



جامعة الجزائر 1

كلية الحقوق

مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية

فرع الأغواط

الدفعة الثانية

تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص
الدولة والمؤسسات العمومية

الأستاذ المشرف:

الدكتور/ سالمى عبد السلام

إعداد الطالبة:

بوعكاز يسرى

لجنة المناقشة

أد/بن علي عبد الحميد أستاذ محاضر(أ)..... جامعة الجلفة رئيسا
د/سالمى عبد السلام..... أستاذ محاضر(أ) جامعة الجلفة مقرر
أ/ مليانى عبد الرحمان حميد أستاذ مساعد (أ)..... جامعة الأغواط..... مناقشا

السنة الجامعية 2015/2016



books4arab.com



جامعة الجزائر 1

كلية الحقوق

مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية

فرع الأغواط

الدّفعة الثانية

تطور نظام الوظيفة العمومية في

مجال التوظيف في الجزائر

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص
الدولة والمؤسسات العمومية

الأستاذ المشرف:

الدكتور/ سالمى عبد السلام

إعداد الطالبة:

بوعكاز يسرى

لجنة المناقشة

أد/بن عليه عبدالحميد أستاذ محاضر(أ)..... جامعة الجلفة رئيسا

د/سالمى عبد السلام..... أستاذ محاضر(أ) جامعة الجلفة مقورا

أ/ مليانى عبد الرحمان حميد..... أستاذ مساعد (أ)..... جامعة الأغواط..... مناقشا

السنة الجامعية 2015/2016

إهداء

إلى روح أمي وأبي رحمهم الله

إلى زوجي زيّان وولدي محمّد

إلى أختي فاطمة الزهراء ، إخوتي وكل أفراد عائلتي

إلى الأم التي لم تتجبنني بيّري

تشكر

الشكر و الحمد لله عز وجل الذي ألهمني الصبر و شدد عزمي .
في هذه اللحظة التي أختتم فيها مذكرتي يتجه تفكيري و مشاعري نحو الذين
ساهموا معي في تتويج هذا العمل.
الشكر الخالص إلى كافة الأساتذة الذين ساهموا في تكويني سواء في مرحلة
السيانس أو في إطار مدرسة الدكتوراه و أخص بالذكر
من جامعة الجزائر : الأستاذ الدكتور وليد العقون ،الأستاذ زنيب علي،الأستاذ
تخينة أحمد ، الدكتور بوغزالة ناصر و الدكتور سعد الله
من جامعة الجلفة : الأستاذ المشرف على المذكرة الدكتور سامي عبد السلام
الذي لم يبخل علي بمعارفه و آراءه القيمة والدكتور بن علي عبد الحميد.
من جامعة الأغواط : الأستاذ الدكتور رزق الله عربي بن لمهيدي،الدكتور
خضراوي عبد الهادي ،الدكتور زازة لخضر
و لا يفوتني أن أتشكر و أعترف بالجميل لزميلاتي فاطمة الزهراء ، نجاة
وصبرينة...و صديقاتي المقربات فراح ،يمينة ،مسعودة، آسيا و صليحة.
شكرا ربي لوضعك هؤلاء في دربي .

يسرى بو عكاز

مَقَدِّمَةٌ

خلال المسيرة الفتيّة للوظيفة العموميّة الجزائريّة التي لم تتجاوز الخمسين سنة، عرفت هذه الأخيرة تطوّر من حيث محتواها ومضمونها القانوني، فبعد أن كانت على هامش الواقع الوطني، أصبحت الآن تحاول مواكبة حركة التّجديد التي تكبدها للنّهوض بالمؤسسات والإدارات العموميّة، وبناء جهاز إداري قوي ترتكز عليه الدولة¹، وأثناء هذه المسيرة عرفت الوظيفة العموميّة الجزائريّة ثلاث تحولات جاءت كبديل عن تجارب الماضي الإستعماري، والمرحلة الإنتقالية، إذ شهدت الجزائر غداة الإستقلال فراغاً تشريعياً وتنظيماً أرغمها على إصدار قانون رقم 157/62، المتضمّن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلّا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، لاسيما القوانين الأساسيّة الفرنسية للوظيفة العموميّة، منها أول قانون أساسي فرنسي للوظيفة العموميّة لسنة 1946 الذي عوض في 04 فيفري 1959، الذي الأخير الذي جاء بمعايير للتوظيف لا تتلاءم ووضعيّة الجزائريين، ما لبثت أن أظهرت عند تطبيقه عدّة نقائص لاسيما ما يتعلق بالأحكام الخاصّة بالتوظيف عن طريق المسابقة، وذلك لعدم توفّر مترشّحين حائزين على المؤهلات الضرورية للإلتحاق بمختلف الوظائف، ممّا أدّى بالسلطات المعنية إلى اتخاذ تدابير مرنة للتصدي لهذه المرحلة الإنتقالية، عن طريق استصدار المرسوم 503/62 المؤرخ في 19 جويلية 1962، المحدّد للإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول للوظيفة العموميّة، إلّا أنّ هذا الإجراء لم يكن كاف، ما أفضى إلى الإستعانة بموظّفين مؤقتين كوسيلة وحيدة لتمكين الإدارة الجزائريّة من تسيير مصالحها، إذ شهدت هذه المرحلة توسّع في إنشاء المؤسسات والإدارات العموميّة، ما أجبر هذه الأخيرة في الكثير من الأحيان على أن تتولّى بنفسها إعداد القوانين الأساسيّة الخاصّة بموظّفيها، مع سعي كل منها إلى جلب موظّفين أكفاء بوضع نظام تحفيزي من الناحية المالية، الأمر الذي جعل الوظيفة العموميّة تتسم بعدم الإستقرار الوظيفي والحقوق²، ومن أجل وضع حدّ لهذه الممارسات، سعت الجزائر إلى عملية إصلاح شاملة تهدف إلى إقامة هيكل إدارية صحيحة، وضمان تكوين كامل للإطارات المكلفّة بتنشيطها، وهذا ما تجسّد في أوّل تحوّل عرفته الوظيفة العموميّة،

1- هاشمي خرفي، الوظيفة العموميّة على ضوء التشريعات الجزائريّة وبعض التّجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، طبعة 2012، ص 37.

2- رشيد حباني، دليل الموظّف والوظيفة العموميّة -دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة- دار النجاح، روية، الجزائر، بدون طبعة، 2012، ص 11.

والمجسد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بموجب الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966¹، والذي جاء كوليّد لجهود أفرزتها تجارب الماضي، وكانت أولى اهتماماته اختيار نظام قانوني، إذ أكد هذا القانون الإبقاء على النظام المغلق الذي تبنته الجزائر غداة الإستقلال، والقائم على فكرة الحياة المهنية، من أجل تمكين الإدارة الجزائرية الفتية من تلبية إحتياجاتها من الأعوان العموميين الأكفاء، ويكمن مبرر هذا الاختيار في المحافظة على توازن واستقرار الخدمة العمومية وضمان استمرارها، وتكريس مبدأ ديمقراطية الإلتحاق بالوظيفة العمومية، والذي جاء كرد فعل عن حرمان الجزائريين من تولّي الوظائف العمومية في الحقبة الاستعمارية، وذلك بفتح المجال أمام كل الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط الجدارة، ولم يكن سلوكهم مناهضا أثناء حرب التحرير لمصالح الثورة والوطن للإلتحاق بالوظائف العمومية، ويعتبر مبدأ المساواة الذي أقرّه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من أهم المبادئ التي تتحقق بفضلها ديمقراطية الوظيفة العامة، فهذه المهمة لم تكن سهلة، لأنّ الإدارة الجزائرية آنذاك كانت تشتكي من نقص في العناصر الفنية اللازمة، فلم يكن لديها من الموظّفين العموميين سوى عدد محدّد من الإطارات الحديثي الخبرة، الذين جرى توظيفهم على وجه السرعة، ومحاولة لتحقيق هذه الأهداف، أبقىّت الجزائر على نظام الوظيفة العمومية المغلقة، وعملت مع مرور الوقت على تكييفه وتحديثه بما يتماشى والأهداف المسطرة، ومن اهتماماته أيضا الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري للموظّفين، والتصدي لظاهرة عدم الاستقرار في قطاع الوظيفة العمومية، وذلك عن طريق مراجعة تحديد الأجر².

أمّا التحوّل الثّاني فجاء به القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78، المؤرخ في 5 أوت 1978³، والذي وحد عالم الشغل، إذ يطبّق على جميع العمّال مهما كانت طبيعة نشاطهم اقتصاديا كان أم إداريا، وهو ما تجلّى في المادة الأولى منه التي نصّت على أنّه: "يحدّد حقوق العامل والواجبات التي

1- الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 2 يونيو 1966، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

2- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطوّر والتحوّل من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثّانية، 2013، ص125.

3- قانون رقم 12/78، المؤرخ في 5 أوت سنة 1978، يتضمّن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، عدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه¹، لكن سرعان ما تبين إستحالة تطبيقه، إذ نجم عن هذا التوحيد عدم الإنسجام القانوني الذي حال دون الإدماج الكامل للوظيفة العمومية في هذا القانون الذي يعتمد على تصورين متناقضين لعلاقات العمل، يتمثل الأول في كونه مستوحى من نظام الوظيفة العمومية المغلقة، والتصور الثاني يتمثل في تطبيق نظام الأجور المتكيف مع احتياجات النشاط الإقتصادي والتجاري على الموظفين، وكنتيجة حتمية لهذه الوضعية المتناقضة، صدر المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية² بعد مخاض طويل، وعلى الرغم من استناد مرجعه للقانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 بموجب المادة الثانية منه، فإنه يعتمد في مضمونه على المبادئ الناجمة عن الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³.

والتحول الثالث جاء به الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 2006/07/15⁴ والساري المفعول، الذي جاء في بيان أسبابه أن هذا النص جاء لتحديث الدولة آخذا بعين الاعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الإدارة العمومية وكذا التحولات العميقة، السياسية، الاقتصادية، والاجتماعية التي عرفتها البلاد في السنوات الأخيرة، كما تضمن مبادئ عصرية متكيفة مع محيطها تكفل إعادة الاعتبار إلى مكانة الوظيفة العمومية ودورها في المجتمع، وضمان وحدوية قطاع الوظيفة العمومية، و المساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين، والتشجيع على قيام إدارة محايدة وناجعة وقادرة على الإستجابة لتطلعات المواطنين، والتطور مع محيطها، وعمل أيضا على تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة، لاسيما أن الموظف هو ممثل الدولة و المنفذ

1- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 12.

2- المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

3- هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 58.

4- الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

لسياساتها¹، ومن هنا تتجلى مكانة الموظف، وبالتالي أهمية التوظيف، هذا الأخير الذي يعني

الطريقة التي تمكّن الإدارة العموميّة من تلبية احتياجاتها من اليد العاملة من حيث العدد، النوعية، والمواصفات المطلوبة، واختيار أفضل العناصر المترشحة، متى توفّر منصب شاغر، كما تتجلى أهمية التوظيف في كونه يضمن سير المرافق العامّة بانتظام واطّراد، وتحقيق المصلحة العامّة التي تكفل قوانين الوظيفة العموميّة تحقيقها، والتي لا يمكن تحقيقها إلّا إذا تولى أمر الوظيفة العامّة بكافة مستوياتها أفضل العناصر قدرة على تحمّل المسؤولية، وعليه يعتبر التوظيف حجر الأساس في كل مؤسسة أو إدارة عمومية، حيث يتوقّف إلى حدّ بعيد نجاح الإدارة عند القيام بمهامها على مدى حسن اختيار الموظف الكفاء، وتعيينه في وظيفة تتلاءم ومؤهلاته، قدراته واستعداده.

إنّ اختيارنا لموضوع هذا البحث والموسوم بعنوان "تطور نظام الوظيفة العامّة في مجال التوظيف

في الجزائر" من بين عدّة مواضيع مقترحة علينا دون سواه، يعود إلى أسباب امتزج فيها الجانب الذاتي بالموضوعي، فالتوظيف في إحدى المؤسسات والإدارات العموميّة هو مطلب يراودنا كما أنه بات شائع لدى أوساط المجتمع أنّ التوظيف يخضع للوساطة والتي تعدّ تعدي صارخ على مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة، وما يستتبعهم من عدم سير المرافق العامّة، ومن ثمة عدم تحقيق المصلحة العامّة، كما أنّ محدودية هذا الموضوع خصوصا في الدراسات القانونية، أثار فضولنا ورغبتنا في التقصي خفاياه، وإدراكنا منا للأهمية البالغة التي يكتسيها موضوع التوظيف، كونه أداة لتحقيق أهداف الإدارة والمؤسسات العموميّة، سعينا للتعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم التوظيف في الوظيفة العموميّة الجزائرية.

