



**ROYAUME DU MAROC**  
Ministère de la fonction publique  
et de la modernisation  
de l'Administration



Strasbourg, le 16 décembre 2015

**CDL-UD(2015)011**

Or. ar.

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT**  
**(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

**LE MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA  
MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION DU ROYAUME DU MAROC**

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration**

**UniDem**

**“DROITS DE L'HOMME ET SERVICE PUBLIC”**

**Centre d'Accueil et de Conférences  
Avenue Essanouabar, HAY RIAD, Rabat, Maroc**

**14-17 septembre 2015**

**LIBERTE DE REUNION ET D'ASSOCIATION  
EXPERIENCE NATIONALE – ALGERIE**

par

**M. Moncef BEDAIRIA (Sous-directeur de la coopération et des relations extérieures,  
Direction Générale de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Administration,  
Algérie)**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
الوزير الأول  
المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

الملتقى الإقليمي الأول للإطارات العليا في الإدارة  
لبلدان شمال إفريقيا والشرق الأوسط  
"حقوق الإنسان والمرفق العام"

الرباط 14-17 سبتمبر 2015

مركز الإستقبال والمحاضرات  
نهج الصنوبر الرباط المغرب

ممثل الجزائر : منصف بدائرية

## مداخلة حول حرية التجمع وتكوين الجمعيات :

- الحرية النقابية
- القيود المفروضة على الموظف
- الحق في إحترام خصوصية الموظف
- الحق في إحترام خصوصية مستعملي المرفق العام

## بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

بداية، لا يفوتني أن أقدم شكري وإمتناني الكبيرين للبلد المنظم، المغرب، المبادر بهذه الفكرة المستحسنة، و التي كللت بتجسيد إتفاقية تعاون مع الإتحاد الأوروبي لفائدة الإطارات الإدارية للمنطقة،

كما أوجه شكري لهذا الأخير على دعمه المستمر في مسانئته ومرافقته لمشاريعنا التنموية. كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان لكافة المنظمين الذين ساهموا في إنجاح هذه الدورة.

كما أتشرف ، بإسم بلدي الجزائر ، أن أقدم لزملائي الأفاضل ، هذه المداخلة، التي سوف نختمم بها إن شاء الله الدورة الأولى لهذا الملتقى الإقليمي للإطارات العليا في الإدارة لبلدان شمال إفريقيا والشرق الأوسط ، متمنيا أن تكون الفائدة قد عمت وتبادل تجاربنا مثمرا ومفيدا بحول الله، في انتظار الدورات المقبلة لمناقشة المواضيع التي سوف نختارها بأنفسنا والتي تستقطب إهتماماتنا وإنشغالاتنا المشتركة.

كما تعلمون ، فإن الموضوع الذي سأطرق إليه، سيتناول تجربة بلدي الجزائر، فيما يخص حرية التجمع وتكوين الجمعيات، من خلال المحاور المحددة في برنامج اللقاء وهي: الحرية النقابية، القيود المفروضة على الموظف، الحق في إحترام خصوصية الموظف وأخيرا، الحق في إحترام خصوصية مستخدمي المرفق العام.

## 1. الحرية النقابية

صادقت الجزائر منذ 1962 إلى يومنا هذا على 60 الإتفاقية دولية ، تمت ترجمة هذه الإتفاقيات في التشريع العام الجزائري، و تجسيدها ميدانياً، من بينها الإتفاقيتين رقم 87 التي تشمل الحرية النقابية، والإتفاقية رقم 98 فيما يخص المفاوضات الجماعية .

### أ- من خلال أحكام الدستور:

أكد الدستور الجزائري في مادته 56 على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.

### ب- من خلال أحكام القوانين:

نظم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي أصبح مكفولاً لكافة الموظفين ، ومن ثمة السماح لهم بحرية تكوين وتنظيمات نقابية والإنخراط فيها وممارسة عهدتهم فيها .

وأكد قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، صراحة في المادة 35 منه على ما يلي: يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

وتعد التنظيمات النقابية ، طبقاً للمادة 5 من القانون رقم 30/91 مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي.

