية وتكون نتيجة التحكيم ملزمة للطرفين.

فالمشرع الجزائري قد أحال بنص المادة 13 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية" في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في القانون"²

¹بشير هدي، المرجع السابق، ص 54.

²الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 02/90، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وحق الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 6، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، ص 232.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

و فيما يخص الهيئات المستخدمة والمؤسسات والإدارات العمومية فإن عملية دراسة الوضعيات والعلاقات الاجتماعية والمهنية تتم داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارة العمومية المهنية وهذا ما نصت عليه المادة 15 من القانون 02/90 المذكور أعلاه.¹

كما نصت المادة 21 من نفس القانون على " يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .²

ويشكل هذا المجلس جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية زيادة في وظيفة الاستشارة في إعداد النصوص القانونية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل. وقد استحدثت المشرع الجزائري اللجنة الوطنية للتحكيم إلا أن عملها ذو طبيعة قضائية كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة العليا.

وتجدر الإشارة أن اللجنة الوطنية للتحكيم في قطاع الإدارة العمومية لا تتحرك أليا أي أن تدخلها يكون بعد إحالة النزاع عليها، إما من طرف الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد استنفاد كافة الإجراءات وخطورة النزاع وذلك بعد استشارة ممثلي العمال.³

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 02/90، المرجع السابق، ص 232.

² نفس المرجع، ص 233.

³ حياة شايب الراس، "حق الإضراب في القانون الجزائري"، مذكرة الماستر، (جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جوان 2017)، ص 38.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

كما تتمتع النقابات العمالية بالحماية القضائية للحق النقابي إما أمام القضاء العمالي والتي تختص به الغرفة الاجتماعية بالمجالس القضائية، أو المحكمة الإدارية، وهذا ما يمنح النقابة أهلية التقاضي على اعتبار أنها شخص قانوني يمكنها اللجوء للقضاء سواء لحماية مصالحها الخاصة أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية سواء تعلق الأمر بنزاع مع الإدارة أو غيرها من الأشخاص المعنوية الآخرين، ومن هنا يمكن للنقابة التدخل في حماية الموظفين من تعسف الإدارة من خلال إتباع عدة آليات ووسائل بما فيها حق تولي الدفاع أما الجهات القضائية لحماية حقوق الموظف وحرياته المكرسة قانونيا.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

المبحث الثالث: دور الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين في الدفاع عن حقوق الموظف في الجزائر.

يمثل قطاع التربية الوطنية أهم القطاعات في الجزائر التي تستوعب غالبية الموظفين في القطاع العام، ويعتبر هذا القطاع ذو أهمية كبيرة باعتباره يمس جميع الأفراد والشرائح الاجتماعية في الجزائر، فلا يخلو أي بيت في ربوع الجزائر من تلميذ متمدرس في مختلف الأطوار التعليمية، ولهذا أصبح هذا القطاع الأكثر تواجدا للتنظيمات النقابية حيث تنشط حوالي 11 نقابة حسب إحصائيات 2017، ومن أبرز هذه النقابات نجد الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين الذي يمثل مختلف الأسلاك في قطاع التربية وفي جميع الأطوار التعليمية الثلاثة وأثر حضوره القوي بنشاطاته المختلفة في مجال التربية والتعليم والسند الحقيقي لموظفي قطاع التربية الوطنية.

المطلب الأول: التعريف بالاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.

يعتبر الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين منظمة نقابية مستقلة حرة معتمدة تحت رقم "وصل التسجيل 18/90 بتاريخ 1990/10/27" وهي أول منظمة نقابية معتمدة بعد إقرار التعددية السياسية والنقابية في الجزائر.

وللاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين العضوية في الأمانة للتربية (IE) والاتحاد الإسلامي الدولي للعمل¹ ويتواجد الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين عبر 48 ولاية وعبر كامل مؤسسات التربية عبر القطر الوطني

¹التعريف بالاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، تاريخ الاطلاع 2019/05/05 www.unpef.dz على الساعة 22:00

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

حيث يعتبر التنظيم الأكثر تمثيلا في قطاع التربية في الجزائر بـ 176000 منخرط من أصل حوالي 750000 موظف أي بنسبة 25 بالمائة من موظفي قطاع التربية الوطنية حسب إحصائيات 2015¹.

أ- الهيكل التنظيمي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF.

إن العمل الفعال يستلزم توافر عدة هيئات تسيير في النقابة وهذا ما لاحظنا في الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF من خلال الهيئات المتعددة والمتخصصة والمتميزة بالنشاط والتنسيق والتعاون فيما بينها وهذه الهيئات هي:

1_ هيئات الاتحاد على المستوى المؤسسة: وتتمثل في:

✓ الجمعية العامة للمؤسسة.

✓ الفرع النقابي.

2_ هيئات الاتحاد على مستوى البلدية

✓ الجمعية العامة على مستوى البلدية لرؤساء الفروع.

✓ المكتب البلدي.

3_ هيئات الاتحاد على المستوى الولائي:

✓ المؤتمر الولائي.

¹مقابلة أجريت مع مسعود عمراوي ، المكلف بالإعلام والاتصال بالاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ، أجريت يوم 29 ماي 2019 ، الساعة 10:30 ،مكتب الأستاذ: عمراوي مسعود، بسكرة.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

✓ المجلس الولائي

✓ المكتب الولائي (أنظر الملحق رقم 2).

وتتبع مهام وصلاحيات لكل هيئة يحددها النظام الداخلي للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF .

4- هيئات التنسيق الجهوية: هذه الهيئات تمثل الجهات الأربعة للوطن جهة الشرق، جهة الوسط، جهة الغرب،

الجهة الجنوب، لكل جهة تمثل مجموعة من الولايات تدير هذه الهيئات عن طريق مكاتب التنسيق الجهوية

وكل مكتب يتكون من 05 أعضاء ينتخبون من بينهم رئيس (أنظر الملحق رقم 3).

ولهذه المكاتب الجهوية مهام ووظائف تقوم بها على مستوى كل جهة.

5- هيئات الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين الوطنية UNPEF :

✓ المؤتمر الوطني: يتكون من أعضاء المجلس الوطني ومندوبين من الولايات وهو الهيئة العليا

✓ المجلس الوطني: هو هيئة مسؤولة أمام المؤتمر الوطني يعقد دورة سنوية عادية واحدة استثنائية بطلب

من 3/2 أعضاء المكتب الوطني أو 3/1 ثلث أعضاء المجلس الوطني، له عدة مهام وصلاحيات

يقوم بها مثل المصادقة على النظام الداخلي (أنظر الملحق رقم 2).

✓ المكتب الوطني: هو الهيئة التنفيذية للاتحاد الوطني وهو مسؤول أمام المجلس الوطني يتكون من 11

عضو ينتخبون من بينهم رئيس الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، ونائب الرئيس، مكلف بالتنظيم،

الكاتب العام مكلف بالإعلام والاتصال، مكلف بالمالية والوسائل والممتلكات، نائب المكلف بالمالية

والوسائل والممتلكات، مكلف بالتكوين والتدريب، مكلف بالتدريب، مكلف بالشؤون الاجتماعية والمهنية،

مكلف بالمنظومة التربوية والبيداغوجية. (أنظر الملحق رقم 3)

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

ومن أهم مهام المكتب الوطني تمثيل الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين أمام السلطات العمومية والقضائية وتسيير الموارد البشرية والوسائل المادية والمالية وتنشيط مختلف الهيئات في الاتحاد والتواصل مع مختلف هيئات المجتمع المدني الوطنية والدولية والسهر على تحقيق أهداف الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.

(أنظر الملحق رقم 3)

ب- أهداف الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF:

إن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين وبناء على مبادئ التي يستند عليها في التسيير والمتمثلة في حرية التعبير وإبداء الرأي داخل الهيئات المختلفة وفق القانون الأساسي والنظام الداخلي على ضوء اقتراحات القاعدة العمالية فهو يهدف إلى.

- الدفاع عن مصالح أسلاك وعمال التربية المادية والمعنوية والحفاظ على حقوقهم المكتسبة والعمل على ترقية مهنيهم واجتماعيا وتربويا.
- ترقية حقوق الإنسان الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والثقافية كما هي مقررة في المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الدولة الجزائرية.
- نشر الوعي النقابي والتربوي ومبدأ التضامن بين أسلاك وعمال التربية.
- الدفاع عن المدرسة الوطنية التي تجسد ثوابت الأمة وتساير التقدم العلمي والتكنولوجي لضمان تعليم جيد في إطار تدنوب فيه الفوارق الاجتماعية تكرسا لمبدأ ديمقراطية التعليم ومجانيته.
- الدفاع عن المدرسة العمومية بكل مكتسباتها وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.
- السعي لإنشاء فدراليات وكفدراليات والانضمام إليها مع الاتحادات الوطنية منها والدولية فيما لا يتعارض وأهداف الاتحاد وقوانين الجمهورية.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

- العمل على دعائم الديمقراطية وتفعيل التعددية والحريات النقابية بما يتماشى وثوابت الأمة والمعاهدات والاتفاقيات الدولية وتفعيل التكوين النقابي وتوسيعه بين أسلاك وعمال التربية.
- التمثيل الفعلي في لجان المشاركة وصناديق الضمان الاجتماعي.
- مناصرة القضايا العادلة للشعوب وتعزيز أواصر التضامن مع الطبقة العاملة في العالم.
- تشجيع وتفعيل العمل النقابي النسوي داخل هيئات الاتحاد ومؤسساته.
- إثراء وتطوير المنظومة التربوية الوطنية. (أنظر الملحق رقم 2)

المطلب الثاني: إسهامات الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في تحصين حقوق الموظف في الجزائر.

إن دور التنظيمات النقابية في الدفاع عن حقوق الموظف وتحسينها يتطلب عدة خصائص ومميزات يتمتع بها التنظيم النقابي الذي يعتبر ممثل فئة كبيرة من فئات المجتمع ناهيك عن اعتبار هذه الفئة مهمة وذات فاعلية في المجتمع الجزائري، ومن أهم الخصائص التي يستلزم توفرها في التنظيمات النقابية القيادة الكفئة والشجاعة والدراية بالعمل النقابي وهذا ما يميز الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.

إن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين يشكل أكبر تنظيم نقابي من حيث عدد المنخرطين حيث يمثل نسبة 25 بالمائة من عدد موظفي قطاع التربية ويعتبر أكثر نقابة نشاطا وحركية على المستوى الوطني.¹

إن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين قدم أول لائحة مطالب سنة 1992 وقد تم تحقيق عدة مطالب هامة، ولكن هناك مطالب لم يتم تحقيقها إلى حد اليوم ومن أهم المطالب التي دافع الاتحاد بقوة عليها إلى غاية يومنا هذا، كالزيادة في الأجور والرفع من العلاوات وإعادة التصنيف، حيث ساهم الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين عن طريق النضال المستمر في مراجعة القانون الخاص بالوظيفة العمومية 03/06 والذي استحدث تصنيفات جديدة في الوظيفة العمومية، وكذا الشبكة الإستدلالية للأجور وهذا إضافة إلى النظام التعويضي وما يمكن ملاحظته أن هذه المكاسب تم تعميمها في كل قطاعات الوظيفة العمومية والتي استمر

¹ مقابلة مع مسعود عمراوي ، المرجع السابق.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

تنفيذ مخلفاتها إلى غاية سنة 2013 حيث استطاع موظفي التربية أن يحصلوا على الترقية في التصنيف 17 وهذا مكسب كبير لم يكن يتحقق لولا النضال¹.

إن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين له فضل كبير في تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية لموظفي قطاع التربية في الفترة الممتدة من سنة 2006 إلى يومنا هذا، حيث لعب الاتحاد دور محوري في حماية الحقوق الاجتماعية والمهنية من خلال المساهمة في استصدار القوانين الخاصة بمستخدمي التربية الوطنية.

هذا وقد دافع الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين على الأساتذة المتعاقدين في مسيرتهم سنة 2016 عندما خرجوا في مسيرة ماراطونية من مدينة بجاية إلى الجزائر العاصمة مطالبين بالإدماج كموظفين مرسمين بعد عملهم لسنوات طويلة في القطاع، حيث طرح الاتحاد ملف الأساتذة المتعاقدين أمام وزارة التربية عدة مرات إلى تم تلبية هذه المطالب بإدماج جميع الأساتذة سنة 2017².

كما ناضل الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين من أجل الإبقاء على التقاعد النسبي من سنة 2014 إلى غاية التطبيق الفعلي نهاية 2016 وسيبقى يناضل من أجل استرجاع هذا الحق، ويرى الأستاذ عمراوي مسعود أن قرار إلغاء التقاعد النسبي قرار سياسي تعسفي الهدف منه هو إخراج الموظف الكفاء إلى التقاعد وخاصة في قطاع التربية، وذلك بالقضاء على الجيل الذهبي من طرف وزيرة التربية نورية بن غبريط وتعويضه بجيل جديد تعتقد أنه تتمكن من السيطرة عليه وتوجيههم حسب المنهج الذي تريده مما أفرغ المؤسسات التربوية من الطاقات والكفاءات مما يتسبب في نزيف في قطاع التربية.

¹ مقابلة مع مسعود عمراوي ، المرجع السابق.

² نفس المرجع.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

وعن القضايا الفردية للموظفين في قطاع التربية والتكوين فقد خصص الاتحاد العام لعمال التربية والتكوين سجلا خاصا بانشغالات الموظفين وهذا السجل تم فتحه على مستوى كل المكاتب الولائية، فقد قام الاتحاد بدور

الوساطة من أمام الإدارات المعنية والتدخل لدى المعنيين لفرض تسوية وضعية الموظفين.¹

الآليات والأساليب التي استخدمها الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين للدفاع عن حقوق الموظف.

إن من الأساليب التي تبناها الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين هي الحركات الاحتجاجية المختلفة من وقفات احتجاجية وإضرابات لأن السلطة والوصاية لم تكن تعترف بالحوار الهادئ والمسؤول مما اضطر النقابات إلى اللجوء إلى الحركات الاحتجاجية ولأنه عرف طبيعة النظام والسلطة وهذا ما مكنه من تحقيق الكثير من مطالبه.²

وتعتبر الاحتجاجات والإضرابات هي أهم الآليات والوسائل التي يستخدمها الاتحاد في الدفاع عن حقوق الموظف حيث شن الاتحاد في 2012/05/25 إضراب من أجل مراجعة القانون الأساسي لمستخدمي التربية الوطنية للقضاء على الرتب الآيلة للزوال وإنصاف الأسلاك المتضررة.

كما أعقب هذا الإضراب عدة إضرابات سنة 2013 وسنة 2014 حتى تمكن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في استصدار الحكومة للتعليميتين رقم 04/03 حيث تم تسوية الكثير من الاختلافات خاصة الفئات التي تلقت تكوين بعد 03 جوان 2012 هذه الفئة التي مورس عليها إجحاف كبير.³

ولم يتم الاقتصار على هذه الآليات فحسب فقد دعا الاتحاد عدة مرات مختلف الفاعليات في قطاع التربية الوطنية إلى تبني الحوار والتفاوض من أجل إيجاد الحلول لمختلف المشاكل، وقد شارك الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين فعلا في اجتماعات مع وزارة التربية الوطنية في قضايا تخص موظفي قطاع التربية الوطنية،

¹ مقابلة مع مسعود عمراوي ، المرجع السابق.

² نفس المرجع.