أمّا من حيث الصعوبات التي صادفتنا، نذكر منها ضيق الوقت ونقص الدراسات

المتخصّصة، وعدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا لخصوصية التي يتميّر بها موضوع دراستنا، فكان اعتمادنا منصب على مصادر قانونية و التنظيمية كثيرة ومتفرقة التي صعب علينا

1- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 14.

جمعها، هذه الصعوبات التي بقدر ما كانت حجرة عثرة أمام إنجاز هذا البحث، كانت حافزا دفعنا للمثابرة والاجتهاد أكثر.

على ما سبق، فإنّ دراستنا لهذا الموضوع سنتصب على الجانب القانوني للتوظيف، مع التركيز على أهم التطوّرات والتحوّلات التي عرفتها محطاته، وسنحصر دراستنا في الموظف الذي عرفته المادة الرابعة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي بأنه: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري" وعليه نستبعد من إطار دراستنا الأعوان المتعاقدين، الأعوان المؤقتين وكذا المناصب والوظائف العليا.

ولإحاطة بالموضوع اتّضحت لنا معالم الإشكالية وبرزت جوانبها التي ارتأينا بلورتها في تساؤل رئيسي التالي:

ماهي أهم مظاهر تطوّر التي عرفها نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر؟

ولإجابة على هذا التساؤل الرئيسي قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- يعتبر مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة من المبادئ التي تركز عليها أنظمة التوظيف المعاصرة، فما مكانة هذين المبدأين في النظام للوظيفة العمومية ؟
- ما هي أهم التطوّرات التي واكبت شروط وطرق وكيفيات التوظيف و كيف تطور الدور الرقابي لمصالح التوظيف العمومي ؟

وحتى نتمكّن من الإحاطة بموضوع البحث والإجابة عن التساؤل الرئيسي، تم الإعتماد على مناهج ثلاث، المنهج التاريخي، المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وقسمنا الموضوع فصلين تتقدّمهما مقدمة وتعقبهما خاتمة أوردنا فيها النتائج المستخلصة من البحث أمّا عن الفصلين فقد عنوانهما كالآتي:

الفصل الأول: تطوّر مبادئ وشروط التوظيف

الفصل الثاني: تطوّر طرق وكيفيات التوظيف

الفصل الأول

تطور مبادئ وشروط التوظيف

لا تتم عملية التوظيف بصورة عشوائية حسب أهواء الرؤساء الإداريين، بل تخضع لمجموعة من المبادئ والشروط، فالمكانة التي يحتلها الموظف العام بوصفه ممثلاً للدولة والقائم على إنجاز أوجه نشاطها، والمسؤول عن تحقيق المصلحة العامة ورعاية حقوق المواطنين، كان من الطبيعي إحاطة التوظيف بمبادئ وشروط لضمان أن يتولى تمثيل الدولة أكثر المتقدمين كفاءة وقدرة، كما أنّ مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة يقضي أن تكون شروط التوظيف متسمة بالموضوعية، العمومية والتجريد، حتى يتسنى لسائر المواطنين الإلتحاق بها دون تمييز، مع توفير فرص متكافئة للمرشّحين لها للتنافس على قدم المساواة، وبالتالي جلب أشخاص مؤهلين لشغل الوظائف العامة، و سنعالج هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين :

المبحث الأول: تطور مبادئ التوظيف

المبحث الثاني: تطور شروط التوظيف

المبحث الأول: تطور مبادئ التوظيف

تعتبر مبادئ التوظيف والمتمثلة في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، من المبادئ الأساسية التي أكدتها القوانين الوضعية، إذ ورد التأكيد عليها في المواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان، حيث يجد هذين المبدأين سندهما القانوني في الكثير من الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان، كما تضمنته القوانين الداخلية، وعليه سنتطرق إلى دراسة هذه المبادئ وتطورها في التشريع الجزائري من خلال ثلاث مطالب:

المطلب الأول: السند القانوني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة

المطلب الثاني: مضمون مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة

المطلب الثالث: الاستثناءات الواردة على تطبيقات مبادئ التوظيف

المطلب الأول: السند القانوني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة

تتطلب المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية أن يكون هذا الحق متاحا لجميع المواطنين دون تمييز بينهم إلا لاعتبارات الجدارة، إذ يجد مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية سندهما القانوني في سند دولي وآخر داخلي، نتناولهما من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: السند الدولي

الفرع الثاني: السند الداخلي

الفرع الأول: السند الدولي

أقرت مبدأ المساواة الجمعية العامة للأمم المتحدة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في

10 ديسمبر 1948، حيث نصت المادة 21 منه على أن: "كل مواطن له الحق والإمكانية للالتحاق

بالوظائف العامة في بلده ، كما نصت المادة 23 من نفس الإعلان على أن: " لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة"¹.

وسار العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 على نفس النهج، حيث نصت المادة 7 منه على أن: " تقرّ الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص:

فرص متساوية لكل فرد، بالنسبة للترقية في عمله إلى مستوى أعلى مناسب، دون الخضوع في ذلك لأي اعتبار، سوى اعتبارات الترقية والكفاءة..."².

وعليه تؤكد هذه الإعلانات والمواثيق الدولية على حق كل فرد في تولي الوظائف العامة طبقا للشروط القانونية العامة والمجردة المقررة في كل دولة، نتيج لكل مواطن فرص متكافئة لشغل الوظائف العامة³.

الفرع الثاني: السند الداخلي

أولاً: الدستور

على اعتبار أن الدستور يقع في أعلى هرم النصوص القانونية في الدولة من حيث القيمة والقوة القانونية، حرص المؤسس الدستوري على تضمينه المبادئ العامة والهامة التي تسيّر عليها الدولة، وفي مجال التوظيف تم النص على مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة واعتبرهما حق لكل مواطن جزائري ضمن الشروط التي يحددها القانون.

1- رأفت عبد الرشيد، حقوق الإنسان وحقوق وحرّيات الموظف العام، بدون طبعة ، مؤسسة الصويلي للتجارة والصناعة والنشر ، القاهرة، بدون طبعة 2005، ص 38.

2- تمت المصادقة عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي، 1989 والمتضمن الانضمام للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكول الإختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، الجريدة الرسمية، عدد 20، الصادرة بتاريخ 17 ماي 1989.

3- علي عبد الفتاح محمد خليل، حرية الممارسة السياسية للموظف العام قيود وضمانات، بدون طبعة ، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، بدون طبعة ، 2007، ص 207.

فنصّ دستور 1963¹ على مبدأ المساواة بموجب المادة 10 منه التي جاء فيها: "من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية... مقاومة كل نوع من التمييز". كما كانت المادة 11 موافقة لما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ثم تلتها المادة 12 التي نصّت على: "مساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات"، وجاء في نصّ المادة 16: "اعتراف الجمهورية بحق كل فرد في العمل والحياة اللائقة وتوزيع عادل للدخل الوطني".

ما يلاحظ على دستور 1963 غياب النصّ على مبدأ الجدارة، ولعلّ السبب في ذلك راجع إلى نقص التجربة في صياغة وإعداد النصوص القانونية في تلك الفترة².

أمّا دستور 1976³ الذي تناول مجموعة كبيرة من الحقوق الأساسية للمواطن، فنصّ في المادة 44 منه على أنّ: "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أيّ شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالإستحقاق والأهلية".

وبذلك يكون هذا النصّ قد كرّس صراحة مبدأين أساسيين في التوظيف هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، وقد تعرّض لهما المشرّع في نص واحد بحكم العلاقة الوثيقة بينهما، فالمساواة المقصودة في التوظيف هي المساواة القانونية، وهي لا تتأتى إلا بتطبيق معايير الجدارة والإستحقاق كأساس للتمييز بين المواطنين عند شغل الوظائف العمومية.

وفي نفس الإتجاه ذهب دستور 1989⁴ الذي جاء في مرحلة انتعاش للحقوق الأساسية، إذ نصّ في المادة 48 أنّه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلّد الوظائف في الدولة دون أيّة شروط أخرى غير الشروط

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية، عدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

2- بشير الشريف شمس الدين، مبدأ الجدارة في تقلّد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجيستر، تخصّص قانون إداري وإدارة أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010-2011، ص20.

3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الصادر بموجب أمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، عدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

4- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 1 مارس 1989.

التي يحددها القانون"، فهذه المادة نصت صراحة على مبدأ المساواة في التوظيف، وضمنا على مبدأ الجدارة لأنها قيّدت مبدأ المساواة في شغل الوظائف العمومية بتوافر شروط محددة قانونا، وهذه الشروط تعني في جوهرها شروط الجدارة.

أما دستور 1996 نجده أيضا قد أكد على هذين المبدأين من خلال المادة 51 منه: "يتساوى الجميع في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون". عند مقارنة بنص المادة 44 من دستور 1976 والمادة 48 من دستور 1989 وأيضا المادة 51 من دستور 1996، نجد أنّ هاتين الأخيرتين جاءتا أكثر عمومية فيما يتعلق بالشروط الواجبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، حيث قصرها دستور 1976 على شرطي الإستحقاق والأهلية، بينما توسّع فيها دستور 1989 ودستور 1996¹، واعتبرها جميع الشروط التي يحددها القانون وبالتالي ترك أمر تفصيلها للنصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية.

ومهما يكن، فإنّ مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة هما اليوم مبدأين دستوريين، فمبدأ المساواة نصت عليه جميع الدساتير الجزائرية المتعاقبة، أما مبدأ الجدارة فهو الآخر مبدأ دستوري حتى وإن غاب النص عليه في دستور 1963، أو نُصّ عليه صراحة كما هو الحال في دستور 1976، أو ضمنا كما هو الحال في دستور 1989 ودستور 1996، مما يحمل على وجوب احترامهما وتكريسهما في مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية، وإلا اعتبر ذلك انتهاكا لمبدأ دستوري، فلزاما على هذه النصوص القانونية أن تسائر أحكام الدستور.

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 28 نوفمبر 1996، صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بنص تعديل الدستور، المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 المعدل والمتمم بموجب القانونين:

- القانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة في 10 أبريل 2002

- القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 63، الصادرة في 16 نوفمبر 2008.

ثانيا: القوانين المنظمة للتوظيف العمومية

يجد مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة سندهما وأساسهما القانوني في القوانين المنظمة للتوظيف العمومية التي تؤكد على حق كل مواطن في شغل الوظيفة العامة بالشروط التي يحددها القانون دون احتكار طائفة أو فئة معينة للوظائف العامة، وذلك بهدف وضع ضمانات للالتحاق بالوظيفة العمومية تحمي الأفراد من التّعسف والانحراف الذي تمارسه الجهة الإدارية للتمييز بين المترشحين لاعتبارات سياسية أو اجتماعية أو غير ذلك من الاعتبارات، لذلك جاءت القوانين المنظمة للتوظيف العمومية متضمنة شروط عامة ومجردة للالتحاق بالوظيفة العمومية سعت من خلالها إلى إرساء هذين المبدأين.

جاء في بيان الأسباب الخاصة بالأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية والمعنون بـ "مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية" أنه: "يسود النظام الحقوقي للتوظيف العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها..."

وكرّس المبدأين من خلال المادة 5 من نفس الأمر حيث جاء فيها: "ليس هناك أيّ تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني..." فهذا النص أكد على المساواة بين الرجل والمرأة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، كما أشار إلى الجدارة الصحية عند استعماله لعبارة "الاستعداد البدني".

وتمّ تكريس مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة بصفة واضحة من خلال المادة 26 من نفس القانون التي حصرت طرق التوظيف في أسلوب المسابقة.

أما القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78، والذي جاء لتوحيد عالم الشغل بما فيه الوظيفة العمومية حيث نصّت المادة 7 في فقرتها 2 على أن: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجرة متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردود".