ولا تعني الإستقلالية ، أن أعضاء التنظيم النقابي لا يتمتعون بحرية الإنضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي ، فهو حق من حقوق المواطنين المكرسة دستوريا في المادة 41 منه.

### ج- معطيات عن الحريات النقابية:

يقدر عدد المنظمات النقابية المعتمدة في الجزائر بـ 96 منظمة، من بينها 66 نقابة للأجراء و 30 منظمة لأرباب العمل.

33 نقابة تنشط في قطاع الوظيفة العمومية، 13 منها تتواجد بقطاع الصحة فقط.

أما القطاع الاقتصادي فتمثله منظمة وحيدة تتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين (المركزية النقابية).

وتجدر الإشارة في هذا الصدد ، إلى أنه ومع تطبيق القانون رقم 90-14 سالف الذكر ، لم يعد الإتحاد العام للعمال الجزائريين يستحوذ على التمثيل النقابي في قطاع الوظيفة العمومية كما كان سابقا، حيث ظهرت عدة التنظيمات نقابية مستقلة في عدة قطاعات مثل التربية والصحة والإدارة،..

وتقدر نسبة انخراط العمال والموظفين الجزائريين في النقابات ما بين 19 و 22 بالمائة، ويعد هذا السقف من التمثيل النقابي المنتشر عبر القاعدة العمالية مقبولا .

و فيما يخص الحوار الاجتماعي، فقد تبنت الجزائر منذ عام 1990 هذا المبدأ مع الشركاء الاجتماعيين، إذ تحققت عدة إنجازات، منها الاتفاقيات القطاعية الكبرى والعقد الوطني الاقتصادي الاجتماعي سنة 2009 والآن دخل هؤلاء الشركاء في مرحلة تجديد هذا العقد.

كما تم إشراك النقابات في عملية إعداد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي صدر سنة 2006 وكذا في إعداد القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاعات الوظيفة العمومية إلى جانب المساهمة في تحديد أنظمة الأجور والتعويضات.

كما ساهم نضال النقابات في إحراز زيادات في أجور العمال و الموظفين والرفع من الأجر الأدنى المضمون بعشرة أضعاف من سنة 1990 حتى يومنا هذا.

## **2- القيود المفروضة على الموظف:**

### **أ- من خلال شروط ممارسة الحق النقابي:**

نصت المادة 44 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه "يجب على كل مندوب نقابي أو ممثل نقابي أن يكون قد بلغ 21 سنة كاملة يوم انتخابه و أن يتمتع بحقوقه المدنية و الوطنية و أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في مقابلة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية".

و لا يمكن لأي تنظيم نقابي تمثيلي أن ينشئ هيكلًا نقابيا إلا إذا ضم ثلاثين (30) منخرطا على الأقل في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية (المادة 40).

## ب- من خلال ممارسة حق الإضراب:

وضع قانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب مجموعة ضوابط إجرائية لحق الإضراب :

1- ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كل وسائل التسوية الودية : المادة 24 من القانون 90-02 وهي الوسائل القانونية المنصوص عليها في المادتين 4 و 5 من نفس القانون ، فالإضراب ليس غاية ولا وسيلة بل أداة ضغط في حال فشل وسائل التسوية الوقائية والعلاجية الداخلية والخارجية.

2 - صدور قرار الإضراب من أغلبية العمال العاملين: أي صدوره بطريقة ديمقراطية من مجموعة العمال بعيدا عن أي ضغط ، وفي إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف العمال المعنيين ، ويصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق اقتراع سري مباشر بأغلبية العمال الحاضرين حسب المادة 28 من القانون سالف الذكر.

3 -منح صاحب العمل مهلة إخطار قبل الشروع في الإضراب :

فلا يجوز اللجوء إلى الإضراب مباشرة دون إخطار صاحب العمل بالقرار مع منحه مهلة بين تاريخ القرار وتاريخ تنفيذ ه ويحدد عن طريق الاتفاقات الجماعية وعند انعدام الاتفاق بين الطرفين فلا تقل المدة عن 08 أيام من تاريخ الإشعار المسبق لصاحب العمل حسب المادة 30 من القانون 90-02 ، وإلا اعتبر الإضراب غير شرعي.