³ نفس المرجع.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

أما عن آلية القضاء فلم تكن يوما في صالح التنظيمات النقابية لأن كل الدعاوي القضائية كانت لصالح الإدارة ولا قضية كانت في صالح النقابات بما فيها الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

لقد كان للعمل النقابي الجاد والمسئول دور بارز في تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية للموظفين وعن العوامل التي ساعدت على تحقيق عدة مطالب في قطاع التربية الوطنية هو العلاقات الجيدة التي تميز النقابات المختلفة للقطاع وخاصة مع الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين حيث يقود الاتحاد التكتل النقابي الذي يضم حوالي 06 نقابات في قطاع التربية غير أن السلطة القائمة لم تمنحه الاعتماد حتى الساعة لعلمها بالدور الكبير في تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للموظفين والعمال في كل القطاعات¹.

وتبقى حقوق الموظف بمختلف أنواعها هي الهدف الرئيسي لجميع التنظيمات النقابية المستقلة وخاصة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين الذي حقق مطالب ومكاسب لموظفي قطاع التربية الوطنية.

¹ مقابلة مع مسعود عمرأوي ، المرجع السابق.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

المطلب الثالث: المعوقات والتحديات التي تواجه الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.

إن المعوقات التي تواجه الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين متعددة ومرتبطة بذلك التي تواجه المجتمع المدني في الجزائر وتعرقل تطوره وتقف أمام فاعلية دوره وهي عراقيل وعوائق ما بين سياسية واجتماعية وقانونية، حيث البناء السياسي للنظام المستند للإطار الدستوري الشكلي دون التطرق إلى الإشارات الحقيقية الضمنية للدستور والقوانين التي تنظم المجتمع المدني بما فيها التنظيمات النقابية، فالدولة لا يمكنها أن تقوم بتعويض المجتمع المدني كما أن المجتمع المدني لن يستطيع تعويض الدولة.

فإن كانت الدولة تتولى مهامها عن طريق الفواعل الرسمية التي تتكفل بتقييد سياساتها العامة، فالمجتمع المدني يعتبر الفاعل غير الرسمي الذي يعتبر من سواعد الدولة وفواعلها الرسمية إلا أن هذه التنظيمات المنضوية تحت لواء المجتمع المدني تعاني وتواجه معوقات ومشاكل أغلبها بسبب تدخلات الفواعل الرسمية للدولة.

ومن أهم هذه العوائق والمشاكل التي تواجه المجتمع المدني وبالأخص الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين نجد:

- تحجج السلطات العمومية والنظام ككل من حين لآخر بإفراغ الخزينة العمومية للتهرب من أي إقرار للزيادة في الأجور مما يجعلها لا تستجيب دوما للمطالب.¹
- الضغوطات التي تمارسها وزارة التربية الوطنية على أعضاء التنظيم النقابي كالاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.
- الممارسات اللامسؤولة لبعض مدراء المؤسسات التربوية ومدراء مديريات التربية اتجاه مسؤولي مكاتب الاتحاد على المستوى المحلي والمؤسسات.

¹ مقابلة مع مسعود عمراوي ، المرجع السابق.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

- تقلص الكفاءة القيادية على المستوى المؤسسات والمكاتب المحلية والولائية للاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين بسبب مخلفات التقاعد النسبية، مما يؤثر سلبا على النشاط والفاعلية الجيدة للاتحاد خاصة في مجال حقوق ومطالب الموظفين.
- غياب سبل وقنوات حوار حقيقية بين الوصاية والنقابات، حيث تمارس وزارة التربية الوطنية أسلوب المراوغة والمغالطة من خلال محاولة إحداث صراع بين النقابات وجمعيات أولياء التلاميذ أو النقابات فيما بينها من أجل إبعادها عن المطلب الرئيسي والمتمثل في حقوق العمال.
- رغم هذه العراقيل والمشاكل إلا أن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين استطاع أن يواجه ويتحدى كل هذا عن طريق العمل النقابي الجاد والمسؤول والقيادات النقابية التي يمكنها من التفاوض القوي والاطلاع الواسع على القوانين بالإضافة إلى قوة الطرح والإقناع هذه أهم أسلحة النقابة لإنهاء هذه العراقيل، وقد تلجأ للحركات الاحتجاجية اضطرارا إذ لم تجد الأذان الصاغية.¹
- ويبقى أهم تحدي يواجه الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في هذه المرحلة هو التكوين النقابي خاصة بعد النزيف الحاد جراء إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، حيث نجد أن الساحة التربوية أغلبها شباب حديثي العهد بالمهنة مما يستوجب على الاتحاد الاهتمام بالتكوين والإعلام.
- إن الاهتمام وإيجاد مؤثرين حقيقيين يمارسون العمل النقابي بكل صدق ويدافعون عن مطالب وحقوق ومكاسب العمال بشجاعة وثقة وعزيمة من أجل الرقي بهذه الحقوق من جهة والعمل النقابي من جهة أخرى.
- ومن خلال العمل النقابي المتميز يأمل الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين إلى الرقي بحقوق الموظف وتحقيق كل ما يصبو إليه والدفاع مكاسبه المادية والمعنوية والمهنية والاجتماعية فضلا عن تحسين الأداء التربوي.

¹ مقابلة مع مسعود عمراوي ، المرجع السابق.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

حيث كان الغرض من كل عمل نقابي هو ضمان وحصانة حقوق الموظفين من أي تعسف أو تعدي من قبل الهيئات المستخدمة سواء عن قصد أو تفسير غير صائب للقوانين والتعليمات، وفي المقابل فالنقابات ومن بينها الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF تدافع عن مهنتها والمتمثلة في التربية والتعليم من خلال تحسين المواضيع والبرامج الدراسية واحترام أوقات العمل والدراسة واحترام حرمة المؤسسة التربوية والدفاع عنها وعن الهيكل الإداري ككل وعن التلاميذ من خلال تلقينهم كافة المقاييس وتبسيطها بشكل جيد.¹

¹ مقابلة مع مسعود عمراوي، المرجع السابق.

الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما سبق يتضح أن المجتمع المدني يسعى وفي مختلف مراحل تطوره وتواجهه في المجتمع الجزائري إلى الدفاع عن حقوق المجتمع والمواطن والموظف الذي تهتم بالدفاع عن حقوقه التنظيمات النقابية التي لها أهمية تولى هذه المهمة، حيث تستخدم عدة وسائل وآليات للقيام بهذه المهام حسب طبيعة الوضعية التي تواجه النقابة، وهذا ما تم ملاحظته مع الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF الذي تولى الدفاع عن حقوق موظفي قطاع التربية الوطنية.

الخاتمة

يعد المجتمع المدني من أهم الفواعل الأساسية في أداء مهام و وظائف تخدم المجتمع بكل فئاته و شرائحه سواء في المجال الإقتصادي و الثقافي و التضامني و الحقوقي و المهني سواء كان على المستوى المحلي أو المستوى الدولي فبفضل إنتشار العولمة و وسائل الإتصال الحديثة أصبح المجتمع المدني المحلي بصلة وثيقة و سريعة بالمجتمع المدني العالمي و خاصة في مجال حقوق الإنسان و الحركات العمالية.

إن تعدد الكيانات الإجماعية و السياسية و المهنية أدى إلى تعدد التوجهات و المطالب مما أدى إلى زيادة مؤسسات المجتمع المدني في الدولة ناهيك عن التأثير الكبير الناتج عن توسع المجتمع المدني في العالم، فقد أصبحت مؤسسات المجتمع المدني المحلي متعددة المضامين و التوجهات و أصبحت كل هيئة إجتماعية متخصصة في مجال معين فهناك جمعيات ذات طابع تضامني و جمعيات ذات طابع حقوقي و رياضي و فني و نفس الأمر ينطبق على النقابات التي أصبحت كل نقابة تتفرد بقطاع معين بل يوجد العشرات من النقابات في قطاع معين، و كذلك الأحزاب السياسية المتعددة التوجهات و الإيديولوجيات.

إن هذا التعدد في فعاليات و مكونات المجتمع المدني و الملازم للتطور و العولمة قد أثر إيجابا من حيث تولي هذه المنظمات لأدوار كانت في السابق لا يمكن المطالبة بها و ذلك لهيمنة الدولة على جل مكونات المجتمع و خاصة في الدول النامية مثل الجزائر حيث ساهم الإفتتاح على العالم الخارجي و تبني المفردات الحديثة للديمقراطية التشاركية و الحكم الرشيد الذي أفرز حركات و جمعيات و نقابات و من أحزاب سياسية أكثر جرأة و شجاعة في مقاومة أساليب الدولة العميقة و رفع إنشغالات المجتمع الجزائري.

و هذا ما ينطبق على العمل النقابي في الجزائر و خاصة في فترة الألفية الثالثة أين أثبتت النقابات العمالية دور فعالا في الدفاع عن حقوق الموظف و الطبقة الشغيلة بصفة عامة و ذلك بإسعمال عدة أساليب و وسائل ذات طابع حضاري قانوني من أجل تحقيق هذه المطالب العمالية.

الخاتمة

إن تواجد المنظمات النقابية و توليها دور الدفاع على الموظف و حماية حرياته و حقوقه يعتبر الهدف الرئيسي الذي أنشئت من أجله هذه التنظيمات العمالية و التي كان من المفروض أن تضع الحقوق المادية و المعنوية للعمال و الموظفين شعارها إتجاه الهيئات المستخدمة و السلطات العليا في الدولة.

و بالرغم من الأدوار الرئيسية التي يلعبها المجتمع المدني من خلال مؤسساته النقابية خاصة، إلا أن هذا العمل النقابي في الجزائر يواجه عدة عقبات و عوائق تقف حائلا أمامها مما يجعل من مهمة الدفاع و حماية حقوق الموظف من تعسف الإدارة و الهيئات المستخدمة و ذلك بسبب الإنصراف الطوعي لبعض التنظيمات النقابية عن هدفها و دخولها في تكتلات ظرفية و مصلحة مع الهيئات المستخدمة و الأحزاب الموالية للنظام من أجل ضمان بقائها و تمويلها المادي على حسب تعبير روبرت ميتشلر.

هذا بالإضافة إلى عدم إهتمام أفراد المجتمع لمدى أهمية و فاعلية منظمات المجتمع المدني و الدور الذي يمكن أن تؤديه في المجتمع و خاصة التنظيمات النقابية، فرغم إنتشارها في كامل القطاعات و المؤسسات إلا أنها تفتقر للإنخراط الكبير للموظفين و العمال، ناهيك عن الصراعات بين النقابات على مستوى القطاع الواحد و الصراعات الداخلية في التنظيم النقابي بسبب المصالح الشخصية لأعضائها، و هذا ما يؤدي إلى إضعاف العمل النقابي و يحد من دوره في الدفاع عن الحقوق المشروعة للعمال و الموظفين و في نفس الوقت يقوى سلطة الإدارة و الهيئات المستخدمة في مواجهة الموظفين.

إن المجتمع المدني أصبح أداة ضرورية لخدمة المجتمع في مواجهة التحديات التي يتلقاها من طرف النظام و الهيئات التابعة له و ذلك لاستخدامه لآليات محددة يستطيع من خلالها تحقيق أهدافه التي أنشئت من أجله مكونات هذا المجتمع المدني و هذا في ظل المشاركة الفعالة في رسم السياسة العامة و صناعة القرار و ذلك لتحميل السلطة التشريعية و التنفيذية لإيجاد فضاء قانوني إجرائي يسمح بنشاط و ممارسة المجتمع المدني لمهامه المختلفة و المتعددة.

الخاتمة

و لتفعيل أداء منظمات المجتمع المدني نقترح:

- إيجاد آليات و فضاء تعاون و تبادل للأفكار و الآراء بين منظمات المجتمع المدني و مختلف توجهاتها و فتح باب الحوار بين المجتمع المدني و السلطات و الهيئات المستخدمة التي يتم التعامل معها في إطار الخدمة العامة للمجتمع.

- إلزامية إنفتاح الدولة أكثر على مكونات المجتمع المدني و ذلك بفتح حوار بناء و جاد مع كل المكونات و الفاعليات المختلفة و خاصة المتعلقة بفئة الموظفين لأن هذه الفئة أكثر ارتباط بكل الأطراف، فالموظف مرتبط بالدولة و الهيئة المستخدمة و مرتبط بالتنظيم النقابي.

- ضرورة الأخذ بمستجدات و تطورات المجتمع المدني في الدول المتقدمة و المجتمع المدني ذات التأثير العالمي لأن هذه المنظمات متطورة لها أساليب أكثر فعالية في تحقيق أهدافها.

- أن تتخذ مؤسسات المجتمع المدني قيادات و ممثلين يمتازون بالشجاعة و الخبرة و حسن التواصل مع الهيئات المختلفة في الدولة مع الإعتناء بالجانب التكويني و التأطير المستمر لهذه الإطارات من أجل إيجاد و إفرار قيادات أكثر مهارة و قدرة على تولي مهام الدفاع و المطالبة بالحقوق المختلفة.

و منه يستوجب على جميع مكونات المجتمع المدني من جهة و من جهة أخرى الهيئات الرسمية في الدولة سواء هيئات مركزية أو لا مركزية أن تضع بينها جسر تواصل و حوار و نقاش في إطار مبادئ الديمقراطية التشاركية و الحكم الراشد من خلال المشاركة في رسم السياسات العامة، و هذا ما يقلل من حدة الصدام و عدم التوافق الذي يحصل بين النظام و المجتمع المدني من حين لآخر.

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم و العلوم السياسية و العلاقات الدولية

السنة الثانية: ماستر تخصص سياسات عامة



دور المجتمع المدني في الدفاع عن حقوق الموظف

دراسة حالة " الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين 2012 – 2017 "



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر سياسات عامة "

مقابلة مع السيد: عمراوي مسعود

المكلف بالإعلام والإتصال في الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين

UNPEF

إشراف الإستاذ /

باري عبد اللطيف

من إعداد الطالب /

مزياني إبراهيم

السنة الجامعية: 2018/2019

بطاقة فنية

السيد: مسعود عمراوي.

المكلف بالإعلام و الإتصال لدى الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين.

- تاريخ الميلاد: خلال 1956 تاجموت بلدية مزيرعة ولاية بسكرة.
- الخبرة المهنية في قطاع التربية: 36 سنة.
- المسار النقابي في الإتحاد: من المؤسسين الأوائل للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين سنة 1989 إلى غاية حصوله على وصل التسجيل في 27 أكتوبر 1990 ومناضل إلى غاية اليوم. فترة تولي مهمة الإعلام والإتصال في الإتحاد: من: سنة 2003 إلى: نهاية سنة 2015.
- الوظيفة السياسية الحالية : نائب بالمجلس الشعبي الوطني عن ولاية بسكرة عن التحالف السياسي الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء.

المحور الأول :

مساهمة الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في الدفاع عن حقوق الموظف خلال فترة "2012-2017"

س 1/ هل في رأيك أن الموظف في الجزائر يتمتع بحقوقه المرتبطة بوظيفته ؟

نعم لا

لماذا ؟

س 2/ هل للعمل النقابي دور في إثراء حقوق الموظف ؟

س 3/ ما هي أهم الأساليب و الأليات التي إستخدمها الإتحاد للدفاع عن حقوق الموظف ؟

س 4/ في رأيك ما هي أهم آلية فعالة في تحقيق مطالب الموظف في قطاع التربية ؟

المفاوضات الإضراب و الإحتجاج

التحكيم و القضاء

س 5/ هل لديكم حوصلة عن عدد و نسبة الإضرابات و الإحتجاجات خلال فترة "2012-2017"

س 6/ ما هي إسهامات الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في صيانة حقوق الموظف في

الجزائر ؟

س 7/ هل دافع الإتحاد عن الأساتذة المتعاقدين في مسيرتهم سنة 2016 ؟ كيف تم ذلك ؟

س 8/ كيف دافع الإتحاد عن الإبقاء على التقاعد النسبي ؟

س 9/ هل ساهم الإتحاد في زيادة أجور موظفوا القطاع ؟

الملاحق

س 10/ هل ساهم الإتحاد في الرفع من تصنيف موظفوا قطاع التربية ؟

س 11/ هل تولى الإتحاد الدفاع عن القضايا الفردية للموظفين تجاه إدارتهم ؟

س 12/ هل تلمسون رضى موظفي قطاع التربية بدورالإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين ؟

المحور الثاني:

معوقات و تحديات الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في الدفاع عن حقوق الموظف .