كما اعتمد مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة أيضا من خلال المادة 55 بنصها: "يحدّد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهاداته وإمكانياته والمراجعة المهنية والاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة"، ما يستشف من هذه المادة أنها تشير إلى الجدارة المهنية، فمبدأ الجدارة يظهر جليا في هذا القانون من خلال أخذه بنظام تصنيف مناصب العمل، حيث يستحيل على من لا كفاءة له شغل مناصب تمّ تحديد مهامها بدقة على النحو الذي جاء تفصيله في المادة 99 الأتي نصّها: "منصب عمل يعني مجموعة المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العمل في عدادها"، فهذه المادة توجي بتبني النظام المغلق الذي يقوم على مبدأ التبعيّة والجدارة الوظيفية¹.

كما كرّس المبدأين في المرسوم 59/85 المتضمّن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العموميّة، وذلك من خلال اعتبار المسابقة كأحد طرق التوظيف بموجب المادة 34، إذ أنّ نظام المسابقة هو ضمانته وتطبيق لمبدأ المساواة وقوام مبدأ الجدارة. وعلى نفس المسار جاء الأمر رقم 06/03 المتعلّق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العموميّة، إذ نصّت المادة 74 منه على أنّه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالتوظيف العموميّة"، كما أكّدت المادة 80 على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة حين نصّت على أنّه: "يتمّ الإلتحاق بالوظائف العموميّة عن طريق:

المسابقة على أساس الإختبارات

المسابقة على أساس الشّهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظّفين...."

فالمسابقة هي التّرجمة العملية لنظام الجدارة في تولّي الوظائف العموميّة.

وعليه فالجزائر كرّست المبدأين منذ الإستقلال ولم تحدّ عنهما، لكن التطوّر والتغيّر كان في

تطبيقاتهما كما سنرى ذلك لاحقا.

1- مصطفى شريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 1981، ص 88.

المطلب الثاني: مضمون مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة

كما رأينا سابقا فإنّ الأساس القانوني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة يكمن في سنيين، أولهما سند دولي وآخر داخلي، وتبيّن لنا أنّ المشرّع الجزائري قد تبنى المبدأين دون تحفظ، وذلك ما التمسناه عبر مختلف تشريعات الوظيفة العموميّة، وعليه فما مضمون هذين المبدأين وما هو مدلولهما؟ سنعالج في هذا المطلب كل مبدأ على حدا من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: مضمون مبدأ المساواة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة

الفرع الثاني: مضمون مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة

الفرع الأول: مضمون مبدأ المساواة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة

يعتبر مبدأ المساواة العمود الفقري لكل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريّات العامّة¹، فالمساواة للإلتحاق بالوظائف العامّة هي مظهر من مظاهر المساواة أمام القانون والمساواة في الحقوق والحريّات العامّة، ويعدّ مبدأ المساواة في التوظيف الإطار الذي يحكم نظام الوظيفة العامّة، ويضمن فعالية الأنظمة الفرعيّة التي تدخل في تكوينها، فأساس خضوع الإدارة لمبدأ المساواة تمليه الإعتبارات العملية والعدالة الإجتماعية.

وينصرف مدلول مبدأ المساواة إلى معنيين، المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف، فالمساواة القانونية تقضي بعدم تفضيل أيّ طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العامّة متى توفّرت في من يتقدّمون لشغلها الشّروط المنصوص عليها قانونا، أمّا المساواة الفعلية فتعني إتاحة فرص التوظيف للمواطنين جميعا.

ورغم اختلاف المدلولين فإنّ مبدأ المساواة في التوظيف يقصد به أنّ كل شخص بإمكانه الإستفادة من الحقوق والواجبات التي تتضمنها القواعد القانونية المقرّرة في الوظيفة العامّة، متى توفّرت فيه الشّروط

1- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العموميّة العامّة في النظم المقارنة والتّشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الجزائر، 1984، ص 5.

المقررة لإلتحاق بالوظائف العمومية، التي ترتبط أساسا بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين وبالتالي إخضاعهم لمبدأ المساواة.

وعليه فمبدأ المساواة يلزم السلطة الإدارية بضمان احترامه والسهر على تفادي ممارسة أي تمييز غير موضوعي بين المترشحين، بمعنى الإلتزام بعدم إخضاع عملية انتقاء الموظفين إلى معايير وقيم ذاتية مرتبطة بتمييز يعود سببه إلى الإلتناء السياسي أو المعتقدات الدينية أو الجنس، فهذه الممارسات والمعايير منبوذة وتنتافي وحقوق وكرامة الإنسان والوظيفة عموما. أمّا عن صور المساواة للإلتحاق بالوظيفة العمومية تتمثل في :

1 - مبدأ المساواة بين الجنسين¹

إلتحاق المرأة بالوظائف العمومية ما هو إلا صورة لمبدأ المساواة في الجنس، وهو مبدأ مكرس في مختلف الدساتير الجزائرية، إذ نصّت المادة 12 من دستور 1963 على أن: "كل الجزائريين لهم نفس الحقوق والواجبات"، أمّا دستور 1976 فكان أكثر تأكيدا على هذه المساواة، وأفرد لها عدّة مواد، إذ نصّت المادة 39 على أن:

"...كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات،

يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة."

أمّا المادة 42 فقد نصّت على أنه : "يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية"، كما ألقى على عاتق المرأة بموجب المادة 81 واجب المشاركة في التشييد الإشتراكي والتنمية الوطنية، وجاء دستور 1996 معرّزا لهذا الإتجاه، بموجب المادة 29 منه التي نصّت على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون.

لا يمكن أن يتدرع بأيّ تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرّأي أو أيّ شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي."

1- حمود حبلى، المساواة في تولّي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية ، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع ، بدون طبعة، الجزائر، 2000، ص258.

أما بالنسبة لقوانين الوظيفة العمومية فلم يميز المشرع الجزائري منذ أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الصادر عام 1966 بين الجنسين ذكر أو أنثى، فنصت المادة 5 منه على أن: " ليس هناك أي تمييز بين الجنس في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة".¹

وعليه فالقانون أجاز أن تتضمن القوانين الأساسية الخاصة¹ شروط تمنع من دخول المرأة بعض الوظائف بالنظر إلى الاستعداد البدني أو واجبات خاصة تتطلبها هذه الوظائف، والتي لا تتوفر إلا في جنس واحد دون الآخر²، وتطبيقا لذلك صدرت بعض النصوص تستثني المرأة من بعض الوظائف مثل المرسوم المتعلق بالنظام الأساسي لشرطة البلدية الصادر بتاريخ 1970/01/22، حيث نصت المادة 14 منه على أن حق الالتحاق بهذه الوظيفة للرجال دون النساء، مع الإشارة أن مصالح الأمن الأخرى لم تكن ممنوعة على المرأة، بل إن المسابقات التي تجري لاختيار مفتشي الشرطة تحجز دائما عددا معينًا من المناصب للمرشحات من النساء³، كما نصت المادة 12 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل على أن: "يضمن القانون حماية حقوق المرأة في العمل طبقا للتشريع المعمول به"، كما تضمنت المادة السادسة من نفس القانون "ضمان العمل للجميع".

وكرس المشرع هذا الموقف في القانون 03/06 بالمادة 27 نصت على أنه: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

وعند التمعن في هاته النصوص فيما يخص المساواة بين الجنسين، يلاحظ أنه ليس هناك نص شبيه

1- القوانين الأساسية الخاصة هي النصوص التي تصدرها السلطة التنظيمية في شكل مراسيم تطبيقية لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تخص أسلاك ورتب نوعية ومناصب عليا و تأطيرية ذات طابع هيكلية أو وظيفية، تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وهي نصوص تراعي الشروط الخاصة لممارسة تلك الوظائف، كما ينظم سلك من أسلاك الموظفين، وله أيضا أن ينظم عدة أسلاك إذا كانت مهامها متكاملة، وذلك لتجنب تعدد القوانين الأساسية الخاصة. أنظر سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 27.

2- Francis Hamon, Droit des fonction public, Volume 2 Carrières, droits et obligations, LGDJ, Paris, 2002, p.20

3 حمود حمبلي، مرجع سابق، ص 260 .

بما تضمنته القانون رقم 133/66، الذي ترك للقوانين الأساسية الخاصة تضمين هذا الشرط عند الإقتضاء، إذ أنّ القوانين اللاحقة لقانون 133/66 لم تتضمن أيّ تحفظ بشأن المساواة بين الرّجل والمرأة، وبالتالي عدم تحديد أو تقييد لقاعدة المساواة بين الجنسين، لكن قد يبرز إغفال تلك النصوص لمثل هذا التحفظ تركها للقواعد العامة والسلطة التقديرية للإدارة حسب أنواع وطبيعة الوظائف.

إذ أنّ المادة 5 من أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية رقم 133/66 منعت أيّ تفرقة بين الجنسين، إلا ما له علاقة بالصّلاحية البدنية التي تبررها طبيعة الوظائف، ووفقا لما تقره القوانين الخاصة، وعليه فاستبعاد المرأة من الوظائف العامة ليس مقبولا إلا بشروط وهي:

_ أن يكون هذا الاستبعاد مقررا في القوانين الخاصة

_ أن يكون هذا الاستبعاد مبررا بطبيعة الوظيفة نفسها

2 - عدم التمييز بسبب الآراء

يعتبر أيضا عدم التمييز بين المترشحين للإلتحاق بالوظائف العامة استنادا إلى آرائهم السّياسية أو النّقابية أو الدّينية مظهرا من مظاهر مبدأ المساواة بغضّ النّظر عن آرائهم هو مبدأ دستوري عام، صرّحت بذلك كل الدساتير الجزائريّة كما صرّحت بحرية المعتقد والرأي، ومن ثمة لا يقبل الخروج عن هذه القاعدة إلاّ بنصّ صريح، حيث لا يكون الموقف السّياسي أو الإلتحاق الحزبي للمترشح سببا لإستبعاده من الإلتحاق بالوظائف العمومية، فهي ضمانات لثبات الجهاز الإداري، لأنّ هذا الجهاز يجب أن يكون عنصر ثبات واستقرار في الدّولة يستمر في أداء عمله بصرف النّظر عن شكلها السّياسي، فحتى إذا ما تغيّر هذا الشكل السّياسي يجب أن يستمر الجهاز الإداري في عمله، ولا يكون هذا التغيّر سببا في فتح باب الترشّح مرة أخرى لمن يدينون بالولاء السّياسي أو الحزبي للحكومة الجديدة، ذلك أنّ من حق كل مواطن أن يعتنق ما يشاء من الأفكار والآراء بشرط أن لا تخالف الدّين وقوانين الدّولة أو تعرّض سلامة الدّولة للخطر¹.

1- علي عبد الفتاح محمد خليل، مرجع سابق، ص 229.

ولقد درجت تشريعات الوظيفة العمومية في الجزائر على هذا الحظر حيث حظرت أن يتضمن ملف الموظف العام ما يشير إلى آرائه أو نشاطه السياسي، إلا أن هذا الحظر يخص الوظائف العادية، أما الوظائف العليا فالأمر يختلف، كون هذه الأخيرة على قدر من الخطورة لارتباطها بالسياسة، لذا من الطبيعي أن يشترط في المترشح لها شروطا خاصة يتعلق بعضها بالتزامه السياسي¹، وبالتطرق إلى عرض أسباب القانون رقم 133/66 يلاحظ أن الوظائف العليا من الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، لأن السلطة السياسية هي التي تملك سلطة التعيين وتختار موظفيها إما لتقنياتهم، وإما لاعتبارات راجعة إلى قيمهم الأخلاقية وشعورهم بمصالح الثورة.

قبل دستور 1989 كانت الجزائر تقوم على أساس الحزب الواحد، هذا الوضع قد يوحي بعدم السماح بآراء مخالفة، ولا الاعتراف بمشروعيتها ولا يعطي لصاحبها حق المشاركة في تسيير الشؤون العامة، خاصة إذا ما علمنا أن كلا من الأمر 133/66 في مادته 30، والمرسوم رقم 59/85 في مادة 50 لم يصرحا بمنع ذكر الآراء السياسية للمترشح في ملفه الشخصي، كما أن واجب التحفظ المنصوص عليه في المادة 20 والمادة 21، وكذا فرض واجب الإلتزام بخدمة الحزب والدولة بموجب المادة 21 من المرسوم رقم 59/85 ليس حجة فهما يتوجها إلى الموظفين بعد تعيينهم، أما قبل ذلك فليس هناك أدنى إشارة إلى اشتراط الإلتزام السياسي، ومن هنا فقد استبعدت الآراء السياسية بالنسبة للوظائف العادية.

