

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية مقياس: قانون الوظيف العمومي

الجواب الأول: (03 نقاط)

1. المقصود بالسر المهني: يعتبر السر المهني من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف، فيحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد، يلتزم بكتمتها وعدم إفشائها لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية بدرجة أولى وإحداث ضرر بالمصلحة العامة والمصلحة الخاصة بدرجة ثانية، (01 ن) أو هو: عدم إفصاح الموظف وعدم إدلائه بأي تصريح، أو بيان عن أعمال وظيفته، وعدم إفشاء الأمور التي يطلع عليها، بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها، أو بموجب التعليمات إجبارية المحافظة على السر المهني مـ، لمزمة للموظفين، حتى بعد مغادرتهم النهائية لوظائفهم.

2. نوع الخطأ المهني في هذه الحالة: خطأ مهني من الدرجة الثالثة "إفشاء السر المهني" (0.50 ن)

3. العقوبات التأديبية المناسبة في حالة ارتكاب هذا الخطأ:

- التوقيف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08) أيام؛ (0.50 ن)

- التنزيل من درجة إلى درجتين؛ (0.50 ن)

- النقل الإجباري. (0.50 ن)

الجواب الثاني: (05 نقاط)

تمثل الضمانات التي حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لصالح الموظف حتى يكون على علم واسع

بقضيته وحمايته من تعسف سلطة التعيين فيما يلي:

أ. حق التبليغ والإطلاع: (0.25 ن) بحيث يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية (المادة 167 من نفس الأمر). كما يبلغ الموظف المعني بالعقوبة بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام. (0.75 ن)

ب. الاستعانة بمدافع والشهود: (0.25 ن) إضافة إلى حق الموظف المعني بالعقوبة التأديبية تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود، يحق له أيضا أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه (المادة 169 من نفس الأمر). (0.75 ن)

ت. حق التظلم: (0.25 ن) يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار (المادة 175 من نفس الأمر). (0.75 ن)

ث. حق طلب إعادة الاعتبار: (0.25 ن) يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة. (0.75 ن)

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار، يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني (وهو ما نصت عليه المادة 176 من الأمر 03/06). (01 ن)

الجواب الثالث: (07 نقاط)

أجب بصحيح أو خطأ؟ في حالة الإجابة بخطأ أكتب العبارة الصحيحة؟

1. يدخل ضمن وضعية القيام بالخدمة المستفيد من رخصة غياب لمتابعة الدراسة. (صحيح). (01 ن)

2. تتمثل مهام الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تنظيم العلاقات بين الموظفين والسلطة السياسية. (خطأ) (0.25 ن)

• تتمثل مهام الهيئات المركزية للوظيفة العمومية في تنظيم العلاقات بين السلطة الإدارية والسلطة السياسية. (0.75 ن)

3. تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد حصولها على

توضيحات كتابية من المعني. (خطأ) (0.25 ن)

• تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مبرر، بعد حصولها على

توضيحات كتابية من المعني. (0.75 ن)

• أو:

4. يمكن اعتبار عطلة أداء مناسك العمرة من العطل والإجازات الاستثنائية التي نص عليها القانون الأساسي للموظف

ومدتها 15 يوماً دون فقدان الراتب. (خطأ) (0.25 ن)

• لا يمكن اعتبار عطلة أداء مناسك العمرة من العطل والإجازات الاستثنائية، لأن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نص

على عطلة أداء مناسك الحج فقط وبالتالي يمكن للموظف الذي المعني بأداء مناسك العمرة أن يتحصل على 10 أيام فقط

في السنة مع فقدان الراتب أو يؤديها في العطلة السنوية. (0.75 ن)

5. يمكن إعادة إدماج موظف انتهت مدة وضعيته خارج الإطار شريطة توفر منصب مالي شاغر موافق لرتبته الأصلية.

(خطأ) (0.25 ن)

• يمكن إعادة إدماج موظف انتهت مدة وضعيته خارج الإطار بقوة القانون حتى ولو كان زائد عن العدد موافق لرتبته

الأصلية. (0.75 ن)

6. يتميز النظام المغلق بالاستقرار في الوظيفة العمومية ولا يستفيد الموظف من الحقوق في الترقية. (خطأ) (0.25 ن)

• يتميز النظام المغلق بالاستقرار في الوظيفة العمومية ويستفيد الموظف من الحقوق في الترقية. (0.75 ن)

7. يحق للموظف العمومي طالب الإحالة على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح، مع الاحتفاظ بكامل حقوقه المكتسبة في

رتبته الأصلية. (خطأ) (0.25 ن)

• لا يحق للموظف العمومي طالب الإحالة على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح، مع الاحتفاظ بكامل حقوقه المكتسبة في

رتبته الأصلية. (0.75 ن)

الجواب الرابع: (05 نقاط)

➤ لقد نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حالات وضعية الإحالة على الاستيداع وتتمثل هذه الحالات فيما

يلي:

• بقوة القانون: (0.25 ن) وذلك في حالة:

أ- تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير. (0.75 ن)

ب- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات. (0.75 ن)

ج- للسماح للموظف بالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته. (0.75 ن)

د- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي. (0.75 ن)

وبقوة القانون دائما، فإذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون، وأن مدة هذه الوضعية تساوي مدة مهمة زوج الموظف. (0.75 ن)

• حالات أخرى: (0.25 ن) وتتمثل في:

- لحالات شخصية، لاسيما القيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب من الموظف، ذلك بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

(0.75 ن)