س 13/ هل تواجه الإتحاد عراقيل و عوائق في نظاله من أجل حقوق الموظفين ؟

لا نعم

إذا كان نعم أذكرها:

س 14/ كيف تعامل الإتحاد مع هذه المشاكل و العراقيل ؟

س 15/ ماهي علاقة الإتحاد مع النقابات المستقلة الأخرى ؟

متوسطة حسنة جيدة

س 16/ هل ترون أن مبادرات التكتل النقابي يعزز حقوق الموظف و يحميها ؟

س 17/ هل قدم الإتحاد لائحة مطالب لوزارة التربية الوطنية و لم يتم الإستجابة لها لحد الآن ؟

س 18/ ماهو أهم تحدي يواجه الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين فيما يخص موظفي قطاع

التربية ؟

س 19/ ماهي الآفاق المستقبلية للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين تجاه حقوق الموظف ؟

الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين



U.N.P.E.F



القانون الأساسي

أكتوبر 2015



القانون الأساسي

الباب الأول: الأسس و المبادئ

الفصل الأول : التسمية و التشكيلة

المادة 01: الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين منظمة نقابية مستقلة، يرمز لها بالحروف العربية (ا.و.ع.ت.ت) و بالحروف اللاتينية U.N.P.E.F .

المادة 02: الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين، لا يخضع لأية وصاية حزبية.

المادة 03: يتمتع الاتحاد بالشخصية المعنوية و الأهلية المدنية و الاستقلال المالي.

المادة 04: يكون المقر المركزي للاتحاد بالجزائر العاصمة.

المادة 05: يضم الاتحاد جميع فئات و أسلاك عمال قطاع التربية و التكوين من المثبتين ، المترصين و المتعاقدين.

المادة 06: يمارس الاتحاد نشاطه عبر كامل التراب الوطني.

المادة 07: مدة نشاط الاتحاد غير محددة.

الفصل الثاني: الأهداف

المادة 08: يهدف الاتحاد إلى:

- ✓ الدفاع عن مصالح أسلاك وعمال التربية المادية و المعنوية و الحفاظ على حقوقهم المكتسبة، والعمل على ترقيةهم مهنيا واجتماعيا وتربويا.
- ✓ تمثيل أسلاك وعمال التربية لدى السلطات المحلية و المركزية والهيئات الدولية والدفاع عن فئة المتقاعدين .
- ✓ ترقية حقوق الإنسان الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية و البيئية كما هي مقررة في المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الدولة الجزائرية.
- ✓ نشر الوعي النقابي و التربوي و مبدأ التضامن بين أسلاك وعمال التربية .
- ✓ الدفاع عن المدرسة الوطنية التي تجسد ثوابت الأمة و تسير التقدم العلمي و التكنولوجي لضمان تعليم جيد في إطار تذوب فيه الفوارق الاجتماعية تكريسا لمبدأ ديمقراطية التعليم و جانبيته.
- ✓ الدفاع عن المدرسة العمومية بكل مكتسباتها و تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص .
- ✓ السعي لإنشاء فدراليات و كنفدراليات أو الانضمام إليها مع الاتحادات الوطنية منها و الدولية فيما لا يتعارض و أهداف الاتحاد و قوانين الجمهورية.
- ✓ العمل على إرساء دعائم الديمقراطية و تفعيل التعددية و الحريات النقابية بما يتماشى و ثوابت الأمة والمعاهدات والاتفاقيات الدولية.



- ✓ تفعيل التكوين النقابي و توسيعه بين أسلاك وعمال التربية.
- ✓ التمثيل الفعلي في لجان المشاركة و صناديق الضمان الاجتماعي.
- ✓ مناصرة القضايا العادلة للشعوب و تعزيز أواصر التضامن مع الطبقة العاملة في العالم .
- ✓ تشجيع و تفعيل العمل النقابي النسوي داخل هيئات الاتحاد و مؤسساته.
- ✓ إثراء و تطوير المنظومة التربوية الوطنية.

الفصل الثالث: مبادئ التسيير

- المادة 09: حرية التعبير و إبداء الرأي مكفولان داخل هيئات الاتحاد.
- المادة 10: تتخذ القرارات داخل هيئات الاتحاد بالأغلبية البسيطة (50% + 1) و المصيرية منها بثلاثي (3/2) الأعضاء وفق شروط يحددها النظام الداخلي.
- المادة 11: تتخذ القرارات الوطنية على ضوء اقتراحات القاعدة العمالية مع الوحدة في التنفيذ.
- المادة 12: يضمن الاتحاد استقلالية التسيير لهيئاته طبقاً لأحكام هذا القانون و النظام الداخلي.
- المادة 13: على الهيئات القيادية في الاتحاد الرجوع إلى القاعدة العمالية في القضايا المصيرية.
- المادة 14: لغة التعامل داخل الاتحاد هي اللغة الوطنية.

الفصل الرابع: الانخراط و العضوية

- المادة 15: تكتسب صفة العضوية في الاتحاد بتوقيع المعني وثيقة الانخراط.
- المادة 16: تفقد العضوية في الاتحاد بأحد الأسباب التالية:
- 1- الوفاة.
 - 2- الاستقالة من الاتحاد.
 - 3- الشطب و الإقصاء و تحدد حالاته في النظام الداخلي.
- تعلق العضوية في الاتحاد بأحد الأسباب التالية:
- 1 - أداء الخدمة الوطنية.
 - 2- الاستيداع.
 - 3 - الانتداب إلى قطاع آخر.

الفصل الخامس: الحقوق و الواجبات

- المادة 17: للعضو المنخرط في الاتحاد الحق في :
- 1- الانتخاب و الترشح في جميع هيئات الاتحاد وفق شروط يحددها النظام الداخلي.
 - 2- ممارسة النقد و النقد الذاتي داخل هيئات الاتحاد.
 - 3- الإعلام و التكوين النقابي.



- 4- الطعن في القرارات الصادرة ضده أمام هيئة الطعن الوطنية في الاتحاد.
- 5- ضمان الحماية والدفاع عن المنخرط أمام السلطات والهيئات محليا ووطنيا ودوليا عند تعرضه للمتابعة بسبب ممارسته للنشاط النقابي.
- 6- الاستقالة.

المادة 18: يكتب الاتحاد تأمينا:

- لضمان التبعات المالية المرتبطة بمسؤوليته المدنية .
- لأعضاء الهيئات التنفيذية الحق في اكتتاب تأمين أثناء أداء مهامهم النقابية.

المادة 19: يلتزم المنخرط في الاتحاد بـ:

- 1- أهداف ومبادئ الاتحاد المحددة في القانون الأساسي .
- 2- تطبيق قرارات الاتحاد.
- 3- المساهمة الفعلية في إنجاز برنامج عمل هيئات الاتحاد.
- 4- المواظبة على الحضور في هيئات الاتحاد التي يستدعي إليها.
- 5- دفع الاشتراكات بانتظام.

الباب الثاني: الترشح – الانتخاب-الانضباط

الفصل الأول: الترشح والانتخاب

المادة 20: الترشح مكفول لكافة منخرطي الاتحاد ، و يكون ذلك باعتماد القائمة المفتوحة وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 21: يكون الاقتراع سريا و مباشرا على أن تعلن النتائج في مكان و تاريخ الانتخاب.

المادة 22: يشترط حضور المترشح يوم الترشح و الناخب أو موكله يوم الانتخاب وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 23: يجب أن تتوفر في المترشح الشروط التالية :

- 1- أن يتمتع بالجنسية الجزائرية.
- 2- أن يتمتع بكل الحقوق المدنية ولم يتعرض لعقوبة جزائية نهائية.
- 3- ألا يقل عمره عن واحد وعشرين (21) سنة يوم الانتخاب.
- 4- الانخراط في صفوف الاتحاد.
- 5- الترشح للمسؤوليات داخل هيئات الاتحاد وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 24: تنشأ لجنة الترشح والانتخاب، يحدد النظام الداخلي شروطها و تشكيلتها و صلاحياتها.

الفصل الثاني: الانضباط

المادة 25: يجب أن يراعي النظام الداخلي للاتحاد في الانضباط الأحكام التالية :

- 1- تطبيق إجراءات الانضباط على جميع المنتخبين في الاتحاد مهما كانت درجة مسؤولياتهم .



2- على هيئات الاتحاد أن تمكن العضو المحال على لجنة الانضباط من الاطلاع على ملفه والدفاع عن نفسه أو تكليف من يدافع عنه وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 26: تنتخب لجنة انضباط وطنية من المجلس الوطني و لجنة انضباط ولائية من المجلس الولائي يحدد النظام الداخلي شروطها وتشكيلتها وصلاحياتها .

المادة 27: يحال على لجنة الانضباط كل عضو منتخب أخل بأحكام القانون الأساسي أو النظام الداخلي وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 28: نوع الخطأ ودرجة العقوبة والإجراءات التأديبية ومدة الطعن يحددها النظام الداخلي.

الباب الثالث: هيئات الاتحاد

الفصل الأول: تعريف و تشكيل هيئات الاتحاد المحلية

U
N
P
E
F

المادة 29: هيئات الاتحاد المحلية هي كالتالي:

- ✓ الجمعية العامة للمؤسسة.
- ✓ الفرع النقابي.
- ✓ الجمعية العامة للبلدية.
- ✓ المكتب البلدي.
- ✓ المؤتمر الولائي.
- ✓ المجلس الولائي
- ✓ المكتب الولائي.

أولا : هيئات الاتحاد على مستوى المؤسسة

المادة 30: هيئات الاتحاد على مستوى المؤسسة هي:

- ✓ الجمعية العامة للمؤسسة
- ✓ الفرع النقابي.

تشكيلة ومهام الجمعية العامة للمؤسسة و الفرع النقابي يحددها النظام الداخلي.

ثانيا: هيئات الاتحاد على المستوى البلدي

المادة 31: هيئات الاتحاد على المستوى البلدي:

- ✓ الجمعية العامة على المستوى البلدي لرؤساء الفروع على المستوى البلدي.
- ✓ المكتب البلدي.

يحدد مهامهما وصلاحيتهما وشروطهما النظام الداخلي.



ثالثا : هيئات الاتحاد على المستوى الولائي.

المادة 32: هيئات الاتحاد على المستوى الولائي هي :

- ✓ المؤتمر الولائي.
- ✓ المجلس الولائي.
- ✓ المكتب الولائي.

المادة 33: المؤتمر الولائي هو الهيئة العليا للاتحاد على المستوى الولائي وينعقد كل خمس (05) سنوات في دورة عادية ،واستثناء بطلب من ثلثي(3/2) أعضاء المجلس الولائي أو بقرار من المكتب الوطني وفق شروط يحددها النظام الداخلي .

المادة 34: يضم المؤتمر الولائي:

- ✓ أعضاء المجلس الولائي السابق.
- ✓ رؤساء المكاتب البلدية بحكم المنصب.
- ✓ رؤساء لجان الأسلاك الولائية بحكم المنصب.
- ✓ أعضاء منتخبون عن البلديات من الفروع النقابية وفق شروط يحددها النظام الداخلي .

المادة 35: المجلس الولائي هو الهيئة العليا للاتحاد على المستوى الولائي بين مؤتمرين ولائيين .

المادة 36: يتكون المجلس الولائي من :

- ✓ أعضاء المجلس الوطني المنتهية عهدتهم .
- ✓ أعضاء المكتب الولائي السابق.
- ✓ رؤساء المكاتب البلدية بحكم المنصب.
- ✓ رؤساء لجان الأسلاك الولائية بحكم المنصب.
- ✓ أعضاء منتخبون عن مندوبي البلديات وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 37: ينشئ المجلس الولائي لجانا تابعة له وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 38: يجتمع المجلس الولائي مرتين (02) في السنة في دورة عادية ،واستثناء بطلب من رئيس المكتب الولائي أو بطلب من ثلثي (3/2) أعضاء المجلس الولائي أو بقرار من الهيئة الأعلى وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 39: المكتب الولائي هو الهيئة التنفيذية العليا للاتحاد على المستوى الولائي .

- ✓ ينتخب من المجلس الولائي .
- ✓ يتكون من أحد عشر(11) عضوا ينتخبون من بينهم رئيسا.

المادة 40: يحدد النظام الداخلي مهام و صلاحيات:

- ✓ المؤتمر الولائي .
- ✓ المجلس الولائي ولجانه.
- ✓ المكتب الولائي.



المادة 41: يشكل المجلس الولائي لجنة ولائية لتحضير المؤتمر الولائي قبل انتهاء العهدة بسنة واحدة (01) تشكيلتها و صلاحيتها يحددها النظام الداخلي.

الفصل الثاني: هيئات التنسيق الجهوية

المادة 42: تنشأ مكاتب تنسيق جهوية بالانتخاب و تتشكل من 05 أعضاء ينتخبون من أعضاء المجلس الوطني للجهات الذين استوفوا 05 سنوات بهذه الصفة في مدة أقصاها 06 أشهر من تاريخ انعقاد المؤتمر، يحدد النظام الداخلي مهامها و صلاحيتها.

الفصل الثالث: هيئات الاتحاد الوطنية

المادة 43 : هيئات الاتحاد على المستوى الوطني هي:

- 1- المؤتمر الوطني.
- 2- المجلس الوطني.
- 3- المكتب الوطني.

أولاً: المؤتمر الوطني

المادة 44: يتكون المؤتمر الوطني من:

أ - أعضاء المجلس الوطني السابق .

ب- مندوبين منتخبين من الولايات وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 45: المؤتمر الوطني هو الهيئة العليا للاتحاد ينعقد كل 05 سنوات في دورة عادية أو بطلب من 3/2 ثلثي أعضاء المجلس الوطني وفق شروط يحددها النظام الداخلي .

المادة 46: تمدد عهدة المكتب الوطني سنة واحدة بقرار من المجلس الوطني وفق شروط يحددها النظام الداخلي .

المادة 47: سير أشغال المؤتمر وصلاحياته هي :

- 1- المناقشة و المصادقة على النظام الداخلي المسير لأشغال المؤتمر .
- 2- تزكية مكتب مقترح من قبل المكتب الوطني لتسيير أشغاله والذي ينتخب من بين أعضائه رئيسا له.
- 3- المصادقة على جدول أعماله.
- 4- المناقشة و المصادقة على التقريرين الأدبي و المالي للمجلس الوطني.
- 5- تزكية لجان المؤتمر، التي يحددها النظام الداخلي.
- 6- مناقشة أو تعديل القانون الأساسي و المصادقة عليه وفق شروط يحددها النظام الداخلي .
- 7- مناقشة وإثراء اللوائح و التوصيات و المشاريع و المصادقة عليها.
- 8- تشكيل المجلس الوطني.



ثانيا: المجلس الوطني

المادة 48: المجلس الوطني هو أعلى هيئة بين مؤتمرين و هو مسؤول أمام المؤتمر الوطني.

المادة 49: يتكون المجلس الوطني من:

- 1- أعضاء المكتب الوطني السابق.
- 2- أعضاء المكاتب الجهوية السابقة.
- 3- رؤساء لجان الأسلاك الوطنية بحكم المنصب.
- 4- رؤساء المكاتب الولائية بحكم المنصب.
- 5- عضو عن كل 1500 منخرطا ينتخب من بين مندوبي المؤتمر للولاية، من أعضاء المجلس الولائي الذين استوفوا 03 سنوات بهذه الصفة.

المادة 50: يجتمع المجلس الوطني في دورة واحدة عادية سنويا و استثناء بطلب من الرئيس أو ثلثي (3/2) أعضاء المكتب الوطني أو (3/1) أعضاء المجلس الوطني .