كما يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل، و الذي يعد خرقا للقانون رقم 90-02 ، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

كما أن اللجوء إلى الإضراب يتم عن طريق الاقتراع السري و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل. (المادة 28) و يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية وهي القضاء، الأمن، الحماية المدنية، الجمارك، إدارة السجون، الأعران الدبلوماسيين والموظفين المعيّنين بمرسوم (المادة 43).

أما بالنسبة لبقية القطاعات التي حددتها المادة 38 من القانون سالف الذكر و عددها 14 قطاعا (المصالح الإستشفائية، مصالح إنتاج و توزيع الكهرباء و الغاز و الماء، المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ، المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري، المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي، مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم،...)، فإن ممارسة حق الإضراب فيها مرتبط بضمان مواصلة الأنشطة في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري.

### ج- من خلال الواجبات الواردة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية:

نصت المادة 41 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: على أنه "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و دون تحيز"، مما يقتضي عدم تحيزه لصالح نقابته في أداء مهمته.

في ذات السياق، نصت المادة 132 من قانون العقوبات الجزائري على أن "القاضي أو رجل الإدارة الذي يتحيز لصالح أحد الأطراف أو ضده يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات...".

كما يتعين على الموظف الالتزام بالسر المهني، إذ نصت المادة 48 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: على أنه "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة..".

### 3- الحق في إحترام خصوصية الموظف:

نصت المادة 27 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"

كما نصت المادة 28 منه على أنه "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف".

و نصت المادة 37 على أنه " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية".

و يمنع المضربون من عرقلة حرية العمل من خلال منع الموظفين من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو منعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء. كما تعد هذه الأفعال خطأ مهنيا جسيما (المادتين 35 و 36).

#### 4- الحق في إحترام خصوصية مستعملي المرفق العام

نصت المادة 53 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه " يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلباقة و دون مفاطلة".

كما يعتبر واجب الالتزام بالسرا المهني من طرف الموظف حقا يسمح بإحترام خصوصية مستعملي المرفق العام.

و قد بادرت الجزائر بإصدار نص تنظيمي مرجعي ينظم العلاقات بين الإدارة و المواطن يتمثل في المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 يوليو سنة 1988.

و قد نصت لمادة 2 منه على أنه " يقع على المؤسسات و الإدارات و الهيئات العمومية و أعوانها واجب حماية المواطن و حقوقه التي اعترف بها الدستور و التشريع المعمول به"

كما و نصت مادته 3 على أنه "يجب على الإدارة أن تحترم الانسان و تحفظ كرامته و يجب أن تكون علاقاتها بالمواطن مطبوعة في جميع الأحوال باللطف و الكياسة".

و نصت المادة 11 على أنه " لا يجوز للإدارة المسيرة أن تنشر أو تسلّم أية وثيقة أو أي خبر، مهما كان سندا في ذلك، إذا كانت الوثيقة و الخبر يتصلان بحياة الفرد الخاصة أو يرتبطان بوضعيته الشخصية، ما لم يرخص بذلك التنظيم المعمول به أو تكن ثمة موافقة من المعني".  
و نصت المادة 18 على أنه " لا يجوز أن يستدعى أحد خارج أيام العمل و لا أن يستدعى للحضور ليلا".

في الأخير، يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل (المادة 35 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990). إن احتلال المحلات المهنية من طرف المضربين يمس بمصالح مستعملي المرفق العام و خصوصياتهم لا سيما عندما يتعلق بأنشطة حيوية (المصالح الإستشفائية و غيرها).

وقد نص القانون على عقوبات تأديبية و جزائية لمرتكبي المخالفات المذكورة أعلاه.



تلکم هي بايجاز أهم النقاط التي إرتأيت التطرق إليها من خلال هذه المداخلة، والتي أرجو أن تكون قد سمحت  
لزملائي الكرام أخذ ولو فكرة وجيزة عن التجربة الجزائرية في هذا المجال. أشكرکم على حسن إصغائکم ومجال  
النقاش والتباد مفتوح لسيداتکم المحترمة.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته