



الإجابة النموذجية الخاصة بامتحان السداسي الأول لمقياس الوظيفة العامة_الدفعة "أ"

التاريخ: 17 جانفي 2026	المستوى: السنة الأولى ماستر قانون إداري
التوقيت: 12:15	الدفعة "أ"

إجابة السؤال الأول: (10 نقاط)

وضعية خارج الإطار أساسها التشريعي المادة 140 من الأمر 03-06 التي تنص على: بأنها الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في إطار المادة 135 في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي.

- حتى نكون أمام وضعية خارج الإطار يجب ما يلي:

- استنفاد الموظف حقه في الانتداب الارادي كما هو في المادة 135 من الأمر 03-06.

- تكون بناء على طلب ارادي من الموظف

- الوظيفة المراد الالتحاق بها ليست مشمولة بأحكام الأمر 03 06

- هذه الوضعية تخص فقط الموظفين المنتمين للمجموعة أ الحائزين على مستوى التأهيل لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات وكل مستوى مماثل، بحيث لا يحق للموظف الذي ينتمي إلى مجموعته أخرى إن يستفيد من هذه الوضعية.

-المدة الدنيا لهذه الوضعية قدرها ستة 06 أشهر ومدته قصوى خمس 05 سنوات.

-وبخصوص تقييم الموظف في وضعية خارج الإطار يعود للمؤسسة المستقبلية او الهيئه المستقبلية (المادة 36 من المرسوم التنفيذي 20-373)

-اما بخصوص انتهاء هذه الوضعية بناء على المادة 39 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه. يجب ابلاغ إدارته الأصلية برغبته في إعادة إدماج في رتبته الأصلية أو تجديد وضعه في حالة خارج الإطار. قبل شهر على الأقل .

-اذا كان للإدارة او الجهة المستقبلية رغبة في التجديد او انهاؤها. إعلام الموظف وادارته الأصلية قبل شهرين على الأقل قبل انقضاء المدة .

- عند انقضاء أو توقيف مدة الوضع خارج الإطار يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان رائد عن العدد.

اجابة السؤال الثاني: (05 نقاط)

لقد اعتمد المشرع الجزائري بعد الاستقلال نظام الوظيفة العمومية المغلق
للاسباب التالية:

-المحافظة على استقرار الوظيفة العمومية وضمان استمراريتها.

-الاستفادة من الأسس القانونية والتنظيمية التي كانت قائمه قبل الاستقلال.

-تكريس مبدأ ديمقراطية الالتحاق بالوظيفة كرد فعلي وطبيعي على حرمان الجزائريين من تولي الوظائف فترة الاستعمار.

-ضمان التكوين ترشيد الوظائف العمومية.



اجابة السؤال الثالث: (05 نقاط)

الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

- تحويل غير قانوني للوثائق.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية مهامه المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- استعمال تجهيزات او املاك الإدارة لاغراض شخصية خارجة عن المصلحة.