المادة 51: يتولى المكتب الوطني تسيير أشغال المجلس الوطني وهو مسؤول أمامه.

المادة 52: تتم مداوات المجلس الوطني بحضور (50% +1) من أعضائه.

المادة 53:صلاحيات المجلس الوطني هي:

- 1- المصادقة على جدول أعمال المجلس.
- 2- المصادقة على النظام الداخلي لتسيير أشغاله .
- 3- مناقشة التقريرين الأدبي و المالي و المصادقة عليهما.
- 4- إعداد النظام الداخلي للاتحاد أو تعديله و المصادقة عليه.
- 5- تحديد قيمة اشتراكات الانخراط.
- 6- البت في القضايا المعروضة عليه.
- 7- انتخاب أعضاء المكتب الوطني الذين استوفوا 05 خمس سنوات أقدمية في المجلس الوطني .
- 8- المصادقة على برنامج المكتب الوطني بعد مناقشته وإثرائه.
- 9- اختيار شعار الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين.
- 10- المصادقة على تاريخ المؤتمر الوطني وتحديد كيفية اختيار المندوبين وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

11- إنشاء اللجان التي يراها مناسبة.

12- سحب الثقة من أعضاء المكتب الوطني بعريضة موقعة من ثلثي (3/2) أعضاء المجلس الوطني وتؤكد بالاقتراع السري بحضور محضر قضائي.

13- إنشاء لجنتي الانضباط و المراقبة المالية صلاحياتهما و مهامهما يحددها النظام الداخلي.

المادة 54: ينصب المجلس الوطني لجنة وطنية لتحضير المؤتمر الوطني قبل انتهاء العهدة بسنة تشكيلتها و صلاحياتها يحددها النظام الداخلي.



ثالثا: المكتب الوطني

- المادة 55: المكتب الوطني هو الهيئة التنفيذية للاتحاد وهو مسؤول أمام المجلس الوطني.
- المادة 56: يتكون المكتب الوطني من (11) عضوا ينتخبون من بينهم رئيسا للاتحاد.
- المادة 57: يعقد المكتب الوطني اجتماعاته مرة واحدة (01) كل شهر في دورة عادية واستثناء بطلب من الرئيس أو ثلثي (3/2) أعضائه.
- المادة 58: يسهر المكتب الوطني على تنفيذ قرارات و توصيات المجلس الوطني.
- المادة 59: صلاحيات ومهام أعضاء المكتب الوطني يحددها النظام الداخلي.
- المادة 60: توزع المهام على أعضاء المكتب الوطني من قبل الرئيس بالتشاور معهم.
- المادة 61: لرئيس المكتب الوطني الحق في اتخاذ إجراءات تحفظية تجاه أعضائه أو هيئات الاتحاد لمدة محددة وفق شروط يحددها النظام الداخلي.
- المادة 62: رئيس الاتحاد هو الناطق الرسمي للمنظمة ويمثلها لدى الهيئات المحلية والوطنية والدولية، أو يكلف من ينوب عنه.
- المادة 63: ينشئ المكتب الوطني أمانة دائمة للاتحاد بمقره الوطني، تشكيلتها و مهامها يحددها النظام الداخلي.

الباب الرابع: العلاقات و التنسيق

- المادة 64: يعمل الاتحاد من أجل إرساء دعائم الديمقراطية و التعددية النقابية.
- المادة 65: إقامة علاقة تعاون مع المنظمات و الجمعيات الوطنية و الدولية بما لا يتعارض وقوانين الجمهورية وأهداف الاتحاد.
- المادة 66: إبرام العقود و الاتفاقيات التي لها علاقة بأهداف الاتحاد وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

الباب الخامس: الأحكام المالية

- المادة 67: رئيس الاتحاد هو الأمر بالصرف.
- المادة 68: تتكون موارد الاتحاد المالية من:
- 1- اشتراكات المنخرطين.
 - 2- مداخيل الأنشطة التي ينظمها الاتحاد وفق شروط يحددها النظام الداخلي.
 - 3- الهبات و الوصايا.
 - 4- الإعانات المحتملة الوطنية أو الدولية بما لا يتعارض وقوانين الجمهورية.
- المادة 69: يفتح وجوبا حساب بنكي وحيد ، للهيئات التنفيذية الوطنية والولائية .
- المادة 70: تصب موارد هيئات الاتحاد المالية وجوبا في حسابها البنكي .
- المادة 71: مسك الحساب و عمليات السحب و الرقابة المالية يحددها النظام الداخلي.



المادة 72: يحدد مبلغ مالي للتداول على مستوى الهيئات التنفيذية وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 73: يستفيد أعضاء الهيئات الوطنية والجهوية والولائية من مصاريف المهمات وفق مقاييس يحددها النظام الداخلي.

المادة 74: ترسل نسخة من التقرير المالي إلى المكتب الوطني بعد نهاية كل دورة عادية للمجلس الولائي .

الباب السادس: أحكام عامة

المادة 75: يمنع تولي المسؤولية في أكثر من هيئة تنفيذية واحدة في الاتحاد.

المادة 76: يمنع الجمع بين المسؤولية النقابية في الاتحاد وبين المسؤولية الإدارية في نفس المؤسسة.

المادة 77: تمارس هيئات الاتحاد المؤقتة نشاطاتها سنة (01) واحدة غير قابلة للتجديد.

المادة 78: يراعى في تشكيل هيئات الاتحاد المحلية ظروف كل ولاية و طبيعتها الجغرافية وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 79: تنظيم الأسلاك الموجودة في القطاع وفق مقاييس يحددها النظام الداخلي.

المادة 80: لا تنعقد المؤتمرات الولائية إلا برخصة من المكتب الوطني وفق شروط يحددها النظام الداخلي .

المادة 81: تجري أشغال المؤتمر الوطني بحضور محضر قضائي.

المادة 82: تعديل هذا القانون وقرار حل الاتحاد من اختصاص المؤتمر الوطني .

المادة 83: في حالة حل الاتحاد يقرر المؤتمر الوطني أيلولة أمواله وممتلكاته .

المادة 84: يشطب من الاتحاد كل منخرط يلجأ إلى حل النزاعات التنظيمية خارج هيئات الاتحاد وفق شروط يحددها النظام الداخلي.

المادة 85: لرئيس الاتحاد الحق في تعيين إطارات نقابية وكفاءات في المجلس الوطني في حدود عشرة (10) أعضاء على الأكثر بالتشاور مع أعضاء المكتب الوطني تتم تركيبتهم من قبل المجلس الوطني.

المادة 86: في حالة شغور منصب رئيس الاتحاد يتولى شؤون الاتحاد نائبه إلى غاية انعقاد الدورة الاستثنائية للمجلس الوطني في أجل أقصاه 45 يوما حيث ينتخب الرئيس بعد إعلان الشغور.

المادة 87: يحق للمجلس والمكتب الوطنيين إصدار قرارات و لوائح تنظيمية .

المادة 88: في حالة تساوي المترشحين في الأصوات تعطى الأولوية لأقدمهم في المنظمة ثم لأكبرهم سنا .

المادة 89: إلزامية التفرغ الكلي للمهام النقابية بالنسبة لكل أعضاء المكتب الوطني و أعضاء المكاتب الجهوية ورؤساء المكاتب الولائية.

المادة 90 : توضح أحكام هذا القانون في النظام الداخلي.

المادة 91 : تسري أحكام هذا القانون على جميع هيئات الاتحاد.

تمت المصادقة على هذا القانون الأساسي في المؤتمر الوطني الخامس

المنعقد بالمركب السياحي " أديم " زموري البحري ولاية بومرداس

أيام : 13 - 14 و 15 محرم 1437 هـ الموافق لـ : 27 - 28 و 29 أكتوبر 2015



الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

UNPEF

النظام الداخلي



فيفري 2016



النظام الداخلي

المادة 01: طبقا للمادة 90 من القانون الأساسي يضبط هذا النظام الداخلي صلاحيات وعمل ومهام هيئات الاتحاد وعلاقات وقواعد الانضباط ويشرح قانونه الأساسي.

المادة 02: لا يمكن لمواد النظام الداخلي أن تتعارض مع مواد القانون الأساسي للاتحاد.

الباب الأول: مبادئ التسيير

المادة 03: إضافة إلى ما ورد في المادة 10 من القانون الأساسي تتخذ القرارات من الأعضاء الحاضرين بـ

- الأغلبية البسيطة (50% + 1).
- المصيرية بثلاثي (2\3) الأعضاء ، وتؤكد بالاقتراع السري .

المادة 04: إضافة إلى ما ورد في المادة 03 أعلاه ، القرارات المصيرية هي :

- 1- الإضراب.
- 2- قرارات يقدرها المجلس الوطني في حينها.

الفصل الثاني: الانخراط والعضوية

المادة 05: إضافة إلى ما ورد في المادتين 16 و 84 من القانون الأساسي يتم الشطب و الإقصاء بقرار من لجنة الانضباط بناء على تقرير مبرر من الهيئة التنفيذية التابع لها في الحالات التالية:

• الإقصاء ويكون في الحالات التالية:

- عدم الوفاء بالاشتراك السنوي.
- عدم الالتزام بتطبيق قرارات الهيئات.
- السب والشتم العلني في حق المنظمة أو أحد قادتها أو التشهير بهم.
- صدور سلوك مناف لأخلاقيات المهنة .
- إمضاء عقود ونشاطات مربحة وغيرها من العقود بدون ترخيص من المكتب الوطني.

• الشطب ويكون في الحالات التالية:

- الانضمام إلى منظمة نقابية أخرى.
- اللجوء لوسائل الإعلام أو مواقع التواصل الاجتماعي أو إلى هيئات خارج الاتحاد لحل النزاعات التنظيمية.
- اختلاس أو تبديد أموال وممتلكات الاتحاد أو استغلالها لأغراض شخصية.

المادة 06: يترتب عن فقدان أو تعليق العضوية بالنسبة لأي قيادي بعد تبليغه القرار ما يلي :

- إعادة الختم الذي بحوزته مباشرة.



- إعادة الوثائق والعتاد والمفاتيح الخاصة بمقرات الاتحاد التي بحوزة المعني في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوما للهيئات التي ينتمي إليها.
- تصفية الحسابات المالية مع الهيئة التي ينتمي إليها أو مع المكتب الوطني في مدة لا تتعدى خمسة عشر (15) يوما.
- الوفاء بكل المستحقات المالية.

كل الترتيبات السابقة تتم وفق محضر تسليم واستلام.

المادة 07: في حالة امتناع أي عضو قيادي عن تطبيق مضمون المادة 06 من النظام الداخلي يتعرض للمتابعة القضائية من الهيئة التي ينتمي إليها وبتفويض من رئيس الاتحاد في مدة لا تتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ فقدان أو تعليق العضوية .

الفصل الثالث: الحقوق والواجبات

- المادة 08:** عملا بأحكام المواد 17 و 20 و 23 من القانون الأساسي ، بعد تقديم طلب من المعني للجنة الترشح والانتخاب يُشترط الترشح للمسؤوليات في الاتحاد:
- 1- الفرع النقابي: أن يكون موظفا بالمؤسسة.
 - 2- المكتب البلدي: رئيس فرع نقابي لمؤسسة.
 - 3- المكتب الولائي: الأقدمية سنة واحدة (01) في المجلس الولائي.
- المادة 09:** يمنع الترشح للهيئة الأعلى لأعضاء الهيئات التنفيذية المؤقتة أو الذين هم محل إنهاء مهام.

الباب الثاني: الترشح - الانتخاب - الانضباط

الفصل الأول: الترشح والانتخاب

- المادة 10:** عملا بأحكام المادة 22 من القانون الأساسي للوكيل المتمتع بصفة الناخب الحق في وكالة واحدة وفق نموذج يسلم من المكتب المسير بحضور الناخب وموكله أثناء توقيع الوكالة، لا تعتمد الوكالة في حالات سحب الثقة.
- المادة 11:** عملا بأحكام المادة 24 من القانون الأساسي يشكل مكتب لتسيير المؤتمر من ثلاث (03) أعضاء تقترحهم الهيئة التنفيذية بعد تزكيتهم من المؤتمرين، تساعد لجنة للترشح والانتخاب تتكون من ثلاثة (03) أعضاء من بين أعضاء المجلس الولائي أو الوطني يقترحهم مكتب تسيير المؤتمر ويزكيتهم المجلس .
- المادة 12:** تتمثل مهام وشروط لجنة الترشح والانتخاب في:
- توزيع استمارات الترشح وأوراق الانتخاب.
 - دراسة ملفات المرشحين.
 - الإعلان عن قائمة المرشحين المقبولين بعد دراسة الطعون.



- القيام بجميع الإجراءات الانتخابية لعملية الفرز.
- تنتهي مهام اللجنة بعد الإعلان الرسمي عن النتائج من قبل المكتب المسير.
- لا يحق لأعضاء اللجنة الترشح للهيئات التنفيذية.

المادة 13: تُقدم الطعون في العملية الانتخابية إن وجدت إلى المكتب المسير للفصل فيها قبل الإعلان عن النتائج الرسمية ولا يقبل أي طعن بعد ذلك .

الفصل الثاني: الانضباط

المادة 14: طبقا للمواد 25 و26 و37 من القانون الأساسي تنتخب لعهدة كاملة :

- لجنة انضباط وطنية من أعضاء المجلس الوطني في أول دورة له .
- لجنة انضباط ولائية في أول دورة للمجلس الولائي من أعضائه الذين استوفوا ثلاث (03) سنوات بهذه الصفة.

المادة 15: لا يحق الترشح للجنة الانضباط لأعضاء الهيئات التنفيذية المؤقتة أو الذين تعرضوا لعقوبة من أي درجة ، أو هم محل توقيف أو تعليق.

المادة 16: تتشكل لجنة الانضباط:

- الوطنية من خمسة (05) أعضاء ، أربعة (04) منتخبون من المجلس الوطني من غير أعضاء المكتب الوطني والمكاتب الجهوية ورؤساء المكاتب الولائية في انتخابات عامة بالمجلس الوطني يرأسها عضو المكتب الوطني المكلف بالتنظيم.
- الولائية من خمسة (05) أعضاء، أربعة (04) منتخبون من المجلس الولائي من غير أعضاء المكتب الولائي في انتخابات عامة بالمجلس الولائي يرأسها عضو المكتب الولائي المكلف بالتنظيم.

المادة 17: تُحل لجنة الانضباط في الحالات التالية :

- إذا قل عدد أعضائها عن ثلاثة (03) أعضاء.
- بطلب من ثلث (3\1) أعضاء المجلس بعد المصادقة عليه من طرف المجلس.
- بطلب من رئيس الهيئة التنفيذية بتقرير مبرر بعد المصادقة عليه من طرف المجلس.

المادة 18: يتم التعويض أو الانتخاب للجنة الانضباط في نفس الدورة التي يتم فيها إعلان الشغور أو الحل.

المادة 19: طبقا لأحكام المادة 27 من القانون الأساسي يحال العضو على لجنة الانضباط بناء على تقرير

مبرر مصادق عليه بعد مداولة الهيئة التي ينتهي إليها يقدم من طرف:

- رئيس المكتب البلدي إذا كان المعني عضو فرع نقابي أو عضو مكتب بلدي ويقدم للمكتب الولائي، باستثناء رئيس المكتب البلدي الذي يحال على لجنة الانضباط الولائية بطلب من ثلثي (3\2) أعضاء المكتب البلدي .



- رئيس المكتب الولائي إذا كان المعني عضو مجلس ولائي يحال على لجنة الانضباط الولائية وإذا كان المعني عضو مكتب ولائي أو عضو اللجنة الولائية للانضباط يقدم للمكتب الوطني الذي بدوره يحيله على لجنة الانضباط الوطنية ، باستثناء رئيس المكتب الولائي الذي يحال على اللجنة بناء على تقرير رئيس المكتب الوطني أو بطلب من ثلثي (2\3) أعضائه .
- رئيس المكتب الوطني إذا كان المعني عضو مكتب أو مجلس وطني بمن فيهم أعضاء لجنة الانضباط الوطنية أو مكتب التنسيق الجهوي ، باستثناء رئيس المكتب الوطني الذي يحال على لجنة الانضباط بطلب من ثلثي (2\3) أعضاء المكتب الوطني وبعد موافقة ثلثي أعضاء المجلس الوطني .
- رئيس المكتب الوطني إذا كان المعني عضو مجلس وطني أو عضو مكتب ولائي أو عضو اللجنة الولائية للانضباط بتقرير مبرر من رئيس المكتب الولائي .
- لا يحق لعضو لجنة الانضباط الوطنية أو الولائية المحال على لجنة الانضباط حضور المداولات المعني بها، أما رئيس لجنة الانضباط الوطنية المحال يستخلفه في رئاسة الجلسة أقدمهم في المنظمة ثم أكبرهم سناً.

المادة 20: يحال رئيس المكتب الولائي على لجنة الانضباط الوطنية بناء على تقرير رئيس المكتب الوطني أو بطلب من ثلثي (2\3) أعضاء المكتب الولائي .

- يحال رئيس المكتب الوطني على لجنة الانضباط بطلب من ثلثي (2\3) أعضاء المكتب الوطني وبعد موافقة ثلثي (2\3) أعضاء المجلس الوطني.

المادة 21: ينفذ المكتب الوطني أو الولائي قرارات لجنة الانضباط بعد استنفاذ كل إجراءات الطعن القانونية.

المادة 22: تسجل مداولات وقرارات لجنة الانضباط الوطنية و الولائية في سجلات رسمية مرقمة خالية من التشطيب و مؤشر علميها من طرف المكتب الوطني تتضمن النظام الداخلي النموذجي لتسيير مداولات لجان الانضباط.

المادة 23 :- تنعقد جلسة لجنة الانضباط بطلب من رئيس اللجنة بناء على ملف يقدمه رئيس المكتب الوطني أو رئيس المكتب أو رئيس المكتب الولائي كل في مجال اختصاصه.

- يتم إشعار العضو المحال على لجنة الانضباط بموجب قرار إحالة يسلم للمعني بموجب وصل استلام أو بالبريد المضمن قبل انعقاد الجلسة بخمسة عشر (15) يوماً.
- للمعني أو موكله الحق في الاطلاع على ملفه قبل تاريخ مثوله أمام لجنة الانضباط بثمانية (08) أيام، وله حق اختيار من يدافع عنه.
- يسلم رئيس الهيئة التنفيذية الملف للجنة الانضباط في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً من تاريخ استلامه.



- يتم التوقيف التحفظي للمعني من طرف رئيس الهيئة التنفيذية لمدة أقصاها ستين (60) يوما إلى غاية مثوله أمام لجنة الانضباط.
- تقوم اللجنة بالفصل في الملف في مدة أقصاها خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ استلامه مع إشعار المعني بتاريخ تحويل الملف للجنة الانضباط .
- في حالة الغياب غير المبرر للمعني تنعقد جلسة لجنة الانضباط وقراراتها نافذة وغير قابلة للطعن.
- تسقط المتابعة تلقائيا بانتهاء الأجل المحددة المقدره بخمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ استلام اللجنة للملف.
- **المادة 24:** للمعني حق الطعن أمام رئيس المكتب الوطني في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد إشعاره بقرار اللجنة.
- باستثناء قرارات لجنة الانضباط الوطنية فهي غير قابلة للطعن إلا فيما تعلق بقانونية الإجراءات مع مراعاة احترام السلم التنظيمي في الطعن.

أولاً: المخالفات

المادة 25: المخالفات التي يعاقب عليها بمقتضى هذا النظام طبقاً للمادة 28 من القانون الأساسي هي:

● مخالفات من الدرجة الأولى:

- التأخر في تبليغ التقارير والمراسلات والتعليمات والقرارات للمعنيين بها.
- عدم احترام الزملاء أثناء تأدية مهامهم.
- تجاوز السلم التنظيمي.

● مخالفات من الدرجة الثانية:

- تكرار خطأ من الدرجة الأولى.
- التصريح الكاذب بالإحصاء النقابي و التأخر في تسديد مستحقات البطاقات من الهيئة الأعلى.
- تبليغ معلومات خاطئة عن الأشخاص أو الهيئات.
- التعسف في استخدام المسؤولية لأغراض شخصية.
- استغلال و استعمال أملاك الاتحاد لأغراض شخصية دون رخصة.

● مخالفات من الدرجة الثالثة:

- تكرار أخطاء من الدرجة الثانية.
- خرق القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد.
- رفض تنفيذ القرارات والتعليمات والأوامر والقيام بالواجبات المكلف بها من قبل الهيئات الأعلى.
- التغيب غير المبرر لأي عضو مهما كانت مسؤولياته:
- دورة واحدة (01) لأعضاء المجلس الوطني.



- دورتان (02) لأعضاء المجالس الولائية.
- ثلاثة (03) اجتماعات لأعضاء المكاتب التنفيذية في السنة.
- عدم احترام قرارات الاتحاد أو هيئاته أو اهانة مسؤوليه أثناء تأدية مهامهم.
- استعمال العنف اللفظي أو البدني أو القيام بسلوك مخالف للأداب العامة.
- التصريح بالكاذب بكل ما له علاقة بالجانب المالي .
- مغادرة الموضوعين تحت التصرف التراب الوطني دون رخصة من رئيس الاتحاد.
- تزوير واستعمال المزور لأي وثيقة أو ملف.

ثانيا: العقوبات

- **المادة 26:** عقوبات الدرجة الأولى من اختصاص رئيس الهيئة التنفيذية الأعلى و تتمثل في:
 - التنبيه الشفهي أو الكتابي يحفظ في ملف المعني.
 - الإنذار الشفهي أو الكتابي يحفظ في ملف المعني.
- **المادة 27 :** عقوبات الدرجة الثانية من اختصاص الهيئة التنفيذية :
 - التوبيخ الكتابي يحفظ في ملف المعني.
 - تجميد العضوية لمدة ستين (60) يوما مع حرمانه من حق الترشح خلال المدة.
- **المادة 28:** عقوبات الدرجة الثالثة من اختصاص لجنة الانضباط و تتمثل في:
 - التجميد من سنة (01) إلى سنتين (02).
 - الحرمان من الترشح من سنة (01) إلى سنتين (02).
 - الحرمان من الوضع تحت التصرف من سنة (01) إلى سنتين (02).
 - التجريد من المسؤولية فيما يتعلق بالملف .
 - فقدان العضوية من المجالس أو المكاتب أو اللجان.
- الفصل النهائي من صفوف الاتحاد مع مراعاة أحكام المادة 18 من النظام الداخلي.

الباب الثالث: هيئات الاتحاد

أولا : هيئات الاتحاد على مستوى المؤسسة

- **المادة 29:** طبقا للمادة 30 من القانون الأساسي تضم الجمعية العامة للمؤسسة جميع منخرطي الاتحاد على مستوى المؤسسة وتعد كل أربع (04) سنوات في دورة عادية أو بطلب من رئيس الفرع أو من ثلثي (2\3) المنخرطين أو من الهيئة الأعلى.

المادة 30: مهام وصلاحيات الجمعية العامة للمؤسسة:

- انتخاب الفرع النقابي.
- مناقشة الاقتراحات والمطالب وتقديمها للجهات المعنية.



- المادة 31:** الفرع النقابي هو الهيئة التنفيذية القاعدية للاتحاد على مستوى المؤسسة،
- يتكون الفرع النقابي من ثلاثة (03) أو خمسة (05) أعضاء ينتخبون من بينهم رئيساً.
 - يجتمع مرة واحدة (01) كل ثلاثي في لقاء عاد أو بطلب من الرئيس أو من ثلثي (2\3) أعضائه أو من الهيئة الأعلى.

المادة 32 : مهام وصلاحيات الفرع النقابي :

- يوزع بطاقات الانخراط ويجمع الاشتراكات السنوية ويبلغها إلى الهيئة الأعلى.
- الاجتماع مع مدير المؤسسة على الأقل مرة واحدة (01) كل ثلاثي.
- يتولى طرح ومتابعة مشاكل المنخرطين مع مدير المؤسسة .
- يسجل اقتراحات المنخرطين ويبلغها إلى الهيئة الأعلى.
- يبلغ قرارات وتوصيات الهيئة الأعلى للمنخرطين في الجمعية العامة للمؤسسة .

ثانياً: هيئات الاتحاد على المستوى البلدي

- المادة 33 :** طبقاً للمادة 31 من القانون الأساسي تضم الجمعية العامة على المستوى البلدي كل رؤساء الفروع النقابية على مستوى البلدية وممثل عن كل عشرين (20) منخرط ، تعقد كل ثلاث (03) سنوات في دورة عادية أو بطلب من رئيس المكتب البلدي أو من ثلثي (2\3) رؤساء الفروع أو من الهيئة الأعلى.

المادة 34: مهام وصلاحيات الجمعية العامة على المستوى البلدي:

- المصادقة على مكتب تسيير الجمعية العامة المقترح من طرف الهيئة التنفيذية.
- المصادقة على جدول أعماله.
- المناقشة والمصادقة على التقريرين الأدبي والمالي .
- انتخاب المكتب البلدي.

- المادة 35:** تنعقد الجمعية العامة على المستوى البلدي تحت إشراف عضو مكتب ولائي وبتكليف رسمي

المادة 36: المكتب البلدي هو الهيئة التنفيذية للاتحاد على المستوى البلدي،

- يتكون المكتب البلدي من خمسة (05) أو سبعة (07) أعضاء ينتخبون من بينهم رئيساً.
- يجتمع مرة واحدة (01) كل ثلاثة (03) أشهر في لقاء عاد أو بطلب من الرئيس أو من ثلثي (2\3) أعضائه أو بطلب من الهيئة الأعلى.

المادة 37 : مهام وصلاحيات المكتب البلدي :

- تمثيل الاتحاد أمام السلطات المحلية البلدية.



تفعيل وتسيير شؤون الاتحاد على مستوى البلدية.

التنسيق مع الفروع النقابية لمتابعة انشغالاتهم والعمل على جلب المنخرطين وعقد الجمعيات العامة معهم.

توزيع بطاقات الانخراط على رؤساء الفروع وتحصيل الاشتراكات السنوية وتبليغها إلى المكتب الولائي.

تبليغ قرارات وتوصيات الهيئة الأعلى لرؤساء الفروع النقابية.

تبليغ نشاطات الاتحاد المحلية للمكتب الولائي.

يعد تقريرا كل ثلاثة (03) أشهر يقدمه للمكتب الولائي.

ثالثا : هيئات الاتحاد على المستوى الولائي.

المادة 38: إضافة لما ورد في المادتين 33 و80 من القانون الأساسي لا ينعقد المؤتمر الولائي إلا برخصة من

المكتب الوطني قبل شهر من تاريخ انعقاده بعد التأشير على البطاقة التقنية، بتكليف رسمي تحت إشراف

عضو مكتب وطني أو عضو مكتب تنسيق جهوي.

المادة 39: إضافة لما ورد في المادة 34 من القانون الأساسي يضم المؤتمر الولائي:

- أعضاء المجلس الولائي السابق.
- أعضاء منتخبون عن البلديات من الفروع النقابية تكون في حدود مندوب عن كل خمسين (50) منخرطا مع مراعاة خصوصية كل ولاية يقدرها المجلس الولائي.
- رؤساء المكاتب البلدية بحكم المنصب.
- رؤساء لجان الأسلاك الولائية بحكم المنصب.
- أعضاء المجلس الوطني المنتهية عهدتهم.

المادة 40 : طبقا للمادة 40 من القانون الأساسي تتمثل مهام وصلاحيات المؤتمر الولائي :

- المصادقة على مكتب تسيير المؤتمر المقترح من طرف المكتب الولائي.

- المصادقة على نظامه الداخلي وجدول أعماله.

- عرض ومناقشة التقريرين الأدبي والمالي للعهد.

- تشكيل المجلس الولائي.

المادة 41: إضافة إلى ما ورد في المادة 36 من القانون الأساسي يتكون المجلس الولائي من خمسة و ثلاثين

(35) عضوا فأكثر ويتشكل من :

- أعضاء المجلس الوطني المنتهية عهدتهم.

- أعضاء المكتب الوطني ومكاتب التنسيق الجهوية المنتهية عهدتهم.

- أعضاء المكتب الولائي السابق.

- رؤساء المكاتب البلدية بحكم المنصب.

- رؤساء اللجان الولائية بحكم المنصب. المنصب على الأقل بستة (06) أشهر قبل تاريخ المؤتمر الولائي.



- أعضاء منتخبون عن مندوبي البلديات في حدود ممثل عن كل مائة (100) أو مائة وخمسين (150) منخرط يقدرها المجلس الولائي.

المادة 42: عملاً بأحكام المادة 38 من القانون الأساسي يجتمع المجلس الولائي بقرار من المكتب الوطني في الحالات التالية :

- سحب الثقة من المكتب الولائي.

- الاستقالة الجماعية للمكتب الولائي .

- تراجع عدد أعضاء المكتب الولائي إلى أقل من نصف.

- تقاعس وتهاون أعضاء المكتب الولائي .

- شغور منصب رئيس المكتب الولائي.

المادة 43: تنعقد دورات المجلس الولائي تحت إشراف عضو مكتب وطني أو عضو مكتب تنسيق جهوي.

المادة 44: طبقاً للمادة 40 من القانون الأساسي تتمثل مهام وصلاحيات المجلس الولائي:

- المصادقة على نظامه الداخلي وجدول أعماله.

- انتخاب أعضاء المكتب الولائي الذين ينتخبون من بينهم رئيساً لهم.

- المناقشة والمصادقة على التقريرين الأدبي والمالي.

- المصادقة على برنامج عمل المكتب الولائي.

- مناقشة تقارير المكاتب البلدية واتخاذ القرارات بشأنها.

- اتخاذ الإجراءات الضرورية لتطبيق قرارات الاتحاد.

- مراقبة تسيير شؤون الاتحاد على المستوى الولائي.

- دراسة القضايا المطروحة على مستوى الولاية ، وتكليف المكتب الولائي بمتابعتها وحلها مع الهيئات المعنية.

- سحب الثقة من المكتب الولائي بعريضة ممضاة من قبل ثلثي (3\2) أعضاء المجلس وتؤكد بالاقتراع السري.

- تشكيل لجنة تحقيق في حالة عدم المصادقة على أحد التقريرين الأدبي أو المالي .

المادة 45: تعقد دورة المجلس الولائي بثلثي أعضائه (3\2) وفي حالة عدم اكتمال النصاب تعقد الدورة في

مدة أقصاها 15 يوماً وبحضور (50% + 01).

المادة 46: إضافة لما ورد في المادة 41 من القانون الأساسي يشكل المجلس الولائي لجنة ولائية لتحضير

المؤتمر الولائي تتكون من تسعة (09) أعضاء، أربعة (04) ينتخبهم المجلس الولائي من غير أعضاء المكتب

الولائي ، وأربعة (04) يُنتخبون من المكتب الولائي - فيما بينهم - ، يرأسها رئيس المكتب الولائي.

المادة 47: تتمثل مهام وصلاحيات اللجنة الولائية لتحضير المؤتمر:

- إعداد البطاقة التقنية وعرضها على المجلس الولائي للمصادقة في مدة أقصاها ثلاثة أشهر (03) من

تاريخ انتخابها.

- إعداد رزنامة ولائية لاستخراج مندوبي البلديات للمؤتمر بعد تأشيرة المكتب الوطني على البطاقة التقنية.



- الإشراف على استخراج مندوبي البلديات للمؤتمر الولائي.
- لا يمكنها البث في القضايا التنظيمية.
- تنتهي صلاحيتها بتاريخ انعقاد المؤتمر الولائي.