وبعد دستور 1989 الذي أقر التعددية السياسية والحزبية، جاء الأمر رقم 03/06 صريحا في عدم التمييز بين المترشحين للإلتحاق بالوظيفة العمومية بسبب آرائهم، إذ نصت المادة 93 منه في فقرتها الأخيرة على أنه: "يجب أن لا يتضمن الملف الإداري أي ملاحظة حول الآراء السياسية أو النقابية أو الدينية للمعني".

الفرع الثاني: مضمون مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية

لم يعرّف الدستور الجزائري مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية صراحة، ولم يعطي تعريفا له، واكتفى بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، مما أدى إلى دسترة مبدأ الجدارة بصفة

1- حمود حبلّ، مرجع سابق، ص 224.

ضمنية، إذ أنّ المساواة المقصودة - كما سبق القول - هي المساواة القانونية، التي تعني أنّ لكل مواطن الحق في الالتحاق بالوظائف العمومية بشرط أن يتوفّر فيه كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات، وما هذه الشروط والمؤهلات إلا ترجمة لمبدأ الجدارة، أي الصلاحية عند الالتحاق بالوظيفة العمومية.

كما أنّ القوانين الأساسية للوظيفة العمومية لم تعطي هي الأخرى تعريفا لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية، واكتفت فقط بالإشارة إليه في بعض نصوصها بصفة مباشرة أو غير مباشرة، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد ترك مهمة تعريف مبدأ الجدارة إلى الفقه.

من الصعب إعطاء تعريف جامع مانع لمبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية، لأنّ الجدارة هي صفة ذاتية في الشخص، وقد عرّف الأستاذ "توربي" الجدارة على أنّها: " أسلوب إختيار الموظفين والإحتفاظ بهم على أساس الصلاحية والجدارة"¹، يعاب على هذا التعريف أنّه عرف الجدارة على أنها الصلاحية وهذا المصطلح الأخير ما هو إلى مرادف لمصطلح الجدارة، و ركّز على الشق الإيجابي من المبدأ وهو الصلاحية، دون شقه السلبي وهو الإبتعاد عن المحاباة والمحسوبية في الإختيار.

أمّا "برنارد روزن" فقال عن مبدأ الجدارة أنّه: "ذلك النظام الذي يوفّر العدالة والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد ودفع رواتبهم وتطويرهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة وإخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء، وأنّ الجدارة ما هي إلاّ النقيض لأيّ نظام آخر يحمل عناصر التّحيّز، المحاباة، والتّمييز في إختيار الأفراد"، ما يلاحظ على هذا التعريف - وإن كان قد عرف مبدأ الجدارة بشقيه الإيجابي والسلبي - فإنّه أغفل التّطرق إلى الجدارة عند الالتحاق بالوظيفة العمومية، واختصر تعريفه في وجوب إخضاع المسار المهني للموظف وربط بقائه في الخدمة بمعيار القدرة والأداء.

أمّا الدكتور أنور أحمد رسلان، فقد عرّف مبدأ الجدارة بأنّه: "الأسلوب الذي يقوم على إختيار الموظفين العموميين والإحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها، بغضّ النظر عن أيّة إعتبرات أخرى"².

1- حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون الموظفين في الدولة أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1990، ص 58.

2 - بشير الشريف شمس الدين ، مرجع سابق ص16 .

هذا التعريف أضاف إلى التعريف الذي قدمه الأستاذ "توري" الشق السلبي لمبدأ الجدارة، وهو الإبتعاد عن أية إعتبارات أخرى في التوظيف غير معايير الجدارة والصلاحية.

أما القضاء الإداري فيشير إلى التعريف الذي قدمته محكمة القضاء الإداري بمصر، حين قالت

الكفاية والجدارة صفات ذاتية في الشخص، تتكون من عناصر عدة منها ما يتصل بدرجة المعرفة والمعلومات الإدارية والفنية، ومنها ما يتصل بالذكاء والنشاط وحسن الإستعداد للعمل والإقبال عليه والتفرغ له والعناية به، ومنها ما يتصل بحسن السيرة والسلوك، وحسن السمعة وغير ذلك من شتى العناصر والمقومات الأخرى التي تجمع بين ماضي الشخص، وتاريخ حياته الوظيفية¹.

وعليه يمكن تعريف مبدأ الجدارة بأنه ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، والإحتفاظ بهم على أساس الكفاءة والصلاحية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية وذلك عن طريق الإمتحان والتسابق.

وهذا التعريف يشمل مبدأ الجدارة بشقيه الإيجابي والسلبي، ويشمل أيضا الجدارة في الإلتحاق بالوظائف العمومية، وكذا الجدارة أثناء المسار المهني للموظف كمعيار للبقاء في الوظيفة. ومن هنا تتجلى خصائص مبدأ الجدارة.

- إقتصار التوظيف في الوظائف العمومية على ذوي الجدارة، فاختيار الموظفين يكون على أساس المقدره بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، وتتجلى هذه الجدارة في الجدارة الفعلية للمرشحين للوظيفة العمومية، وهي الجدارة الأخلاقية والصحية والمهنية التي من خلالها يتأكد من صلاحيته، فالجدارة الأخلاقية تستوجب أن يكون الشخص المتقدم للترشح للوظيفة العمومية حميد الأخلاق وذو سمعة حسنة، أما الجدارة الصحية فتقتضي أن يكون المرشح صحيح الجسم حتى يتمكن من القيام بأعباء الوظيفة، وإلى جانب الجدارة الأخلاقية والصحية توجد الجدارة المهنية وهي تعني توافر المؤهلات العلمية والعملية.

1- أنور أحمد رسلان، تقارير الكفاية، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، سنة 1982، ص 15.

- يعود الحكم على توفر الجدارة للجنة محايدة من الحكام تختلف عن سلطة النعيين، تحاط بسياج من الضمانات التي توفر لها النزاهة وتبعدها عن أيّ ضغوط أو شبّهات أثناء ممارسة الإشراف عن المسابقات بهدف الكشف عن أفضل المترشّحين، وتقوم هذه اللجنة بإجراء جميع الإمتحانات تحريرية كانت أو شفوية لجميع المترشّحين، مع وضع برنامج لقياس درجة صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف¹.
- أن يكون الإختيار عن طريق مسابقة، إذ تعتبر المسابقة أهم ضمانة لمبدأ الجدارة، حيث تقوم هيئة ما بعقد إمتحانات ذات طبيعة خاصة للمترشّحين لشغل الوظائف العمومية بقصد التّحقّق من كفايتهم وصلاحيتهم لتحملّ أعباء وحاجيات الوظائف، على أن يرتب الناجحون في كشوف طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة، ويتم التوظيف وفقا لهذا الترتيب.
- تكافؤ الفرص أمام المترشّحين كأقّة للتنافس على الوظائف²، ويأتي هذا إعمالا لمبدأ المساواة، إذ على الهيئة المعنية بالتوظيف أن تقوم بالجهر والإعلان الواسع عن مسابقة التوظيف وفتح المجال أمام الجمهور للترشّح للمسابقة، وهذا إحقاقا لمبدأ المساواة.

المطلب الثالث: الاستثناءات الواردة على تطبيقات مبادئ التوظيف

إذا كان التوظيف من حيث الأصل يعتمد على مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة اللذين أصبحا اليوم مبدئين دستوريين، فإنّ مراجعة تشريعات الوظيفة العمومية تكشف لنا عن وجود استثناءات ترد عليها، خصوصا إذا ما علمنا أنّ مسابقات التوظيف هي الأصل وهي التّجسيد العملي والتّطبيقي لكل من المبدئين، فالنّووظيف عن طريق المسابقة هو نقطة إلتقاء بين مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة، فالمسابقة وإن كانت تكشف عن مدى جدارة الشّخص للإلتحاق بالوظيفة العمومية فهي في نفس الوقت تتيح لكل المواطنين الإلتحاق بها

1- صبري جبلي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 88.

2- حمدي أمين عبد الهادي، مرجع سابق، ص 58.

على قدم المساواة ، سنعالج هاته استثناءات من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول: نظام الوظائف المحجوزة

الفرع الثاني: الوظائف العليا

الفرع الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله

الفرع الأول: نظام الوظائف المحجوزة

هي طريقة إستثنائية للإلتحاق بالوظائف العموميّة، تقوم على أساس حجز نسبة معيّنة من الوظائف لشغلها بواسطة معاقين أو مصابين في عمليات حربية دون منافسة من الأفراد العاديين¹، فتوظيفهم يتم على أساس اعتبارات إنسانية، ومبرر ذلك العرفان لأفراد تكبدوا تضحيات في سبيل الدفاع عن الوطن². كما تعرف الوظائف المحجوزة بأنها: "وظائف معيّنة لا تحتاج إلى تخصص كبير أو إلى مستوى عال من الكفاية الجسمانية، فلا تسري عليها القواعد العامّة في المنافسة، تحجز وتخصّص لوظائف معيّنة تكون قد تحمّلت قدرا كبيرا من ويلات الحرب، ويكون التنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الطوائف دون غيرها"³.

وتتلخّص مبررات اللجوء للوظائف المحجوزة لاعتبارات إنسانية واجتماعية تتمثّل في واجب الدولة في الاعتراف بالجميل لمن ضحوا بأنفسهم في سبيل الوطن، وخير وسيلة لتحقيق ذلك هي تمكينهم من الإلتحاق بالوظائف العموميّة عرفانا بالجميل، والمستفيد الآخر من الوظائف المحجوزة هم ذوي الاحتياجات الخاصّة، الذين تقتضي مبادئ العدالة والتضامن الاجتماعي حمايتهم وإعانتهم، وخير سبيل لذلك إتاحة فرص التوظيف لهم بشروط إمتيازية ليكون ذلك نوع من التعويض عن تلك الإعاقة.

ظهر هذا النوع من الوظائف في الجزائر غداة الاستقلال، وصدرت نصوص لتنظيم أوضاع قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين المناضلين، وضمان حياتهم الاجتماعية وتخفيف شروط التوظيف في حقهم

1- أنور أحمد رسلان، الأثار القانونية لتقارير الأداء الوظيفي، مجلة الإدارة العامة، العدد50، مصر، 1986، ص 34.

2- محمد السيد محمد الدماجي، الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي -نظام حجز الوظائف-، مجلة العلوم القانونية، العدد03، 1973، ص 8.

3- سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، بدون طبعة، القاهرة، مصر، 2000، ص 535.

بالأمر رقم 503/62 المتضمن التدابير المشجعة للدخول في الوظيفة العمومية¹، وكذا القانون رقم 321/63 المؤرخ في 1963/08/31، والمتمم بالقانون رقم 42/64 المؤرخ في 1964/01/27 وقد تبنت الجزائر هذا نظام عبر مختلف التشريعات المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية لكن في حدود متفاوتة، وسيتم التفصيل في الوظائف المحجوزة في الفصل الثاني عند التطرق إلى التوظيف المباشر².

الفرع الثاني: الوظائف العليا

إذا كانت مبادئ التوظيف في الإلتحاق بالوظائف العامة تقتضي أن لا تؤخذ آراء المترشح السياسية في الحسبان فإنّ هذا الأمر ليس على إطلاقه، إذ أنّ التعيين في الوظائف العليا تحكمه غالباً الاعتبارات السياسية في المترشح، وفي هذه الحالة يمكن مخالفة القواعد العامة عند التعيين فيها، أي مخالفة مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، فالوظائف العليا هي تلك الوظائف التي ترتبط إرتباطاً وثيقاً بالسياسة، لأنّها تقع في خط إلتماس بين الإدارة والسياسة، الأمر الذي يتطلب أن يكون للحكومة الحق في اختيار من يشغلها. وتعرف الوظائف العليا بأنّها تلك الوظائف التي توجد بين الوظائف الإدارية والسياسية، وهي تتطلب مؤهلات علمية لما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة³.

