

من خلال دراستنا لموضوع حقوق الموظف العام وضمانيها في ظل التشريع الجزائري، تبين لنا أن الموظف العام بمثابة الأداة البشرية التي تعتمد عليها الإدارة من أجل تحقيق لغرض الذي أنشئت له، لذا جعلت له أغلب التشريعات والتنظيمات حقوقاً أساسية من جهة مكنه من أداء مهامه ومن جهة أخرى تحصنه وتحميه من أي تعسف قد يمس بحقوقه. تمتع الموظف العام بحقوق أصلية يكتسبها بمجرد تعاقد مع الإدارة وتبقى تابعة له حتى بعد إنهاء هذا التعاقد، والزيادة في الحقوق الممنوحة للموظفين وتنوعها يتماشى والتطور الكبير الذي يشهده نشاط الإدارة العامة وتنوعه. إلا أن هذه الحقوق التي منحها القانون للموظف العمومي لا يتمتع بها بصفة مطلقة، ومن المستقر قضاء أن تقييد الحريات العامة للمواطنين لا يكون إلا بمقتضى القانون وليس باللوائح الإدارية، ومن بين هذه الحقوق المقيدة نجد الحق في حرية الرأي وذلك بإلزام الموظفين العموميين للحصول على إذن مسبق من أجل التعبير عن آرائهم وذلك لأن الاستعمال المفرط لهذه الحرية في الوظيفة العامة يتم على حساب الدولة وعلى حساب ستملي المرافق العامة، وكذا حرية المسكن هي مقيدة بالنسبة لموظفي الأمن الوطني، وكذا القيود الواردة على الحقوق السياسية (الإضراب، فبعض الحقوق لا يتمتع بها جميع الموظفين وبعض الفئات قيدت حقوقها. كما تعتبر حقوق الموظف العام الضمانة التي تجعله في وضعية مستقرة مع شعوره بالأمن والطمأنينة، وتدور الالتزامات في جملة واحدة ألا وهي أداء الوظيفة على أكمل وجه كما أن الحقوق تستهدف تحقيق هدف واحد وأساسي ألا وهو تحقيق المصلحة العامة التي تسود جميع مواد القانون الإداري. وفي الأخير ومن خلال دراستنا هذه خلصنا إلى مجموعة من النتائج نذكر منها: - عدم وجود إجماع حول وضع تعريف موحد لمفهوم الموظف العام، وترك أمر تحديد مفهوم الموظف من اختصاص الدولة. خاتمة - تعتبر حقوق الموظف العام الضمانة التي تجعله في وضعية مستقرة مع شعوره بالأمن والطمأنينة، وأداء الوظيفة على أكمل وجه وتحقيق المصلحة العامة. - اقرار المشرع الجزائري للموظف العام الحق في الإضراب والتمثيل النقابي ذات الطابع السياسي. - نص المشرع الجزائري من خلال الامر 03/06 على بعض الامتيازات فيما يخص الترقيّة وذلك على اساس المؤهل العلمي والكفاءة عن طريق الشهادة أو الاختبار أو المؤهل العلمي عن طريق الامتحانات. - أن العلاقة بين الموظف والإدارة ليست دائمة، وتنقضي بسبب الوفاة أو التقاعد،