المادة 48: تحل اللجنة من طرف المكتب الوطني في حالة عدم عرضها للبطاقة التقنية على المجلس الولائي في أجل أقصاه ثلاثة أشهر (03) من تاريخ انتخابها ويعاد انتخاب لجنة أخرى من غير الأعضاء السابقين ماعدا الرئيس.

المادة 49: تبلغ رزنامة اجتماعات المكاتب الولائية التي تمت المصادقة عليها من طرف الأعضاء للمكتب الوطني ومكاتب التنسيق الجهوية وتعتبر بمثابة استدعاء رسمي، واستثناء يتم استدعاء الأعضاء من طرف رئيس المكتب الولائي كتابيا ثمانية (08) أيام قبل انعقاد الجلسة يتضمن تاريخ وساعة انعقاد الاجتماع وجدول أعماله .

المادة 50: يجتمع المكتب الولائي مرة واحدة (01) في الشهر في لقاء عاد، واستثناء بطلب من رئيس المكتب الولائي أو بطلب من ثلثي (3\2) أعضائه أو بقرار من الهيئة الأعلى.

المادة 51 : مهام وصلاحيات المكتب الولائي:

- تمثيل الاتحاد أمام الهيئات والسلطات الولائية.
- تنشيط وتسيير شؤون الاتحاد على مستوى الولاية.
- التنسيق مع المكاتب البلدية أو الفروع النقابية لمتابعة انشغالهم والعمل على جلب المنخرطين.
- توزيع بطاقات الانخراط على المكاتب البلدية أو رؤساء الفروع وتحصيل الاشتراكات السنوية وتبليغها إلى المكتب الوطني.
- تبليغ قرارات وتوصيات الهيئة الأعلى للمكاتب البلدية.
- تبليغ نشاطات الاتحاد للهيئة الأعلى عن طريق تقرير شهري يرسل لمكتب التنسيق الجهوي والوطني.
- ينظم لقاءات دورية للمكاتب البلدية ورؤساء الفروع النقابية فصليا.

المادة 52: طبقا للمادة 40 من القانون الأساسي تستمد مهام وصلاحيات أعضاء المكتب الولائي من مهام وصلاحيات أعضاء المكتب الوطني مع مراعاة خصوصية كل هيئة.

المادة 53: في حالة شغور منصب رئيس المكتب الولائي يتولى شؤون الاتحاد نائبه إلى غاية انعقاد دورة للمجلس الولائي في أجل أقصاه 45 يوما يتم تعويض الشغور ثم ينتخب الرئيس من طرف أعضاء المكتب.

المادة 54: تسحب الثقة من رئيس المكتب الولائي بعريضة ممضاة من ثلثي (3\2) أعضائه وتؤكد بالاقتراع السري.

رابعاً: هيئات التنسيق الجهوية

المادة 55: إضافة إلى ما ورد في المادة 42 من القانون الأساسي تنشأ مكاتب تنسيق جهوية بالانتخاب: جهة الشرق - جهة الوسط - جهة الغرب- جهة الجنوب.

المادة 56: إضافة إلى ما ورد في المادة 55 من هذا النظام الداخلي تنظم الجهات الأربع على الشكل التالي:



جهة الشرق وتضم الولايات: أم البواقي- باتنة- بسكرة -تبسة- جيجل- سطيف- سكيكدة- عنابة- قالمة- قسنطينة
الطارف-خنشلة-سوق اهراس – ميلة.

جهة الوسط وتضم الولايات: الشلف- بجاية - البليدة-البويرة-تيزي وزو-الجزائر شرق -الجزائر وسط-الجزائر
غرب- الجلفة - المدينة - المسيلة -برج بوعرييج - بومرداس- تيبازة-عين الدفلى.

جهة الغرب وتضم الولايات : تلمسان - تيارت - سعيدة- سيدي بلعباس - مستغانم - معسكر- وهران - البيض
-تيسمسيلت -النعامة – عين تموشنت - غليزان.

جهة الجنوب وتضم الولايات : أدرار- الأغواط - بشار- تمنراست - ورقلة - إليزي - تندوف - الوادي .غرداية.

المادة 57 : يتكون مكتب التنسيق الجهوي من خمسة (05) أعضاء ينتخبون من بينهم رئيسا .

المادة 58: رئيس مكتب التنسيق الجهوي يقسم الولايات و يوزع أعضائه على الأمانات بالتشاور معهم
و يبلغ المكتب الوطني بذلك .

المادة 59 : يجتمع مكتب التنسيق الجهوي مرة واحدة (01) في كل شهر بصفة عادية واستثناء بطلب من
رئيسه أو المكتب الوطني أو بطلب من ثلثي (3\2) رؤساء المكاتب الولائية للجهة.

المادة 60: تسجل مداوات مكاتب التنسيق الجهوية في سجل رسمي مرقم ومختوم من الهيئة الأعلى خال
من الشطب.

المادة 61: عقد لقاءات تنسيقية كل ثلاثة (03) أشهر مع المكاتب الولائية للجهة وإرسال تقارير عنها للمكتب
الوطني.

المادة 62: طبقا للمادة 42 من القانون الأساسي تتمثل مهام وصلاحيات مكاتب التنسيق الجهوية في :

- العمل على تطبيق قرارات المكتب والمجلس الوطنيين ومتابعة أنشطة المكاتب الولائية للجهة.
- التنسيق مع مسؤول التنظيم الوطني في حل النزاعات التنظيمية الولائية في الجهة.
- ضبط احتياجات البطاقات وتوزيعها على المكاتب الولائية للجهة ومتابعة الإحصاء النقابي.
- متابعة صلب المستحقات المالية في الحساب البنكي الوطني بالتنسيق مع مسؤول المال والوسائل
والممتلكات بالمكتب الوطني.
- المشاركة في الإشراف على المؤتمرات الولائية بتكليف رسمي، ويشرف على المجالس الولائية والجمعيات
العامة للجهة.
- الإشراف على اجتماعات المكاتب الولائية لاستخراج الموضوعين تحت التصرف بالجهات أو تعويضهم.
- تسطير برنامج عمل بالتنسيق مع المكتب الوطني.
- إعداد رزنامة لقاءات مع المكاتب الولائية ترسل للمكتب الوطني.



- **المادة 63:** تسحب الثقة من:
- مكتب التنسيق الجهوي بعريضة ممضاة من ثلثي (3\2) أعضاء المجلس الوطني للجهة و تؤكد بالاقتراع السري
- رئيس مكتب التنسيق الجهوي بعريضة ممضاة من ثلثي (3\2) أعضائه و تؤكد بالاقتراع السري
- **المادة 64:** يستدعي المكتب الوطني أعضاء المجلس للجهة في مدة أقصاها خمسة و أربعين يوما (45) لتعويض الشغور في الحالات التالية :
- الاستقالة الجماعية لأعضاء المكتب .
- سحب الثقة من المكتب .

خامسا: هيئات الاتحاد الوطنية

أولا: المؤتمر الوطني

- **المادة 65 :** إضافة إلى ما ورد في المادتين 44 و 53 من القانون الأساسي يتم انتخاب مندوبي الولايات للمؤتمر الوطني في دورة استثنائية للمجلس من قبل أعضائه. حيث تقسم حصة الولاية :
 - خمسون (50%) من أعضاء المكتب .
 - خمسون (50%) من أعضاء المجلس من غير أعضاء المكتب الولائي .
 - وفي حالة وجود عدد فردي يضاف المندوب لحصة أعضاء المجلس الولائي .
- **المادة 66:** يتم تعويض المندوبين الغائبين من القائمة الاحتياطية حسب الترتيب و الهيئة .
- **المادة 67:** إضافة لما ورد في المادة 54 من القانون الأساسي يشكل المجلس الوطني لجنة وطنية لتحضير المؤتمر الوطني تتكون من تسعة (09) أعضاء، أربعة (04) من غير أعضاء المكتب الوطني ينتخبهم المجلس الوطني وأربعة (04) ينتخبون من المكتب الوطني - فيما بينهم - ، يرأسها رئيس الاتحاد .
- **المادة 68:** تتمثل مهام وصلاحيات اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر:
 - إعداد البطاقة التقنية وعرضها على المجلس الوطني للمصادقة في مدة أقصاها ثلاثة أشهر (03) من تاريخ انتخابها.
 - إعداد رزنامة وطنية لاستخراج مندوبي الولايات للمؤتمر.
 - تحضير مختلف المشاريع و التوصيات المتعلقة بالمؤتمر وإثرائها من طرف المكاتب الولائية قبل إعدادها في صيغتها النهائية.
 - الإشراف على استخراج مندوبي الولايات للمؤتمر الوطني في دورات المجالس الولائية الاستثنائية.
 - لا يمكنها البت في القضايا التنظيمية للولايات.
 - تنتهي صلاحياتها بتاريخ انعقاد المؤتمر الوطني .



المادة 69: يحل المكتب الوطني للجنة في حالة عدم عرضها للبطاقة التقنية على المجلس الوطني في أجل أقصاه ثلاثة أشهر (03) من تاريخ انتخابها ويعاد انتخاب لجنة أخرى من غير الأعضاء السابقين ماعدا الرئيس

المادة 70: إضافة إلى ما ورد في المادة 45 من القانون الأساسي يعقد مؤتمر وطني استثنائي بعريضة ممضاة من ثلثي (3\2) أعضاء المجلس الوطني ويؤكد بالاقتراع السري في الحالات التالية :
إذا نقص عدد أعضاء المجلس الوطني إلى أقل من الأغلبية البسيطة (50%+1).

حصول انسداد كلي بالمجلس الوطني.

الاستقالة الجماعية للمكتب الوطني .

المادة 71: إضافة إلى ما ورد في المادة 46 من القانون الأساسي تمدد عهدة المكتب الوطني بقرار من المجلس الوطني في الحالات التالية :

- طلب مبرر من المكتب الوطني.

- عدم انتهاء لجنة تحضير المؤتمر الوطني من أعمالها مع تبرير ذلك.

- ظروف استثنائية قاهرة يقدرها المجلس الوطني.

المادة 72: إضافة إلى ما ورد في البند الخامس (05) من المادة 47 من القانون الأساسي مكتب تسيير المؤتمر

مسؤول عن تسيير أشغاله بمساعدة:

- لجنة الترشيحات وإثبات العضوية.

- لجنة البرنامج المطلي والأفاق المستقبلية.

- لجنة التوصيات والبيان الختامي.

المادة 73: إضافة إلى ما ورد في البند السادس (06) من المادة 47 من القانون الأساسي تتم مناقشة مشروع

القانون الأساسي في الندوات الجهوية الأربعة ويصادق عليها نهائيا في المؤتمر الوطني , ولا تعاد المناقشة إلا

مواد مشروع القانون المختلف عليها في أكثر من جهتين.

ثانيا : المجلس الوطني

المادة 74: إضافة إلى ما ورد في البند (13) من المادة 53 من القانون الأساسي تنتخب لعهدة كاملة لجنة

وطنية للمراقبة المالية من أعضاء المجلس الوطني في أول دورة له .

المادة 75: تتشكل اللجنة الوطنية للمراقبة المالية من خمسة (05) أعضاء، أربعة (04) منتخوبون من غير

أعضاء المكتب الوطني والمكاتب الجهوية ورؤساء المكاتب الولائية بانتخاب عضو عن كل جهة في انتخابات

عامة بالمجلس الوطني ، يرأسهم عضو المكتب الوطني المكلف بالمال والوسائل والممتلكات .

المادة 76: تتمثل مهام اللجنة الوطنية للمراقبة المالية :

- مراقبة السجلات المالية للمكتب الوطني والمكاتب الولائية .



- متابعة ومراقبة كل الأنشطة التي لها علاقة بالجانب المالي .
- فحص التقارير المالية للمجلس الوطني و المجالس الولائية .
- تقديم تقارير مفصلة عن نشاطاتها كل سداسي مشفوعة باقتراحات إجرائية للمكتب الوطني
- تقديم صيغ لجلب موارد جديدة للاتحاد و عرضها كمشاريع للمكتب الوطني.
- **المادة 77:** تحل اللجنة الوطنية للمراقبة المالية في الحالات التالية:
- إذا قل عدد أعضائها عن ثلاثة (03).
- بتقرير مبرر من رئيس الهيئة التنفيذية بعد مصادقة المجلس.
- بطلب من ثلث (3\1) أعضاء المجلس بعد المصادقة عليه.

المادة 78: يتم التعويض أو الانتخاب للجنة الوطنية للمراقبة المالية في نفس الدورة التي يتم فيها إعلان الشغور أو الحل.

المادة 79: في حالة وجود رقابة مالية للمكتب الوطني تقوم اللجنة بأعمالها دون الأمين الوطني المكلف بالمال و الوسائل و الممتلكات (يكلف رئيس الاتحاد الأقدم في المنظمة ثم أكبر عضو مجلس وطني سنا للإشراف على اللجنة) .

المادة 80: طبقا لما ورد في المادة 71 من القانون الأساسي تقوم اللجنة الوطنية للمراقبة المالية بعملها تلقائيا أو بطلب من رئيس المكتب الوطني أو بطلب من ثلث (3\1) أعضاء المكتب الوطني.

ثالثا: المكتب الوطني

المادة 81: طبقا للمادة 59 من القانون الأساسي تتمثل مهام أعضاء المكتب الوطني :

- الرئيس - نائب الرئيس- مكلف بالتنظيم - نائب المكلف بالتنظيم- الكاتب العام- مكلف بالإعلام والاتصال
- مكلف بالمالية و الوسائل و الممتلكات - نائب مكلف بالمالية و الوسائل و الممتلكات - مكلف بالتكوين و التدريب - مكلف بالشؤون الاجتماعية و المهنية - مكلف بالمنظومة التربوية و البيداغوجيا.

المادة 82: تتمثل صلاحيات أعضاء المكتب الوطني :

❖ الرئيس

- إضافة إلى ما ورد في المواد 60 و 62 و 67 و 85 من القانون الأساسي
- رئاسة المكتب و المجلس الوطنيين و استدعاؤهما،
- تمثيل الاتحاد أمام السلطات العمومية و القضائية، أو يكلف من ينوب عنه.
- تسيير شؤون المكتب الوطني و تنسيق أعمال أعضائه و اقتراح جدول أعماله.
- تسيير الموارد البشرية و الوسائل المادية و المالية.
- تنشيط مختلف هيئات الاتحاد.



- تسيير بريد الاتحاد.
- السهر على تحقيق أهداف الاتحاد.
- الاستعانة بكفاءات نقابية كمستشارين له.
- التواصل مع النقابات وفعاليات المجتمع المدني والهيئات الوطنية والدولية.
- استدعاء لجنة الانضباط والمراقبة المالية الوطنيتين.
- تحريك الطعون في حالة الإخلال بالإجراءات القانونية للجنة الانضباط الوطنية تلقائيا أو بطلب من المعني.

تكليف نائب المكلف بالتنظيم برئاسة لجنة الانضباط الوطنية عند تعذر حضور المكلف بالتنظيم.

❖ نائب الرئيس

مساعدة الرئيس في إدارة شؤون الاتحاد.

إنابة الرئيس في إدارة الاجتماعات إذا تعذر حضوره.

مساعدة الرئيس في التواصل وربط العلاقات مع النقابات وفعاليات المجتمع المدني والهيئات الوطنية والدولية.

متابعة وتنسيق عمل مكاتب التنسيق الجهوية.

التنسيق مع رؤساء المكاتب الولائية ومكاتب التنسيق الجهوية.

❖ الكاتب العام

القيام بمختلف الأعمال الإدارية (البريد-المراسلات-الملفات-...) مع تنظيم الأرشيف والمحافظة عليه.

مساعدة الرئيس في تحضير الاجتماعات من كل الجوانب.