وعليه يعدّ التعيين المباشر في هذه الوظائف خروجاً عن مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة المجسدان عن طريق المسابقة، وترجع الحكمة من تقرير هذا الإستثناء إلى أنّ هذه الوظائف هي أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية، ممّا يقضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للحكومة كونها تقوم أساساً على الثقة في أشخاص المترشحين لشغلها⁴، مثالها وظيفة الكاتب العام للحكومة، الكاتب العامون للوزارات، المديرين العامّون والمديرون ونواب المديرين للإدارات المركزية، الأمين العام للخزينة، المراقب المالي للدولة، رئيس الجامعة...

1- المرسوم رقم 503/62، مؤرخ في 19 جويلية 1962، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد3، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 1962.

² أنظرالصفحة رقم 65 من هذه المذكرة .

3- مصطفى شريف، مرجع سابق، ص 142.

4- طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام -دراسة مقارنة- الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، سنة 1988، ص190.

لقد عرفت الجزائر الوظائف العليا، واختلفت باختلاف حقب التي مرت بها الجزائر من الاشتراكية إلى اقتصاد السوق، من سياسة الحزب الواحد إلى التعددية الحزبية ومن أحادية السلطة التنفيذية إلى الثنائية. ففي ظل الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساد نظام الحزب الواحد وبدا جليا أثره على مفهوم الوظائف العليا، حيث جاء في بيان أسباب هذا القانون: "يمكن للسلطات السياسية أن تعين بطريقة تقديرية في بعض الوظائف العليا مرشحين يختارون إما لتفنيتهن وإما لاعتبارات راجعة إلى قيمهن الأخلاقية أو لشعورهن بمصالح الثورة".

ولقد نصت المادة 9 من نفس الأمر على أن: "تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل"، وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 140/66 المتعلق بالوظائف العليا¹، حيث نصت المادة الأولى على هذه الوظائف ووزعتها بين رئاسة مجلس الوزارة، الإدارة المركزية، وزارة الشؤون الخارجية، وزارة الداخلية، وزارة المالية والتخطيط ووزارة التربية الوطنية².

ونصت المادة 2 من نفس المرسوم أن تتم التعيينات في الوظائف العليا بموجب مرسوم، أما المادة 3 فقد نصت على أن شروط التعيين تحدد في القوانين الخاصة بالمفشيات والهيئات. ما يلاحظ على هاتين المادتين أن ليس هناك تفصيل وتحديد للجهة التي لها حق التعيين إلا ما جاء في نص المادة 9 من الأمر رقم 133/66 السابق الذكر عندما أشار إلى "السلطة السياسية"، اعتبارا أن رئيس الجمهورية في هاته الفترة هو نفسه الأمين العام للحزب الحاكم، فهو إذن من يملك سلطة التعيين. أما القانون رقم 12/78 فقد تطرق إلى هذه الوظائف في الفرع الثاني المعنون بـ "الوظائف العليا للحزب والدولة" من الفصل الرابع من الباب الثالث، إذ نصت المادة 124 منه على:

1- المرسوم رقم 140/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، متعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

2- وقد عدل المرسوم 140/66 بالمرسوم رقم 14/68 المؤرخ في 23/01/1968، الجريدة الرسمية، عدد 8، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1968.

"تعد قائمة للوظائف العليا في الحزب والدولة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية.

تصدر قائمة الوظائف العليا للحزب والدولة بموجب مرسوم، يجري تميمها وتحديثها عند الضرورة بالأشكال نفسها.

وتكون الوظائف العليا المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه موضوع تصنيف خاص.

يتم التعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم، ما عدا الوظائف العليا الانتخابية."

أما المادة 125 فقد أحالت في شأن حقوق والتزامات من يشغل هذه الوظائف العليا إلى صدور مرسوم، وتطبيقا لهاتين المادتين صدر المرسوم رقم 85/214 المتضمن حقوق وواجبات أصحاب الوظائف العليا¹، ولقد اشترطت المادة 5 منه فيمن يتولى الوظائف العليا أن يكون له مستوى تأهيل، وأن يكون له أقدمية خمس سنوات في الحزب، أو في المؤسسات والإدارات العمومية أو الإدارات والهيئات العمومية، وهنا يتبادر إلى الذهن تساؤل عن السبب الذي دفع المشرع إلى فرض هذه الشروط إضافة إلى الشروط العامة المنصوص عليها في المرسوم 59/85 سابق الذكر، قد يكون الهدف من هذه الشروط الإضافية هو تبيان وتمييز الوظائف العادية عن الوظائف العليا، وبالنسبة لشروط أقدمية 5 سنوات في الحزب لعله جاء ليكرس هيمنة الحزب الحاكم وإقصاء الفئات الأخرى من تولي الوظائف العمومية، الأمر الذي قد ينتج عنه خروج عن مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة خصوصا إذا ما علمنا أن دستور 1976 قد كرس الالتزام السياسي بموجب المادة 38 بنصها: "تتاح المسؤوليات في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والالتزام".

بالنسبة لشروط الكفاءة تجدر الإشارة إلى أن نصوص سنة 1966 لم تتضمن أية إشارة إلى المؤهلات العلمية مثل التي اشترطها مرسوم 214/85.

1- المرسوم رقم 214/85، المؤرخ في 20 أوت 1985، يحدد حقوق وواجبات لأصحاب الوظائف العليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985.

أما النزاهة التي تمس الجانب الأخلاقي للموظف، فقد تكون نية المشرع تجسيدها من خلال تجنب بعض الأعمال التي تتنافى مع النزاهة، إذ منع المرسوم 214/85 بموجب المادة 19 منه الموظف من أن يتلقى أو يقبل بمقتضى مهامه ولأي سبب من الأسباب هدايا ومكافأة أو أية منافع أخرى.

أما شرط الالتزام فيعني في ظل النظام الاشتراكي تبني السياسة الاشتراكية وفق ما يحدده حزب جبهة التحرير الوطني، فهذا الشرط قد يكون غير موضوعي لأنه يؤدي إلى استبعاد أشخاص من الوظائف العليا وبالتالي يمس بمبدأ المساواة.

وبعد صدور دستور 1989 الذي أقر التعددية الحزبية ومبدأ ازدواجية السلطة التنفيذية الشيء الذي أدى إلى اقتسام سلطة التعيين بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة¹، حيث شهدت هاته المرحلة تطورا في مفهوم الوظائف العليا، ونتيجة لذلك لم يعد رئيس الجمهورية صاحب الاختصاص الوحيد في التعيين بل انظم إليه رئيس الحكومة.

وإزاء التساؤل الذي أثير عن ماهية الوظائف المدنية التي يعين فيها رئيس الجمهورية ووظائف الدولة التي يحق لرئيس الحكومة أن يعين فيها، صدر المرسوم الرئاسي رقم 44/89 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية²، الذي ميّز بين الوظائف التي تعود فيها سلطة التعيين لرئيس الجمهورية دون إشراك جهة أخرى والتي يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي يصدره في مجلس الوزراء³.

كما صدر المرسوم رقم 307/91 المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة "وظائف عليا"⁴ إذ جاء في المادة الأولى منه: "... يعين رئيس الحكومة بمرسوم تنفيذي يتخذ في مجلس الحكومة، بناء على اقتراح الوزير المعني أو الوزراء المعنيين في الوظائف العليا..."، و صدر المرسوم

1- Mahmoud Bouzerde, les fonctions supérieures en Algérie, thèse de magister, Alger, 1993, P 92.

2- المرسوم الرئاسي رقم 44/89، المؤرخ في 10 أبريل 1989، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1989.

3- راجع المادة 1، 2، 3، 4، و 5 من المرسوم الرئاسي رقم 44/89 السابق الذكر.

4- المرسوم رقم 307/91، المؤرخ في 07 سبتمبر 1991، المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة "وظائف عليا"، الجريدة الرسمية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 18 سبتمبر 1991.

الرئاسي رقم 240/99 المتعلق بكيفية التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة¹ الذي حدّد الوظائف التي يعود التعيين فيها لرئيس الجمهورية، أمّا باقي الوظائف العليا فتعود لرئيس الحكومة، وبهذه الطريقة تقترب من المعايير الموضوعية، لكن التعديل الدستوري الذي تضمّنه القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 فقد أعاد الحالة إلى ما كانت عليه في ظل دستور 1976 عندما جعل سلطة الوزير الأول في التعيين في وظائف الدولة مرهونة بموافقة رئيس الجمهورية².

وقد تضمّن الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفصل الثالث المعنون بـ "المناصب العليا والوظائف العليا للدولة" من الباب الأول حيث جاء في المادة 15 منه: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية بإسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ سياساتها العمومية".

ولقد حدّدت المادة 16 من نفس الأمر طريقة التعيين، إذ نصّت على أنه:

"يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"، وعليه فقد ترك التعيين في هذه الوظائف إلى السلطة التقديرية للجهة الإدارية، الشيء الذي قد ينتج عنه انحراف عن مبدأ الجدارة والحياد عن مبدأ المساواة، لكنه مبرر باعتبارات تمليها المصلحة العامة، تتمثل في ضرورة ترك عملية التعيين لإرادة الإدارة لاختيار الأفراد الذين تتوفّر فيهم القدرة على تنفيذ السياسات العامة للدولة³، إذ أنّ إطلاق يد الإدارة في التعيين ليس مطلقاً، بل يجب أن تلتزم الإدارة بتوفّر الشروط العامة المقررة لشغل هذه الوظائف، وهو ما أقرته المادة 21⁴ من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المتعلق بحقوق العمّال الذين

1- المرسوم الرئاسي رقم 240/99، المؤرخ في 27 أكتوبر 1999، يتعلّق بكيفية التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 1999.

2- إذ تنص المادة 85 من دستور 1996 المعدل والمتمم على أنه: "يمارس الوزير الأول، زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى من الدستور، الصلاحيات الآتية: ... يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية...".

3- مولاي لحسن بن فرحات، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 38.

4- تنص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 أنه: "لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوفّر فيه شروط الكفاءة والنزاهة، ويجب أن يتوفّر فيه على الخصوص ما يأتي:

يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم¹ وتجدر الإشارة إلى أنّ هذا المرسوم لم ينصّ على شرط الإلتزام، ونصّ على الخبرة المشتركة في المؤسسات والإدارات العموميّة أو المؤسسات والهيئات العموميّة ولم يذكر الحزب.

هذا ما يتعلق بالأحكام القانونية للوظائف العليا في الجزائر فمراعاة الاعتراف ببلوات السياسيّة في نطاق الوظائف العليا أمر ملحوظ عبر مختلف مراحل تطوّر مفهوم الوظائف العليا.

الفرع الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله

إعمالا للمادة 82 من الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة، جاء المرسوم التنفيذي رقم 194/12 الذي يحدّد كميّات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنيّة في المؤسسات والإدارات العموميّة²، وقد جاء هذا المرسوم بشرط جديد للمشاركة في مسابقات التوظيف لم تنصّ عليه النصوص التشريعيّة الجزائريّة من قبل، ألا وهو معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله، وجعله معيار فاصل للمشاركة في المسابقة، إذ على المترشّح أن يقدّم شهادة إقامة تثبت إقامته في البلدية أو الولاية مكان وجود المنصب المطلوب شغله، حيث نصت المادة 6 منه على أنّه:

"باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني، تجرى المسابقات والفحوص المهنيّة على مستوى كل ولاية حيث يوجد منصب العمل المراد شغله،

وفي حالة وجود منصب العمل المراد شغله في بلدية بعيدة، تمنح الأولوية في التوظيف للمترشّحين المقيمين في هذه البلدية."

(1) أن يستوفي الشّروط العامّة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة، على النحو الذي يحدّده التّشريع والتنظيم الجاري بهما العمل،

(2) أن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى من التّأهيل مساويا لذلك،

(3) أن يكون قد مارس العمل مدة خمس (5) سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العموميّة أو في المؤسسات والهيئات العموميّة..."

1- المرسوم التنفيذي رقم 226/90، المؤرخ في 25 جويلية 1990، المتعلّق بحقوق العمّال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، العدد 31، الصادرة في 28 جويلية 1990، المعدّل والمتّم بالمرسوم التنفيذي رقم 04/94 المؤرخ في 2 جانفي 1994، الجريدة الرّسمية، العدد 1، الصادرة بتاريخ 02 جانفي 1994.

2- المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، يحدّد كميّات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنيّة في المؤسسات والإدارات العموميّة وإجرائها، الجريدة الرّسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

وبذلك كرّست هذه المادّة معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله، وجعلته شرطا لمشاركة المترشّحين في مسابقات والفحوص المهنية للتوظيف الخارجي.

ويفهم من هذه المادّة أنّ الأصل هو إعمال معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله في تراب الولاية أو البلدية البعيدة، والإستثناء هو المسابقات ذات البعد الوطني التي يفتح التّسجيل للمشاركة فيها لكل المترشّحين المستوفين للشّروط القانونية المحدّدة في التنظيم المعمول به بغضّ النظر عن مكان إقامة المترشّح، ويتم تحديد الطّابع الوطني للمسابقات من طرف الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية، ويكرّس الطّابع الوطني للمسابقات بموجب قرار أو مقرّر فتح المسابقة، وفي حالة عدم اشتراط الإقامة كشرط للمشاركة في المسابقة تعتبر هذه الأخيرة ذات طابع وطني.

في حالة تواجد المنصب المعني في تراب الولاية، يتم تنظيم المسابقة من طرف أو لفائدة مؤسسة أو إدارة عمومية تقع في هذه الولاية كالمصالح غير ممرّكة مثلا، ويخصص التّوظيف في هذه الحالة للمترشّحين المقيمين بهذه الولاية.

وفيما يخص المسابقات المنظّمة من طرف بلدية بعيدة فإنّ الأولوية تمنح للمترشّحين المقيمين بهذه البلدية.

وتعتبر شهادة الإقامة التي يقدّمها المترشّح ضمن ملفه للمشاركة في المسابقات والفحوص المهنية هي المعيار الفاصل الذي يتحقق من خلاله من إقامة المترشّح في تراب الولاية أو البلدية البعيدة حيث يوجد منصب العمل المراد شغله¹.

فهل يمس هذا الشرط بمبدأ المساواة للإلتحاق بالوظائف العامّة ومبدأ الجدارة؟ خصوصا إذا ما علمنا أنّ نسبة المشاركة في المسابقة تقلّ كلّما كانت المسابقة ذات بعد يخص بلدية أو ولاية مقارنة بما إذا كانت ذات بعد وطني، وبالتالي قد يحرم ذوي الجدارة من المشاركة في هاته المسابقات والفحوص المهنية، فهل يمكن إعتبار ما جاء في هذا المرسوم مخالف للدستور من حيث حياده عن مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة وتمييزه لفئة

1- راجع التّعليمية رقم 1، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلّق بتطبيق أحكام المرسوم التّفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدّد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العموميّة وإجرائها، المديرية العامّة للوظيفة العمومي.

على فئات أخرى؟ أو اعتباره تمييز إيجابي تمليه المصلحة العامة واعتباره بالتالي استثناء يرد عن مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة تمليه اعتبارات اجتماعية واقتصادية وسياسية، وهذا الأخير هو ما نميل إليه. ومن تطبيقات هذا الإستثناء تعليمة الوزير الأول عبد المالك سلال المتعلقة بتسيير التشغيل في ولايات الجنوب المؤرخة في 11 مارس 2013 بأن تتم تلبية احتياجات المؤسسات المتمركزة في ولايات الجنوب من باب الأولوية من اليد العاملة المحلية، وخاصة اليد العاملة غير المؤهلة تأهيلا عاليا، وفي حالة إستحالة إيجاد الإختصاصات المطلوبة في سوق العمل المحلية يمكن لوالي الولاية أن يطلب ترخيصا إستثنائيا باللجوء إلى اليد العاملة خارج الولاية، على أن يكون ذلك بناء على تقرير معلل مشفوعا برأي مصالح التشغيل المختصة في حدود المناصب الشاغرة التي تفتقر محليا إلى ما يوافقها من مؤهلات¹.

هذه هي مبادئ التوظيف التي عرفها التشريع الجزائري والتي تبنّاها منذ الاستقلال ولم يحد عنها عبر سائر القوانين التي عرفتها الوظيفة العمومية، فالتطور مسّ فقط الجانب التطبيقي لهذه المبادئ، فهل عرفت شروط التوظيف هي الأخرى هذا التطور؟

¹ تعليمة الوزير الأول عبد المالك سلال، المؤرخة في 11/03/2013 ، المتعلقة بتسيير التشغيل في ولايات الجنوب ، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: تطور شروط التوظيف

يفتضي تطبيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العمومية أن تكون شروط التوظيف منسمة بالموضوعية والتجريد حتى يتسنى لسائر المترشحين التقدّم لشغلها دون تمييز، مع توفير فرص تنافس متكافئة، وبالتالي حصول الإدارة أو المؤسسة العمومية على أكفأ المترشحين، ومن هنا تتجلى ضرورة أن يتم الالتحاق بالوظيفة العمومية وفقا لمبدأ الجدارة، مع وجوب مراعاة عناصر هاته الجدارة بالنسبة لكل وظيفة، وعليه سنتطرق في هذا المبحث للشروط العامة للتوظيف وتطورها عبر مختلف مراحل تشريعات الوظيفة العمومية المتعاقبة وسنعالج هاته الشروط من خلال ثلاث مطالب

المطلب الأول: شروط الانتماء والولاء

المطلب الثاني: الشروط الأخلاقية

المطلب الثالث: شروط الكفاءة

المطلب الأول: شروط الانتماء والولاء

تتولى الوظيفة العمومية خدمة العامة وتحقيق مصلحة الوطن ورعاية شؤون المواطنين، ومن ثم لا بد أن يكون المترشح لهذه المهام مرتبطا بالدولة التي يطمح لخدمتها حاملا جنسيتها، متحملا واجب الدفاع عنها، وهو ما قضت به تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية عندما اشترطت توافر شرط الجنسية وتوضيح الوضعية إزاء الخدمة الوطنية وكذا ألا يكون قد وقف أثناء الحرب التحريرية موقفا مناهضا لمصالح الوطن. على ما سبق سنتطرق إلى هذه النقاط عبر الفروع التالية:

الفرع الأول: شرط الجنسية

الفرع الثاني: شرط الخدمة الوطنية

الفرع الثالث: أن لا يكون قد وقف أثناء الحرب التحريرية موقفا مناهضا لمصالح الوطن

الفرع الأول: شرط الجنسية

الجنسية هي العلاقة والرابطة السياسية والقانونية التي تقوم بين الشخص والدولة التي ينتمي إليها، وهي وصف في الفرد تفيد انتسابه إلى دولة معينة، وتتطلب التشريعات في جلّ الدول أن ينتمي لجنسيتها من

يتولى الوظائف العامة، كون الموظف يمثل سلطة الدولة وسيادتها عبر مختلف إداراتها ومؤسساتها العمومية، كما تعدّ مظهرا من مظاهر ممارسة الحقوق السياسية في المجتمع تلك الحقوق التي لا يتمتع بها سوى المواطنين دون الأجانب، كما أنّ توظيف المواطنين بما لديهم من ولاء أو من روابط تربطهم بالدولة التي يحملون جنسيتها يدفعهم إلى العمل الجاد من أجل الارتقاء بذلك المجتمع، فضلا عن أنّ الوطنيين أولى من غيرهم في الاستفادة من مزايا الوظيفة العمومية والقضاء على مشكلة البطالة، فالجنسية هي رابطة ولاء الشّخص وعنوانا لإخلاصه¹.

وتجدر الإشارة أنّ المشرّع الجزائري قد أخذ عند تحديده لشروط إعطاء صفة "جزائري الجنسية" بالولادة بالمعيارين الأساسيين المعمول بهما دوليا، أولهما معيار رابطة حقّ الدّم ومعيار رابطة حقّ الإقليم، فنصّ في المادة 6 من الفصل الثاني المعنون بالجنسية الأصلية من الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدّل والمتمّم للأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 والمتعلّق بقانون الجنسية الجزائرية على أنّه:

"يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية".

في حين أشارت المادة 7 من ذات الأمر على أنّه: "يعتبر من جنسية جزائرية بالولادة في الجزائر:

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين،

- الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسمّاة في شهادة الميلاد دون بيانات أخرى تمكّن

من إثبات جنسيتها".

أمّا بالنسبة لاكتساب الجنسية الجزائرية فتتمثّل في:

- اكتساب الجنسية بالزّواج متى توفّرت بعض الشّروط المنصوص عليها في المادة 9 مكرر من

الأمر 01/05.

- التّجنّس يتم بالنسبة للأجنبي الذي يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية متى توفّرت بعض

الشّروط المنصوص عليها في المادة 10 من الأمر رقم 01/05 المشار إليها أعلاه، ويتمتع الشّخص الذي

1- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، بدون طبعة، دار الثقافة، الأردن، 2009، ص 46.

يكتسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق ابتداء من تاريخ اكتسابها بما فيها حق الترشح للانتخاب بالوظيفة العمومية¹.

لقد عرف شرط الجنسية للانتخاب بالوظيفة العمومية تطورا ملحوظا، ففي المرحلة الإنتقالية التي تلت مباشرة إستعادة الجزائر لسيادتها والممتدة من سنة 1962 إلى 1966 تاريخ صدور أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية، وبموجب المرسوم رقم 62 / 503 المؤرخ في 19 جويلية 1962 الذي حدّد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول إلى الوظيفة العمومية تمّ النصّ على شرط حمل المترشّح الوظيفة العمومية إمّا الجنسية الجزائرية وإمّا الفرنسية²، وحسب رأينا فإنّ لهذا الإجراء ما يبرّره، حيث أنّ الجزائر غداة الاستقلال كانت تشكو من قلة المهارة والخبرات لدى أبناءها فضلا عن انتشار الأمية وضعف المستوى العلمي، الشيء الذي أدّى إلى إباحة توظيف الفرنسيين وبذلك اشتطرت الجنسية الفرنسية إلى جانب الجنسية الجزائرية. وبصدور الأمر رقم 133/66 المتعلّق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية استقرّ المشرّع على اشتراط الجنسية الجزائرية دون غيرها للانتخاب بالوظيفة العمومية، حيث نصّت المادة 25 منه على أنّه: "لا يمكن لأيّ شخص أن يعيّن في الوظيفة العمومية:

1) إذا لم يكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الإحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75 أدناه..."

إلا أنّه وباستقراء المادة السابقة نجد أنّ المشرّع الجزائري قد ميّز بين الجنسية الأصلية وحالة التجنّس التي اشتطرتها بعامين على الأقل، وذلك حسب اعتقادنا لأنّ الولاء لا يظهر حتما فور اكتساب الجنسية الجزائرية، وإنّما بعد فترة يتعايش فيها المتجنّس مع مجتمعه الجديد.

لكن يرد على هذه القاعدة إستثناء يظهر جليا من خلال المادة 75 من نفس الأمر بنصّها:

"إنّ شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليها في المادة 1 / 25 من هذا الأمر لا

يطبّق على:

1- رشيد حباني، مرجع سابق ص 42.

2 - Art. 2. - "Les candidats... devront remplir les conditions suivantes:

...Posséder soit la nationalité algérienne, soit la nationalité française..."

- 1 +الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني،
 - 2 +الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.
- وعليه فشرط الأقدمية لا يطبق على الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني وهذا عرفانا لهم بالجميل، كما لا يطبق شرط الأقدمية على الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر أي بتاريخ 2 جوان 1966، وعليهم أن يثبتوا اكتسابهم الجنسية الجزائرية قبل 31 ديسمبر 1966 وهذا لعدم الإخلال بمبدأ الحقوق المكتسبة، على أن يسعى الموظف إلى تسوية وضعيته قبل التاريخ المذكور سلفا.

أما قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي عرف فيه توحيد عالم الشغل

وتطبيقا للمادة 2 منه التي نصت على:

"تستمد القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون، وتحدد بموجب مرسوم"، وجاء المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بأحكام جديدة حيث نصت المادة 31 منه على أنه: "لا يحق لأحد أن يوظف في المؤسسة أو الإدارة عمومية إلا إذا توفّر فيه ما يأتي:

1- أن يكون جزائري الجنسية..."

وبذلك تخلص المشرع من اشتراط اكتساب الأقدمية في الجنسية الجزائرية تاركا ذلك للسلطة التقديرية

للنصوص التطبيقية الخاصة، وعليه وباستقرار هذه المادة يستشف أن المشرع الجزائري إكتفى في هذه

المرحلة بالتأكيد على الجنسية الجزائرية للإلتحاق بالوظيفة العمومية، معتبرا شرط الأقدمية في الجنسية شرطا

إستثنائيا تلجأ إليه السلطات الإدارية عند الإقتضاء في بعض الأسلاك على أن ينصّ على ذلك مسبقا في

القوانين الأساسية الخاصة¹.

1- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 197.

ولم يحد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 عن هذا الموقف، فنصّ في المادة 75 منه على شرط حيازة الجنسية الجزائرية عند الترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية. وتجدر الإشارة إلى أنّ اشتراط الجنسية للإلتحاق بالوظيفة العمومية لا يعني خلو الإدارة الجزائرية من الأجانب، فرغم أنّ القاعدة في تولي الوظائف العامة في الدولة هي قصرها على المتمتعين بالجنسية الجزائرية فإنّ المشرع الجزائري خرج عن هذه القاعدة وقرّر جواز توظيف غير الوطنيين على سبيل الإستثناء وفقا لضوابط وشروط معينة، وذلك لعدة اعتبارات منها الإستفادة من الكفاءة والخبرات الأجنبية التي يتعذر توفرها في الرعايا الوطنيين، والرغبة في تحقيق التآلف والترابط بين الدول بشرط التعامل بالمثل، كأن تكون هناك إتفاقية دولية بين دولتين ترتب حقوق لرعاياهما.

وقد تجسّد توظيف الأجانب بموجب عدة قوانين نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- القانون رقم 81 / 10 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلّق بتشغيل العمّال الأجانب¹.
- المرسوم رقم 86 / 276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 الذي يحدّد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية² على أن يكون ذلك بموجب عقود مؤقتة تتضمّن شروطا خاصة.

وفي الأخير فإنّ شرط الجنسية هو شرط نهائي لا يمكن التنازل عنه، فبمجرد أن يفقد الشخص الجنسية يفصل من وظيفته، ويتم إثبات الجنسية بموجب شهادة الجنسية المقدّمة من طرف المصالح القضائية.

الفرع الثاني: شرط الخدمة الوطنية

واجب الخدمة الوطنية يعبر عن انتماء الشخص للدولة وولائه لها، إذ لا يحمي الوطن إلا أبناءه، ومن يتهرب من ذلك فولأوه مشكوك فيه ولا يحق له أن يطمح في وظيفة عمومية.

¹ - القانون رقم 81 / 10، المؤرخ في 11 يوليو 1981. المتعلّق بشروط تشغيل العمّال الأجانب ، الجريدة الرسمية عدد 28 ، الصادرة بتاريخ 14 يوليو 1981 .

² - المرسوم رقم 86 / 276. المؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يحدّد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية ، جريدة الرسمية عدد 46 ، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1986 .

لقد نصّت المادة 8 من الأمر رقم 103/74 المتعلّق بالخدمة الوطنية على أنّ: "كل مواطن لم يثبت مسبقاً وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه، ولا يمكن له الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدولة، المصالح الخارجية التابعة لها، وفي القطاع المسيّر ذاتياً وفي المؤسسات والمقاولات والهيئات الخاصة"¹.

وجاءت قوانين الوظيفة العمومية مطابقة لقانون الخدمة الوطنية، حيث نصّ المرسوم 59/85 المتضمّن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية على وجوب أن يوضح المترشّح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب المادة 31 فقرة 5 منه.

وعلى نفس النهج سار القانون رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فنصّت المادة 74 فقرة 5 منه على: "...أن يكون في وضعيّة قانونية اتجاه الخدمة الوطنية...." فالمادّتين السابقتين لم تشترطا في المترشّح تأدية الخدمة الوطنية بالفعل وإنّما اشترطنا أن يكون في وضعيّة قانونية واضحة، هذه الأخيرة التي تتجسّد في الوضعيات التّالية:

• أداء الخدمة الوطنية.

• الإعفاء من التّجنيد للخدمة الوطنية.

• تأجيل التّجنيد للخدمة الوطنية.

وعليه فإنّ المترشّح للإلتحاق بالوظيفة العمومية مطالب بتقديم وثيقة ثبوتية عن تواجده في إحدى الوضعيات التّلاث السّالفة الذكر، ومن هنا فاشتراط حيازة بطاقة أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها في المترشّح لمسابقة التّوظيف يعدّ خرقة صارخا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبهذا فإنّ التّعليمة رقم 2 المؤرخة في 25 جانفي 1997 الصادرة عن مصالح الوظيفة العمومية، والمتعلّقة بإثبات الوضعيّة إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف التي أوجبت تقديم بطاقة الأداء أو الإعفاء تعدّ غير دستورية، لأنّها مخالفة لنصّ يعلوها درجة وهو المرسوم رقم 59/85، وكذا القانون رقم 103/74 المتعلّق بالخدمة الوطنية، وتجدر الإشارة إلى أنّه تمّ إلغاء هذه التّعليمة بموجب التّعليمة رقم 6 المؤرخة في 06 ماي

1- الأمر رقم 103/74، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلّق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 99، الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974.

2008 الصادرة عن رئيس الحكومة السابق عبد العزيز بلخادم¹، حيث جاء في متن التعلّمة 6 السابقة الذكر أنه لوحظ تسجيل صعوبات لدى الشباب الملزمين بأداء الخدمة الوطنية سواء بالنسبة للتوظيف أو عند استصدار الوثائق الإدارية، لهذا فإنّ الترتيب الوارد في التعلّمة 2 المؤرخة في 25 جانفي 1997 الذي يفرض إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية يعتبر لاغيا، فعلى طالب العمل أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديدا إن كان مستفيدا من التأجيل أو محل تجنيد أو معفى.

وطبقا للمادة 116 من المرسوم رقم 59/85 فإنّ الموظف المرسم يقضي فترته في الخدمة الوطنية في "حالة إنتداب"، وبعد انقضاء مدة التّجنيد يعاد إدراجه في سلكه الأصلي من قبل الهيئة التي لها سلطة التّعيين ولو كان زائدا عن العدد المطلوب وهو ما أكّده التعلّمة رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004² المتعلقة بإعادة الإدراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء.

وبالرجوع إلى المادة 77 من القانون رقم 03/06 فإنّه يمكن للقوانين الخاصة أن تشترط أداء الخدمة الوطنية وذلك لاعتبارات تخص طبيعة الوظيفة العموميّة، وقد استحدث المشرّع الجزائري وضعيّة وحالة جديدة تخص المستدعين لأداء الخدمة الوطنية وهي "وضعيّة الخدمة الوطنية"، وبالتطّرق إلى المادة 154 والمادة 155 من قانون 03/06 تتّضح أحقيّة مشاركة أيّ مترشّح لم تسوّ بعد وضعيته اتّجاه الخدمة الوطنية في المسابقة للإلتحاق بوظيفة عموميّة، ومباشرة مهامه عقب نجاحه، إذ يوضع المعني عند استدعائه لأداء الخدمة الوطنية في "وضعيّة الخدمة الوطنية"، ويحتفظ بموجبها بحقوقه في التّرقية في الدّرجات والنّقاعد، إلّا أنّه لا يستفيد من الحق في الرّاتب، لأنّ استحقاق هذا الأخير مرتبط بأداء الخدمة، وعند انتهاء فترة أداء الخدمة الوطنية يعاد إدماجه أولويا في رتبته و منصبه الأصليين أو منصب معادل ولو كان زائد عن العدد المطلوب في الإدارة أو المؤسسة العموميّة المستخدمة³.

1- التعلّمة رقم 06، المؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمن تعديل التعلّمة رقم 02، المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعيّة إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتّوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، مجموعة المناشير والتعلّمات، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، أكتوبر 2008، ص327.

2- التعلّمة رقم 01، المؤرخة في 26 فبراير 2004، تتعلق بإعادة الإدراج والإحتفاظ بالوظيفة العموميّة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء، مجموعة المناشير والتعلّمات، فيفري 2005، ص91.

3- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 47.

وعليه تتفق قوانين الوظيفة العمومية مع قانون الخدمة الوطنية فكلاهما أغلقا أبوابا كثيرة في وجه من يتهرب من الخدمة الوطنية ومنعا عليه الإلتحاق بالوظيفة العمومية ما لم يسوّ وضعيته على النحو السابق الذكر.

كما يتفق شرط أن يكون المترشح في وضعيّة قانونية تجاه الخدمة الوطنية تماما مع مبدأ المساواة، لأنّ الخدمة الوطنية من الواجبات العامة التي ينبغي أن يتساوى فيها المواطنون حتى يكون من حقهم المطالبة بالمساواة في الحقوق.

الفرع الثالث: أن لا يكون قد وقف أثناء الحرب التحريرية موقفا مناهضا لمصالح الوطن

نصّ على هذا الشرط أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية أي القانون 133/66 في المادة 24 منه التي جاء فيها أنه: "لا يقبل في الوظيفة العمومية أيّ شخص كان موقفه أثناء الحرب التحريرية مناهضا لمصالح الوطن"، وهذا أمر منطقي إذ كيف لشخص قام بهذه الأفعال أن يؤتمن على مصالح الأفراد والوطن، باعتبار أنّ الموظف يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظيفته وله مكانة في النظام الإداري، لذلك وجب التأكّد من ولائه لوطنه.

نلاحظ أنّ هذا الشرط غاب عن قوانين الوظيفة العمومية التي تلت القانون رقم 133/66، ويعود ذلك في الغالب إلى شيخوخة الأشخاص الذين قاموا بهذه الأفعال إبان الحرب التحريرية، أو هجرتهم للوطن تحت ضغط نظرة إزدرائهم من قبل المجتمع.

المطلب الثاني: الشّروط الأخلاقية

من خلال هذه الشّروط تتجلى الجدارة الأخلاقية أو الصّلاحيّة الأخلاقية، وهي مجموعة من الصفات أو الخصال التي يتحلى بها الشخص، اعتبارا أنّ الموظف هو ممثل السّطة والحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها¹، فوجب أن يكون المترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية صالحا من الناحية الأخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة العمومية وذلك لكسب ثقة المواطنين واحترامهم، وهذا ما نوردته من خلال الفروع التالية:

1- خالد خليل طاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 1998، ص

الفرع الأول: التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافي

الفرع الثاني: حسن السيرة والسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً.

الفرع الأول: التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافي

أولاً: التمتع بالحقوق المدنية

يقصد بالحقوق المدنية مجموعة الحقوق التي منحها الدولة بموجب القانون لجميع المواطنين ضمن حدودها الإقليمية، وهي أيضا تلك الحقوق التي يستحقها الشخص في الدولة باعتباره عضوا في جماعة و بصفتها مواطنا، فله الحق في أن يكون عضوا محلفا أو خبيرا أو شاهدا أمام القضاء، وكذا الحق في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، وهذا ما نتج عنه علاقة متينة بين المواطنة والوظيفة العمومية¹.

كما نشير أنّ المشرع الجزائري صنف الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري رقم 23/06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966²، حيث نصت هذه المادة على العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة³.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري للوظيفة العمومية نجد أنّ الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إشتراط في جميع المترشحين للإلتحاق بالوظائف العمومية التمتع بالحقوق الوطنية، وذلك بموجب المادة 25 منه التي نصت على أنه:

"لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية... إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية...".

1- حمود حبلى، مرجع سابق، ص 139.

2- نصت المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري على أنه: "يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية في:

- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة...".

3- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 200.

وعلى هذا المنوال استقرّ المرسوم 59/85 الذي أدرج هذا الشرط في المادة 31 فقرة 2 بنصّها: "...أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية..."

وفي نفس الإتجاه ذهب القانون 03/06 حيث نصّ في المادة 75 فقرة 2 على: "...أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية..."¹.

ثانياً: عدم وجود تنافي

أي ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة، لأنّ هذه الصفة تثبت في المترشّح للإلتحاق بالوظيفة العموميّة عدم الجدارة من الناحية الأخلاقية، ويعدّ هذا المانع مانعاً مؤقتاً مرتبطاً برد الإعتبار للمحكوم عليه.

