

مقدمة جاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 15/07/2006، بموجب المرسوم 06/03 في ظروف سياسية خاصة قائمة على التعددية واقتصاد السوق مستهدفا المصلحة العامة وحماية فئة الموظفين. العلمان احترافية الإدارة العمومية، واستبدل مصطلح العامل بالموظف، والمادة 51 من دستور 1996 المعدل بدستور 2008، تتيح الفرصة لجميع المواطنين بدون استثناء في تقلد الوظائف العامة في الدولة دون أي شريطة عدا الشروط التي يحددها القانون الأساسي العام من من وجنسية ولياقة بدنية، الخ . والعامل المميز بين الموظفين هو مقياس الكفاءة والقدرة والصلاحيات والإلتزام والنزاهة، كما أن المشرع قد وسع من نطاق تطبيق قانون 06-03 ليشمل كل الأوضاع القانونية الخاصة بالموظفين من يوم اكتسابهم صفة الموظف لغاية إنهاء العلاقة الوظيفية لسبب أو لآخر، إلى جانب ضمان احترافية الإدارة العمومية وانفتاحها على أنواع عديدة من طرق التوظيف في إطار عصرية الإدارة التي تسعى الإصلاحات الإدارية تحقيقها ميدانيا على غرار الدول المتقدمة، في القطاع العمومي 1-الحقوق وحكمة اعتبارها ضمانات هي جعل الموظف في وضعية مستقرة دائمة وشعوره بالأمن والطمأنينة، ذلك راجع إلى الأساس التي تقوم عليه الوظيفة العامة، وهو ضمان العمل بحكم انتهاج المشرع الجزائري منهج نظيره الفرنسي في تبنيه المفهوم الشخصي للوظيفة العامة وتميزه عن المفهوم الموضوعي القائم على عدم الثبات والاستقرار ومن هذه الحقوق كما ورد في المادة 26 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006، حرية الرأي في حدود في حين المادة 15 من قانون 06-03، وقد جاء قانون 06-03 مغايرا تماما لباقي القوانين والتشريعات المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر كون صدر في ظل التعددية السياسية والعولمة واقتصاد السوق الذي كان له الأثر العميق في فلسفة قانون 2013-06 على كل سوف تكتفي بالإشارة إلى بعض المواد المتعلقة بالضمانات والحقوق ومدى تأثيرها بقانون 85/59، فتلاحظ مثلا المادة 30 من قانون 06-03 تنص على أن يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو كذب أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها . وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال، كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المتخصصة». فأراد المشرع من خلال استعماله للمصطلحين أي يبين أن مفهوم كل من الدولة والمؤسسة والإدارة، مفهوم واحد يعبر عن جهة واحدة هي الدولة بمفهومها الواسع، ويميزها عن المؤسسات الخاصة التي تؤدي نفس الخدمة العمومية إذا فالمشرع في قانون 06-03 كان أكثر وضوحا وصريحا، وتتجلى رغبة المشرع من خلال المادة 30 ، 31 من قانون 06-03 تعزيز وجود الدولة وهاكلها وتجسيدها ميدانيا ببسط سيادتها وسلطانها على أن السيادة هي الضمانة للخدمة والتنمية والمادة 21 من قانون 85/59 أسقطت من قانون 06-03 بانتهاج الدولة الديمقراطية التعددية وزوال نظام الأحادية السياسية، الاعتراف بالتعددية النقابية التي تستهدف خدمة الدولة والأمة ورعاية المصلحة العامة ، وانطلاقا من فكرة ضمان العمل، فالموظف يعتبر مالكا لوظيفته لحين ارتكابه خطأ ما أو ارتقائه إلى رتبة أعلى فيتغير وضعه إيجابا أو سلبا وفق تنظيم وتشريع محكم بعيد عن التميز والمحسوبية 2 - واجبات والتزامات الموظف المادة 40 من قانون 06-03 أعادت استعمال مصطلح الدولة كما ورد في شق الحقوق وهذا دليل على تعزيز وجود الدولة واحترام سيادتها وسلطانها وبسطها على المقدمة الأعمال التي تتنافى والطبيعة القانونية لمهام الموظف مع إختلاف في الصياغة كاستعمال عبارة تتنافى والحرية المرتبطة بمهامهم في المادة 22 في حين غيرت العبارة كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامهم». أما بقي الالتزامات في كلا القانونين واحدة دون تغير، عدا الإختلاف الوارد في صياغة المواد المنظمة لذلك، وقد صنف قانون 06-03 إلى جانب تحديده للعقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات انطلاقا من التنبيه ووصولاً إلى الشريح وذلك من المواد 163 إلى 176 ، ثم صنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي إلى أربعة درجات كما هو وارد في المواد من 177 إلى 181 من قانون 06-03 ونظرا لخصوصية كل قطاع سوف تتولى القوانين الأساسية الخاصة بتوضيح باقي الأخطاء المهديّة الخاصة والمنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من نفس القانون.