الإشراف ومتابعة عمل الأمانة الدائمة.

تسجيل محاضر مختلف الجلسات وتدوينها في سجل رسمي.

مسك سجل مداوات دورات المجالس الوطنية (الغيابات والحضور-جدول الأعمال-المداوات-

القرارات والإجراءات-التوصيات) بالاستعانة بمقررين من المجلس الوطني .

إعداد وتقديم التقرير الأدبي للمكتب الوطني قبل عرضه على المجلس الوطني في دوراته.

توجيه الإستدعاءات لأعضاء المجلس الوطني لحضور دوراته.

❖ مكلف بالتنظيم

متابعة المنظمة تنظيميا على المستوى الوطني، ويحدد مواطن القوة والضعف ويقترح الحلول.

وضع بطاقة مركزية وضبط الخريطة الوطنية للمنخرطين بالتنسيق مع مكاتب التنسيق الجهوية.

متابعة الإنخرطات والإحصاء النقابي مع المكاتب الولائية بالتنسيق مع مكاتب التنسيق الجهوية

تقديم تقرير شهري في اللقاء الدوري للمكتب الوطني عن وضعية الانخراط والانتشار بالولايات

مراقبة إجراءات عقد المؤتمرات الولائية وفقا للقانون .



متابعة الخلافات و المنازعات التنظيمية و إيجاد الحلول لها بمساعدة مكاتب التنسيق الجهوية .
يرأس اللجنة الوطنية للانضباط .
ضبط قائمة الوضع تحت التصرف ومتابعة نشاطاتهم .

❖ نائب المكلف بالتنظيم

مساعدة المكلف بالتنظيم في مهامه و يحل محله عند غيابه.
ضبط قائمة أعضاء المجلس الوطني وإثبات العضوية خلال دورات المجالس الوطنية.
متابعة غيابات رؤساء المكاتب الولائية وأعضاء مكاتب التنسيق الجهوية عند الاجتماعات وأعضاء المجلس الوطني في الدورات واتخاذ الإجراءات القانونية بالتنسيق مع الرئيس.
تولي توزيع بطاقات الانخراط على المكاتب الولائية واسترجاع غير المستعمل منها وضبط الحسابات بدقة بالتنسيق مع المكلف بالمالية والوسائل والممتلكات.

❖ مكلف بالإعلام والاتصال

ربط العلاقات مع أجهزة الإعلام المكتوبة والمسموعة والمرئية.
الإشراف على تحرير البيانات والنشرية وتوزيعها على مختلف هيئات الاتحاد وأجهزة الإعلام.
الإشراف على الموقع الإلكتروني للاتحاد.
التغطية الإعلامية لجميع الأنشطة.
الإشراف على الشبكة الوطنية للإعلام والاتصال، وربطها بالمكلفين بالإعلام على المستوى المكاتب الولائية.

❖ مكلف بالمالية والوسائل والممتلكات

إمضاء الصكوك باسم الاتحاد مع الرئيس.
متابعة ومراقبة الولايات في صب مستحقات المكتب الوطني من بطاقات الانخراط وكل ماله علاقة بالجانب المالي .
تقديم تقرير شهري في اللقاء الدوري للمكتب الوطني عن الوضعية المالية بالولايات.
إعداد وتقديم التقرير المالي للمكتب الوطني قبل عرضه على المجلس الوطني في دوراته.
مراقبة عمل المكلفين بالمالية والوسائل والممتلكات على مستوى الولايات وتزويدهم بطرق العمل.
تسيير ممتلكات الاتحاد المنقولة والعقارية و جردها في سجل الجرد مرقم ومؤشر.
يرأس اللجنة الوطنية للمراقبة المالية .

❖ نائب المكلف بالمالية والوسائل والممتلكات

مساعدة المكلف بالمالية والوسائل والممتلكات في مهامه و يحل محله عند غيابه.
مراقبة السجلات المالية بالولايات و تدقيق الحسابات بالتوازي مع الانخراط بالتنسيق مع النائب المكلف بالتنظيم .



مراقبة وتدقيق التقارير المالية للمجالس الولائية وتقديم تقرير عنها للمكتب الوطني .
يمسك المبلغ المتداول المخصص للمكتب الوطني وصرفه بالتنسيق مع المكلف بالمالية والوسائل
والممتلكات ورئيس الاتحاد.

إيجاد آليات جديدة للمداخيل (الهبات-الوصايا- الأنشطة-....).

❖ مكلف بالتكوين و التدريب

تسطير البرنامج السنوي للتكوين و تدريب القيادات بالتنسيق مع مكاتب التنسيق الجهوية.

ربط العلاقات مع الهيئات و المنظمات التي بإمكانها المساعدة في تكوين و تدريب القيادات.

الإشراف على دورات تكوينية ولأئية و جهوية ووطنية لتدريب القيادات.

التنسيق مع مختلف الأمانات قصد تكوين الأمان الولائين حسب المهام و تدريبهم على فن القيادة

❖ مكلف بالشؤون الاجتماعية و المهنية

إحصاء المشاكل الفردية و الجماعية المطروحة من الولايات و تصنيفها و اقتراح الحلول القانونية لها.

إحصاء أهم انشغالات عمال القطاع في جانبها المهني و الاجتماعي و اقتراح استراتيجية وطنية لحلها .

تفعيل الجانب الاجتماعي (الاتفاقيات-التعاونيات-التعاضديات-السياحة- المخيمات- ...) بإيجاد

الصيغ القانونية لتسييرها و التحكم فيها وفق دفتر شروط.

البحث عن موارد مالية أخرى في اطار القانون الأساسي و النظام الداخلي .

❖ مكلف بالمنظومة التربوية و البيداغوجيا

تسطير البرنامج السنوي للملتقيات التربوية.

ربط العلاقات مع خبراء و أساتذة مختصين في التربية للاستفادة من خبراتهم و تجاربهم والاستعانة

بهم في الدورات التكوينية.

جمع المناشير و الموائيق و القوانين المتعلقة بالتربية و البيداغوجيا.

تحضير أي اجتماع له علاقة بالتفاوض في الشأن التربوي.

المادة 83: طبقا لما ورد في المادة 61 من القانون الأساسي لرئيس الاتحاد الحق في تجميد نشاط أي عضو

يخل بالقانون الأساسي و النظام الداخلي لمدة لا تتجاوز ستين (60) يوما إلى غاية مثوله أمام لجنة

الانضباط و لمدة لا تتجاوز ثلاثين (30) يوما للهيئات.

المادة 84: طبقا للمادة 63 من القانون الأساسي تنشأ أمانة دائمة لدى المكتب الوطني تعمل تحت إشراف

الكاتب العام تتكون من خمسة (05) أعضاء يقترحهم رئيس الاتحاد بموافقة المكتب الوطني و تتولى

القيام بما يلي :



- المداومة بالمقر الوطني وفتحه من الساعة التاسعة (09) صباحا إلى الساعة عشرة (11) مساء طيلة أيام الأسبوع باستثناء يوم الجمعة.
- تنظيم إدارة الاتحاد.
- صيانة المقر الوطني والحفاظ عليه.
- تسجيل البريد الوارد والصادر وترتيبه و تحرير الردود.
- التواصل مع المكاتب الولائية و مكاتب التنسيق الجهوية إداريا أو عن طريق البريد الإلكتروني.
- القيام بالأعمال الإدارية (مختلف المراسلات - الاستدعاءات - القرارات - الأرشيف-....).
- تحضير كل مستلزمات الاجتماعات من الناحية المادية.
- إنجاز دليل بالعناوين و أرقام الهواتف و البريد الإلكتروني لكل من له علاقة عمل مع الاتحاد.
- فتح بريد إلكتروني لكل مكتب ولائي و تنسيق جهوي غير قابل للتغيير.

المادة 85: ينشئ المكتب الوطني بالتنسيق مع مكاتب التنسيق الجهوي خمس (05) أمانات : أمانة التنظيم – أمانة الإعلام والاتصال – أمانة المالية و الوسائل والممتلكات – أمانة التكوين و التدريب – أمانة الشؤون الاجتماعية والمهنية.

المادة 86: تتشكل كل أمانة من خمسة (05) أعضاء ، عضو عن كل مكتب تنسيق جهوي ، يرأسها عضو المكتب الوطني، وتستمد مهامها من المادتين 58 و 85 المذكورتين أعلاه .

الباب الرابع: العلاقات و التنسيق

المادة 87: إضافة إلى ماورد في المادة 66 من القانون الأساسي لا يحق لأي كان إبرام عقود و اتفاقيات مهما كانت إلا برخصة من المكتب الوطني وفق دفتر شروط يحدد لهذا الغرض ، و كل مخالف لهذا يتم توقيفه تحفظيا و إحالته على لجنة الانضباط.

الباب الخامس: الأحكام المالية

المادة 88: طبقا للفقرة 05 من المادة 53 من القانون الأساسي يحدد ثمن بطاقة الانخراط السنوية بـ:

- المنخرطون مائتا (200,00) دج .
 - أعضاء المجالس الولائية خمسمائة (500,00) دج .
 - أعضاء المجلس الوطني ألف (1000,00) دج تصب مباشرة في حساب المكتب الوطني.
- توزع اشتراكات المنخرطين على النحو التالي :
- 25% للمكتب الوطني من اشتراكات المنخرطين و أعضاء المجالس الولائية ، منها مصاريف أعضاء المكتب الوطني و مكاتب التنسيق الجهوية و دورات المجلس الوطني و حقوق الانخراط في الأهمية الدولية للتربية .



- 75% للمكتب الولائي من اشتراكات المنخرطين وأعضاء المجالس الولائية منها مصاريف المهام لأعضاء المكاتب الولائية والبلدية وأعضاء المجلس الوطني وتغطية دورات المجالس الولائية والدورات التكوينية.

إعفاء ولايات: أدرار. تمنراست - إليزي - تندوف من دفع مستحقات بطاقات الانخراط المتعلقة بالمنخرطين وأعضاء المجلس الولائي.

المادة 89: إضافة إلى ما ورد في المادة 68 من القانون الأساسي فإن الأنشطة التي ينظمها الاتحاد ذات دخل مالي تحدد وفق دفتر شروط ويصادق عليها المجلس الوطني أو المكتب الوطني.

المادة 90: طبقا للمادة 71 من القانون الأساسي يمسك العضو المكلف بالمالية والوسائل والممتلكات دفتر الحسابات التابعة للهيئة التي ينتمي إليها مرقما ومؤشرا من طرف المكتب الوطني.

المادة 91: لا يتم دفع أي تعويض مالي إلا بمهمة رسمية، ولا تتم أي تغطية مالية إلا بوجود وثائق ثبوتية .

المادة 92: طبقا للمادة 72 من القانون الأساسي يخصص للمكتب الوطني سيولة نقدية قدرها مائة وخمسون ألف (150.000) دج ، و للمكاتب الولائية خمسون ألف (50.000 دج) لاستغلالها في تحقيق الأهداف المسطرة ولا تصرف لتعويض المهمات تبرر بوثائق ثبوتية.

المادة 93: طبقا للمادة 73 من القانون الأساسي يستفيد أعضاء المكتب الوطني وأعضاء المجلس الوطني وأعضاء مكاتب التنسيق الجهوية و المكاتب الولائية و المكاتب البلدية وكل من يكلف بمهام وطنيا من تعويضات مصاريف المهمات المبررة وفق المبالغ المحددة في القوانين المعمول بها.

المادة 94: كل عمل اللجان الوطنية بالولايات لا يتم إلا بأمر مهمة رسمية من الهيئة الأعلى.

المادة 95 : تتكفل المكاتب الولائية المستضيفة بمصاريف الإيواء والإطعام لأعضاء اللجان الوطنية أثناء قيامهم بالمهام الرسمية .

الباب السادس: أحكام عامة

المادة 96: طبقا لما ورد في المادة 78 من القانون الأساسي يراعى في تشكيل هيئات الاتحاد المحلية ظروف كل ولاية وطبيعتها الجغرافية فيما لا يتعارض ومواد القانون الأساسي وبموافقة المجلس الولائي .

المادة 97: طبقا لما ورد في المادة 79 من القانون الأساسي تنظم الأسلاك على شكل لجان ولائية ووطنية

المادة 98: إلزامية احترام السلم التنظيمي في المراسلات وتواصل الهيئات والأفراد .

المادة 99: تعتمد البطاقة التقنية الخاصة بالمؤتمر الولائي لعهددة كاملة .

المادة 100: طبقا لأحكام المادة 85 من القانون الأساسي يكتسب الأعضاء المعيّنون آليا صفة العضوية في المجالس الولائية.



المادة 101: تفقد العضوية في المجلس الوطني المكتسبة من حصة الولاية بالانتقال لولاية أخرى وفي المجلس الولائي بالانتقال لبلدية أخرى .

المادة 102: يتم تعويض الشغور في المجلس الوطني عن طريق الانتخاب من بين أعضاء المكتب الولائي وفي المجلس الولائي عن طريق الانتخاب من بين أعضاء المكتب البلدي الذي حصل فيه النقص.

المادة 103: ضرورة إنشاء بنك معلومات لضبط المنخرطين بالولاية في سجل قيد ولائي يسجل فيه كل المنخرطين بأرقام بطاقاتهم و سنة انخراطهم، يختم ويؤشر من طرف المكتب الوطني.

- تمت المصادقة على هذا النظام الداخلي في دورة المجلس الوطني الثانية والثلاثين (32) بدار المرابي - ولاية باتنة - أيام : 09-10 و 11 فيفري 2016
- تم تعديل هذا النظام الداخلي في دورة المجلس الوطني بثانوية جابر بن حيان المسيلة يوم 22 سبتمبر 2016

قائمة المصادر و المراجع

❖ المصادر والمراجع باللغة العربية.

أولا/ المصادر.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دستور، المؤرخ في 10/09/1963، المتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 64، الصادر في 10/09/1963.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22/11/1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 94، الصادرة بتاريخ 24/11/1976.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28/02/1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 09، الصادرة بتاريخ 01/03/1989.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07/12/1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 08/12/1996.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، ينظم التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14، الصادر بتاريخ 07 مارس 2016.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون العضوي رقم 04/12، المؤرخ في 12/01/2012، المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية العدد 2، الصادر في 15/01/2012.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 87-15، المؤرخ في 21/07/1987، المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية العدد 31، الصادرة بتاريخ 29/07/1987.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 02/90، المؤرخ في 09 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وحق الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 6، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-14، المؤرخ في 02/06/1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 23، الصادرة بتاريخ 06/06/1990.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-31، المؤرخ في 04/12/1990، يتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية العدد 53، الصادرة بتاريخ 05/12/1990.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 06-12، المؤرخ في 12/01/2012، المتعلق بالجمعيات، الجريدة الرسمية، عدد 2، الصادر في 15/01/2012.

قائمة المصادر و المراجع

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 133/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 08 يونيو 1966.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 97-09، المؤرخ في 06/03/1997، يتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية، الجريدة الرسمية العدد 12، الصادرة بتاريخ 06/03/1997.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم رقم 135/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالعتل، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر في 08/06/1966.

ثانيا/ المراجع

1- الكتب.

- أبو القاسم سعد الله، تاريخ الجزائر الثقافي، بيروت: دار الغرب الإسلامي، 1998.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزائر: دار هومة، 2001.
- ارباب محمد إبراهيم، تطور المجتمع المدني من أوروبا الى العولمة، القاهرة: دار الفكر العربي، 1997.
- بن خليف إبراهيم، المدخل إلى علم السياسة، الجزائر: دار قرطبة للنشر و التوزيع، 2010.
- بعلی محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، الجزائر: مطبعة قالمة، 1995.
- بن طيبة سهيلة، الموظف و دوره في بناء الدولة و التحولات السياسية دراسة تطبيقية الجزائر أنموذجا، القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2016.
- بوضياف محمد، الاحزاب السياسية و منظمات المجتمع المدني في الجزائر، الجزائر: دار المجد و التوزيع، 2010.
- حرب علي، العالم و مآزقه منطق الصدام و لغة التداول، ط2، الرياض: المركز الثقافي العربي، 2007.
- حسن أحمد، مستقبل الموظف في الوطن العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2000.
- حشيشي عبد الحميد كمال، دراسات في الوظيفة العام في النظام الفرنسي، القاهرة: دار النهضة العربي، 1977.
- دخيل محمد حسن، أنظمة الحكم في الوطن العربي دراسة مقارنة، بيروت: دار البصائر للطباعة و النشر و التوزيع، 2014.
- رترسي وليام، تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة: سعد أحمد الحياي، الرياضي: معهد الإدارة العامة، 2004.

