

أولاً : التمييز بين الموظف العام والعون المتعاقد : في إطار تسيير الدولة لمؤسساتها ومرافقها الإدارية في سياسة التوظيف تخضع للأحكام العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية المنصوص عليها في احكام الامر رقم 03_06، كأصل عام غير انها في بعض الأحيان ولاعتبارات تخدم ميزانيتها وحاجاتها لخبرة مؤقتة تعتمد الى نظام اخر للاستفادة من خدمات هؤلاء الكفاءات عن طريق عقود محددة المدة و أخرى غير محددة المدة او ما يعرف بنظام التعاقد في الوظيفة العمومية²، وبالرجوع للأمر 03_06 لم يعرف العون المتعاقد، بل اكتفى فقط بالإشارة إلى مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد و الحالات التي تلجأ فيها للمؤسسات و الإدارات العمومية إلى هذا الأسلوب و في ذلك نص المواد : 19. فهذه النصوص القانونية لم تعرف العون المتعاقد، وفي غياب التعريف القانوني حاول الفقه الإداري فعرفه البعض بأنه: "عامل عام تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد اجارة يخول له المشرع استثناء صفة نظراً لمركزه في المرفق العام. وعليه يمكن تعريف العون المتعاقد بأنه: " الشخص الذي يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام من خلال هذا التعريف يشترط في العون المتعاقد الشروط التالية: - العمل في خدمة مرفق عام إداري: أي ممارسة عمل من الأعمال المذكورة في المواد 19. - تولي العمل بواسطة عقد: أي أن يكون التحاق العون المتعاقد بمنصب الشغل بموجب عقد بين هذا الأخير والمؤسسة. - أن يكون العمل مؤقتاً: أي غير دائم. بالمقارنة بين مفهوم الموظف العام والعون المتعاقد يمكن إستخلاص الفروقات التالية: - الموظف العام يلتحق بالوظيفة العمومية بأداة قانونية هي التعيين الصحيح الصادر عن السلطة المختصة قانوناً، أما العون المتعاقد فيتم توظيفه وتسيير مساره المهني في إطار تنظيمي تعاقدى. - يتولى الموظف العام مهام وظيفة عمومية دائمة، أما العون المتعاقد فيعهد إليه بمنصب شغل أو عمل أو نشاط مؤقت. - بعد اجتياز فترة التربص يرسم الموظف العام في الوظيفة التي عين فيها، فيصبح شغله لها يتسم بالدوام والاستمرار،