قائمة المصادر و المراجع

- راضي مازن ايلو، القانون الإداري، عمان: الرضوان للنشر والتوزيع، 2010.
- شطاً حماد محمد، النظرية العامة للأجور و المرتبات، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي و الاشتراكي في الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- شكر عبد الغفار، المجتمع الأهلي، دمشق: دار الفكر، 2003.
- الصبحي أحمد شكر، مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2000.
- عبد الحسين شعبان، المجتمع المدني الوجه الاخر للسياسة، عمان: دار الرواد، 2009.
- عبد الصادق علي، الجذور التاريخية للمجتمع المدني، الرياض: دار المغاربة للنشر و التوزيع، 2015.
- عبدالوهاب ليلي، منظمات المجتمع المدني، القاهرة: دارالأهرام للنشر و التوزيع، 2017.
- عزمي بشارة، المجتمع المدني دراسة نقدية (مع الإشارة للمجتمع المدني العربي)، ط3، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية 2008.
- قاسم محمد أنس، مذكرات في الوظيفة العامة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
- كامل محمداמר، المجتمع المدني و التنمية السياسية، دراسة في الإصلاح و التحديث في العالم العربي، أبوظبي: مركزالامارات للدراسات و البحوث الاستراتيجية، 2010.
- الجيلالي عبد الرحمان بن محمد، " تاريخ الجزائر العام"، ط4، بيروت: دار الثقافة، 1980.
- لطاد بن محرز ليندة، المجتمع المدني و دوره في بناء الدولة و التحولات السياسية دراسة تطبيقية الجزائر نموذجاً، القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2016.
- لغواطي محمد، "إعتماد الأحزاب السياسية في الجزائر"، رسالة ماجستير في القانون العام، (جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، قسمالحقوق، 2007).
- الغيلاني محمد، المجتمع المدني حججه مفارقاته و مصادره، بيروت: دار الهدى، 2004.
- المطاوي سليمان، مبادئ القانون الإداري، القاهرة: دار النهضة، 1997.
- المصاورة حامد هيثم، قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع، 2008.
- متروك الفالح، المجتمع المدني و الديمقراطية و الدولة في البلدان العربية دراسة مقارنة للإشكالية المجتمع المدني في ضوء تعريف المدن، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2002.
- مصطفى خالد محمد، الوظيف العمومي النشأة و التطور، الخرطوم: دار جامعة افريقيا العالمية للطباعة، 2012.
- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

قائمة المصادر و المراجع

- منصور محمد حسين، قانون العمل، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
 - مهنا كامل، تفعيل دور المجتمع المدني لتعزيز مشاركته فيعملية التنمية، آليات تفعيل دور المجتمع المدني، القاهرة: الأمانة العامة للجامعة العربية، 2008.
 - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، الجزائر: جسور للنشر و التوزيع، 2018.
 - ناهد عزالدين، موسوعة الشباب السياسة، القاهرة: مركز الدراسات السياسية و الاستراتيجية الأهرام، 2000.
 - ناجي عبد النور، المدخل إلى علم السياسة، عنابة: دار العلوم للنشر و التوزيع، 2000.
- 2- المجالات والدوريات.
- أ. المجالات:
- بن يحي فاطمة طعام وعمر، "واقع الحركة الجمعوية في المجتمع الجزائري"، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 11، جوان 2015.
 - حميطوش يوسف، "إشكالية المجتمع المدني في الجزائر"، مجلة الفكر، العدد 12، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015.
 - سويقات أحمد، "التجربة الحزبية الجزائرية 1962-2004"، مجلة الرائد، العدد 4، ورقلة، 2006.
 - قنديل أماني، "تصور المجتمع المدني في مصر"، مجلة شعاع الفكر، العدد 3، 1995.
 - الأنصاري عبد الحميد، "نحو مفهوم عربي إسلامي للمجتمع المدني"، مجلة المستقبل، عدد 27، أكتوبر 2001.
 - البزاز سعد توفيق عزيز، "تطور الحركة العمالية و النقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962"، مجلة التربية والعلم، جامعة الموصل، كلية الآداب، المجلد 19، العدد 41، 2012.
 - مرقومة منصور، "المجتمع المدني و الثقافة السياسية المحلية في الجزائر بين الواقع و النظرية"، مجلة دفاتر السياسة و القانون، العدد 08، جامعة ورقلة، 2010/04/30.
 - ناجي عبدالنور، "دور المجتمع المدني لتحقيق الحكم الراشد في الجزائر، دراسة حالة الأحزاب السياسية"، مجلة المفكر، العدد 3، جامعة بسكرة، 2006.
 - هناد محمد، "الانتقال من الأحادية إلى التعددية الحزبية"، مجلة الديمقراطية، العدد 17، يناير 2005.
- ب. الجرائد:
- تصريح وزير الداخلية، جريدة الخبر، العدد 131672، يوم 2001/05/05.
- 3- الدراسات غير المنشورة.

قائمة المصادر و المراجع

- أوثن سمية، " دور المجتمع المدني في بناء الامن الهوياتي في العالم العربي - دراسة حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، اكتوبر 2010).
- باري عبد اللطيف، " المجتمع المدني و تأثيره على المجتمع المدني الجزائري"، رسالة ماجستير، (جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، كلية العلوم السياسية و الإعلام، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص التنظيمات السياسية و الإدارية، سبتمبر 2007).
- بركات كريم، " مساهمة المجتمع المدني في حماية البيئة"، أطروحة دكتوراه، (جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، اكتوبر 2014).
- بنونة نادية، " دور المجتمع المدني في صنع و تنفيذ و تقييم السياسة العامة"، رسالة الماجستير، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية جوان 2011).
- بياضي محي الدين، "المجتمع المدني في دول المغرب العربي و دوره في التنمية السياسية دراسة حالة"، رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جوان 2012).
- ثامري عامر، " التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد"، أطروحة دكتوراه، (جامعة الجزائر، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2013).
- جليد شريف، " تأثير عمل الجمعيات المدنية على اتخاذ القرار الإداري"، أطروحة دكتوراه، (جامعة الجزائر، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2016).
- خلفه نادية، " مكانة المجتمع المدني في الدساتير الجزائرية دراسة تحليلية قانونية"، رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر، كلية الحقوق، قسم الحقوق، 2007).
- زويبري عبد الله، " النخب السياسية و المجتمع المدني في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، (جامعة الجزائر، كلية الحقوق و العلوم السياسية و العلاقات الدولية، قسم التنظيم السياسي و الإداري، جوان 2013).
- سالمى سلاف، " دور المجتمع المدني في المغرب العربي في عهد التعددية السياسية، الجزائر دراسة حالة"، رسالة ماجستير، (جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جوان 2010).
- شواوش أخوان جهيدة، "واقع المجتمع المدني في الجزائر: دراسة ميدانية لجمعيات بسكرة أنموذجا"، أطروحة دكتوراه، (جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2015).
- شايب الراس حياة، "حق الإضراب في القانون الجزائري"، مذكرة الماستر، (جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جوان 2017).

قائمة المصادر و المراجع

- عتروس عزيزة، " العلاقة بين الدولة و المجتمع المدني في النظم السياسية العربية دراسة حالة مصر"، مذكرة الماستر، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جوان 2011).
- قداش ساسي، " الجمعيات البيئية في الجزائر ودورها في حماية البيئة"، رسالة ماجستير، (كلية الحقوق، قسم الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2000).
- قنيني صبرينة، " حقوق الموظف العمومي و حمايتها في التشريع الجزائري"، مذكرة الماستر، (جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جوان 2016).
- هرموش منى، " دور منظمات المجتمع المدني في التنمية المستدامة دراسة حالة الجزائر"، رسالة الماجستير، (جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جوان 2010).

4- التقارير:

- تقرير المنتدى الوطني للحركة الجمعوية، الذي تم إشراف الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالتضامن الوطني و الأسرة، خلال اليومين 10 و 11 من شهر أفريل 1997.

5- المحاضرات:

- بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، محاضرة أقيمت على طلبة السنة الثالثة إدارة محلية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2012/02/24 الساعة العاشرة صباحا.

6- مواقع الأنترنت:

- بارودي عبد السلام، " مد إضرابات تجتاح الجزائر نهاية هدنة الحكومة والنقابات"، تاريخ الاطلاع: 2019/05/11، على الساعة 17:30، <https://www.maghrebovoices.com/a/41525>
- بوراس عبد السلام، " حقوق و واجبات الموظف العمومي في القانون الجزائري"، تاريخ الإطلاع يوم 2019/03/06 الساعة 14:50 الرابط الإلكتروني <https://hrdissoussion.com/hr/14127.html>
- جمعة مصطفى عطية، " دور منظمات المجتمع المدني"، تم الإطلاع عليه يوم 2019/03/05 على الساعة 21:30 على الموقع <https://www.alukoh.net/culture/0/108230>
- حسن عمر على، " أهمية المجتمع المدني"، تم الإطلاع عليه يوم 2019/03/05 على الساعة 15:30 على الموقع <https://weziwezi.com>
- عبدلي سهام، " ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر 03/06"، تاريخ الإطلاع 2019/04/05، على الساعة 16:00 <https://fac.umc.edu.dz/droit/affichage/cours>
- الرفاعي يعقوب يوسف، " الفرق بين المجتمع المدني و السياسي"، اطلع عليه يوم 2019/04/04، على الساعة 9:20 www.alsabah.com

قائمة المصادر و المراجع

- الموقع الرسمي للبنك الدولي، أطلع عليه يوم 2019/02/25، على الساعة 9:20
<http://www.worldbank.org>
- الموقع الرسمي لوزارة الداخلية، تم الإطلاع يوم 2019/04/04
<http://www.interieur.gov.dz/index.php/fr/vie-associations.html>
- ن فريد، " لا تضيق على العمل النقابي في الجزائر"، تاريخ الإطلاع 2019/03/17 الساعة 21:30
<https://www.djazairess.com>
- يحي عبد الجبار، " أساتذة الجزائر إضراب عن الطعام في مسيرة الكرامة، العربية نت"، تاريخ الإطلاع: 2019/05/11، على الساعة 17:30
<https://alarabiya.net>

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ - ح	مقدمة.....
9	الفصل الأول: التأسيس المفاهيمي والنظري للدراسة.....
10	المبحث الأول: مفهوم المجتمع المدني.....
10	المطلب الأول: تعريف المجتمع المدني.....
15	المطلب الثاني: المسار التاريخي للمجتمع المدني.....
21	المطلب الثالث: خصائص المجتمع المدني.....
24	المبحث الثاني: وظائف المجتمع المدني ومكوناته.....
24	المطلب الأول: وظائف المجتمع المدني.....
27	المطلب الثاني: مكونات المجتمع المدني.....
30	المطلب الثالث: أهمية المجتمع المدني.....
32	المبحث الثالث: مفهوم الموظف.....
32	المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي.....
36	المطلب الثاني: واجبات الموظف.....
40	المطلب الثالث: حقوق الموظف.....
47	خلاصة الفصل الأول.....
48	الفصل الثاني: علاقة المجتمع المدني بالموظف في الجزائر.....
49	المبحث الأول: مراحل تطور المجتمع المدني الجزائري.....
49	المطلب الأول: المجتمع المدني الجزائري أثناء الإستعمار الفرنسي.....
55	المطلب الثاني: المجتمع المدني الجزائري في مرحلة الأحادية الحزبية.....
59	المطلب الثالث: المجتمع المدني الجزائري في عهد التعددية والانفتاح السياسي.....
64	المطلب الرابع: المجتمع المدني الجزائري في الألفية الثالثة.....
72	المبحث الثاني: حقوق الموظف في الجزائر وآليات المجتمع المدني للدفاع عنها.....
72	المطلب الأول: الإطار القانوني لحقوق الموظف في الجزائر.....
84	المطلب الثاني: آلية المفاوضات والإتفاق لحماية حقوق الموظف.....
86	المطلب الثالث: آلية الإضراب و الاحتجاج للدفاع عن حقوق الموظف.....
88	المطلب الرابع: آلية التحكيم والقضاء لإنصاف الموظف.....

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
91	المبحث الثالث: دور الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في الدفاع عن حقوق الموظف في الجزائر.....
91	المطلب الأول: التعريف بالاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.....
95	المطلب الثاني: إسهامات الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين في تحصين حقوق الموظف في الجزائر.....
99	المطلب الثالث: المعوقات والتحديات التي تواجه الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين
102	خلاصة الفصل الثاني.....
103	الخاتمة.....
106	الملاحق.....
140	قائمة المصادر والمراجع.....
147	فهرس المحتويات.....

إن المجتمع المدني له أدوار متعددة اتجاه المجتمع والدولة والإنسان ومن هذه الأدوار الدفاع عن الحقوق المهنية والاجتماعية للطبقة الشغيلة، هذه الفئة تمثل الركيزة الأساسية في أي دولة نظرا لما تقدمه من خدمات ودعم الاقتصاد الوطني والمجتمع.

وتعتبر النقابات العمالية المكونة الوحيد من مكونات المجتمع المدني الذي يتولى مهمة الدفاع وحماية وتتبع حقوق الموظف لدى الهيئات المستخدمة والسلطات المكلفة بملف الموظف؛ مستخدمة عدة آليات ووسائل ذات تأثير كبير يؤدي إلى تحقيق مطالب الموظف ولو بشكل نسبي، وهذا ما تم ملاحظة من خلال دراسة الحالة والمتمثلة في الاطلاع على دور الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين الذي أثبت من خلال نشاطاته وتدخلاته المختلفة لدى الهيئات المستخدمة والوزارة المعنية بالتربية من تحقيق عدة مطالب ومكاسب لفئة الموظفين على مستوى قطاع التربية الوطنية، فضلا عن الدفاع عن حقوق الموظفين سواء بصفة فردية أو جماعية رغم العراقيل والتحديات التي تواجه هذا التنظيم النقابي خاصة من جهة الهيئات الإدارية المتتابعة لوزارة التربية الوطنية.

Résumé

La société civile joue de multiples rôles envers la société, l'état, et l'homme. La défense des droits sociaux professionnels de la classe ouvrière, fait partie de ces rôles, d'autant plus que cette catégorie, représente le pilier principal de tout état, de par les services et leurs poids dans l'économie nationale et la société.

Les syndicats ouvriers sont la composante unique de la société civile qui se charge de mission de défenses, la protection et le suivi des intérêts des Fonctionnaires auprès des employeurs et des autorités chargées de leurs dossiers, en employant, différents mécanismes et moyens dont l'effet conduit à la satisfaction des revendications des fonctionnaires, du moins en partie.

C'est ce qui a été observé, au travers l'étude de cas dont l'objet est d'observer le rôle de l'UNPEF qui a démontré, par ses activités et ses différentes interventions auprès des institutions employeuses et le ministère de l'éducation, qu'il peut obtenir des acquis et la satisfaction des revendications pour les fonctionnaires du secteur de l'éducation nationale. Cette organisation a défendu les droits des fonctionnaires de façon individuelle ou collectives malgré les obstacles et les défis auxquels elle a fait face de la part des institutions appartenant au ministère de l'éducation nationale.