وعند تصفّح القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لسنة 1966 نجد أنّه لم ينص على هذا الشرط ضمن شروط التوظيف، ونصّ فقط على وجوب أن يكون الشّخص حسن السيرة والسلوك و التمتع بالحقوق المدنية ، وسلك المرسوم رقم 59/85 المتضمّن القانون الأساسي التّموجي لعمال المؤسسات والإدارات العموميّة نفس المسلك، أمّا الأمر رقم 03/06 فقد استحدث هذا الشرط ونصّ عليه في المادة 75 فقرة 4 منه التي جاء فيها:

"أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد للإلتحاق بها"

وباستقراء هذه المادة نجد أنّ الأمر السّابق أورد هذا الشرط بصورة عامة دون تفصيل، فهو لم يحدّد طبيعة الملاحظات التي تحملها صحيفة السوابق القضائية ما إذا كانت تخص الجنايات أم الجنح، وكذلك الأمر بالنسبة للعقوبة الموقوفة النفاذ إن كانت تدخل ضمن حالة التنافي أم لا، كما أنّه لم يتعرّض لمسألة رد الإعتبار.

1- ما يلاحظ على هذه المواد أنّها استعملت مصطلحين "الحقوق الوطنية" في قانون 133/66، و"الحقوق المدنية" في تشريعات الوظيفة العموميّة التي تلتها، وحسب رأي الدكتور حمود حبلّي قد يعود ذلك الإلتباس إلى ترجمة النصّ الفرنسي لكلمة "droit civiques" التي تترجم أحيانا بكلمة مدني، لكن هذه الكلمة وحسب رأيه غير دقيقة، وأنّ التّعبير الصّحيح أتى به القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لسنة 1966 وذلك حين نصّ في المادة 25 على "الحقوق الوطنية".

وعليه فإنّ الإبهام الذي يشوب النصّ قد يوحي بفتح المجال واسعا أمام الجهة الإدارية لاستعمال

سلطتها التقديرية في مدى توافر هذا الشرط من عدمه، وبالتالي تنحرف عن مبادئ التوظيف.

إلا أنّه وحسب رأينا وبالرجوع إلى قانون الإجراءات الجزائية رقم 22/06 المؤرخ في 20

ديسمبر 2006¹، في المادة 632 من الباب الخامس المعنون بـ "صحيفة السوابق القضائية" التي نصّت على

أنّ القسيمة رقم 3 هي بيان للأحكام القضائية المقيدة للحرية صادرة عن الجهات القضائية في جنابة أو

جناحة تُنبتّ فيها الأحكام التي لم يمحصها رد الإعتبار ولم تكن مشمولة بوقف النفاذ، علما بأنّ القسيمة رقم 3

لا تسلّم إلاّ لصاحب الشأن وبطلب منه مع وجوب التّحقّق من هوية من يتقدّم لطلبها.

وعليه يتّضح أنّ المادة 75 في فقرتها 4 لم تفصل في هذا الأمر تاركة ذلك لما نصّت عليه أحكام

قانون الإجراءات الجزائية، في اشتراط صحيفة السوابق القضائية رقم 3 في الملف الإداري التي تورّد فيها

الملاحظات التي تتنافى وممارسة الوظيفة العموميّة التي يراد الإلتحاق بها.

وتجدر الإشارة أنّ المادة 3 من الأمر رقم 50/72 المؤرخ في 5 أكتوبر 1972² تؤكد على:

"الإشارات إلى الإدانات المقيدة في الورقتين 2 و 3 من صحيفة السوابق القضائية المطلوبتين للحصول على

وظيفة، لا يمكن أن تشكل بأيّة صفة مانعا لتوظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم."

هذا يعني أنّ وجود ملاحظات في صحيفة السوابق القضائية لا تشكل مانعا للتوظيف إلاّ إذا تعلق

الأمر بوظائف تتنافى ممارستها مع الجريمة المرتكبة من قبل المترشّح، كأن يتعلق الأمر مثلا بترشّح مواطن

محكوم عليه نهائيا بتهمة اختلاس أو سرقة بوظيفة مرتبطة بتسيير الأموال العموميّة، أو بترشّح محكوم عليه

بعقوبة سالبة للحرية في جرائم تتعلق بالأداب العامّة لشغل وظيفة تربوية أو تعليمية، فهاتين الحاليتين تمنعان

عن الإدارة والمؤسسات العموميّة استعمال سلطتهما التقديرية في قبول أيّ ترشّح من هذا القبيل³.

1- القانون رقم 22/06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدّل والمتمّم للأمر رقم 66/155، مؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمّن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرّسمية، العدد 84، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر 2006.

2- الأمر رقم 50/72، المؤرخ في 5 أكتوبر 1972، المتضمّن تقديم الورقتين 2 و 3 من صحيفة السوابق القضائية وتأثيرهم، الجريدة الرّسمية، العدد 86، الصادرة بتاريخ 26 أكتوبر 1972.

3- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 46.

وعليه فإن شرط عدم وجود تنافي جزائي مرتبط بشرط التمتع بالحقوق المدنية، فكلاهما يثبت

بصحيفة السوابق القضائية¹.

- 1- من المعلوم أن ثمة ثلاث أوراق من صحيفة السوابق القضائية وهي:
- الصحيفة القضائية رقم 1: وهي قسيمة تعدّها المحاكم والمجالس، وتحفظ على مستوى مصلحة تدون بها أحكام الإدانة وكل قرار منصوص عليه في المادة 618 من قانون الإجراءات الجزائية، والمتمثلة في ما يلي:
- أحكام الإدانة الحضورية أو الغيابية أو الأحكام المطعون فيها بالمعارضة المحكوم بها في جناية أو جنحة من أية جهة قضائية بما في ذلك الأحكام المشمولة بوقف التنفيذ.
 - الأحكام الحضورية أو الغيابية المقررة قانونا تزيد عن الحبس لمدة 10 أيام أو أربعمائة دينار بما في ذلك الأحكام المشمولة بوقف التنفيذ.
 - الأحكام الصادرة تطبيقا للنصوص الخاصة بالأحداث المجرمين.
 - القرارات التأديبية الصادرة من السلطة القضائية أو من السلطة الإدارية إذا ترتب عليها أو نص فيها على التجريد من الأهلية.
 - الأحكام المقررة لإشهار الإفلاس أو التسوية القضائية.
 - الأحكام الصادرة بسقوط الولاية الأبوية أو سحب الحقوق المتعلقة بها كلها أو بعضها.
 - إجراءات الإبعاد المتخذة ضد الأجانب.
- الصحيفة القضائية رقم 2: هي البيان الكامل لكل القسائم الحاملة لرقم 1 والخاصة بالشخص نفسه، تعدها وتصدرها المجالس القضائية والمحاكم لكان ميلاد المعنى بالأمر.

ولا يمكن أن يطلب ويحصل على صحيفة القضائية رقم 1 إلا:

- أعضاء النيابة.
 - قضاة التحقيق.
 - وزير الداخلية.
 - رؤساء المحاكم لضمها إلى قضايا الإفلاس والتسوية القضائية.
 - السلطات العسكرية بالنسبة للشباب الذين يطلبون الإلتحاق بالجيش الوطني الشعبي.
 - مصلحة الرقابة التربوية بالنسبة للقصر الموضوعين تحت إشرافها.
 - المصالح العامة للدولة التي تتلقى طلبات الإلتحاق بالوظائف العامة أو عروض المناقصات عن الأشغال العامة أو التوريد للسلطات العامة، أو التي تباشر الإجراءات التأديبية أو يطلب إليها التصريح بفتح منشآت خاصة. =
- الصحيفة القضائية رقم 3: لا تثبت فيها إلا الأحكام المشار إليها أعلاه التي لم يمحصها رد الإعتبار والتي لم تكن مشمولة بوقف النفاذ وتسلم فقط للشخص الذي تخصصه بعد التأكد من هويته، رشيد جباري مرجع سابق ص 44.

الفرع الثاني: حسن السيرة والسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً

أولاً: حسن السيرة والسلوك

من شروط الإلتحاق بالوظيفة العمومية حسن السيرة والسلوك، والحكمة من هذا الشرط تكمن في أن الموظف العام بصفته ممثلاً للدولة ومجسدا لهيبتها أمام المواطنين قد يطلع أحيانا بحكم وظيفته على أسرار الناس وقد يتحكم في مصائرهم، ولهذا يجب أن يكون الموظف على قدر كاف من الأخلاق والإحترام تجعله أهلا للإئتمان، وعليه يقصد بحسن السيرة مجموعة الصفات التي يتحلى بها الشخص وتوحي بالثقة فيه وتدعو إلى الاطمئنان إليه وإلى تصرفاته¹.

وبالرجوع إلى تشريع الوظيفة العامة الجزائري نجد أن الأمر رقم 133/66 قد أورد هذا الشرط في المادة 25 فقرة 2 منه بنصها على أنه: "...إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق..."، وحذا حذوه المرسوم رقم 59/85 وذلك بموجب المادة 31 فقرة 2 بنصها: "...أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية وذا أخلاق حسنة..." ودعمه بالمادة 38 من نفس المرسوم حين نص في فقرتها الأخيرة على أنه: "يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تجري قبل قبول الترشيح تحقيقاً إدارياً للإلتحاق ببعض المناصب أو الأسلاك المحددة في القوانين الأساسية الخاصة"، وأضافت التعلية رقم 36 المؤرخة في 6 أوت 2005² حالات التحقيق الإداري المتمثلة في:

- التحقيق الإداري السابق للتعين الذي أوجب أن تعرف نتائجه قبل الإعلان عن النتائج النهائية للتوظيف ويكون ذلك عندما ينص القانون الأساسي على التحقيق،
 - التحقيق الإداري اللاحق للتعين، فإذا ما نص القانون الأساسي الخاص على أن التثبيت يتوقف على نتيجة التحقيق الإداري ففي هذه الحالة يجب أن تعرف نتائج التحقيق قبل نهاية التبرص.
- أمّا الأمر رقم 03/06 فقد استغنى عن شرط حسن السيرة والسلوك ظاهرياً وعوضه بشرط عدم وجود تنافي وخيرا فعل، لأنه يصعب إثباته من طرف الجهة الإدارية، إلا أننا نلتمس شرط حسن السيرة والسلوك

1- نواف كنعان، مرجع سابق، ص 53.

2- التعلية رقم 36، المؤرخة في 6 أوت 2005، المتعلقة بالتحقيق الإداري، مجموعة المنشورات والتعليقات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص 99.

من خلال نصّ المادة 77 في فقرتها 2 بنصّها: "كما يمكن أن تحدّد الأسلاك التي يتوقّف الإلتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق"، هذا التحقيق يُجرى عند الإقتضاء بواسطة مصالح الشرطة، وغني عن البيان أنّ الإلتحاق ببعض الوظائف التابعة للدولة أو المجال الأمني أو الدفاع يمكن أن تسبق بإجراء تحقيق إداري للتّحري والتأكد من أنّ سلوك المترشّحين للوظيفة العموميّة لا يتنافى وممارسة الوظائف والمهام المرغوب شغلها¹.

ثانيا: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيًا

إذ يفترض في المترشّح ألا يكون قد سبق له وأن تولى أيا من الوظائف العموميّة ثم فصل منها لأسباب تأديبيّة، وهو ما يمنعه من الإلتحاق بالوظيفة العموميّة من جديد. إنّ هذا الحضر هو أمر منطقي وضروري لأنّ من سبق وأن فصل من الوظيفة لأسباب تأديبيّة يكون قد ثبت في حقّه عدم الجدارة الأخلاقية، وقد أشير إلى هذا المنع في المادة 55 في فقرتها الأخيرة من الأمر رقم 133/66 بنصّها: "... العزل فيمكن أن ينتج عنه ضمن الشّروط المحدّدة بمرسوم، المنع من التّوظيف في الإدارات والمصالح والجماعات المحليّة والمؤسسات والهيئات العموميّة...". ففي ظل هذا الأمر كان المنع جوازيًا وغير مقيد بمدة زمنية. أمّا في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة فقد نصّ في المادة 185 منه على أنّه:

"لا يمكن للموظّف الذي كان محل عقوبة التّسريح أو العزل أن يوظّف من جديد في الوظيفة العموميّة"، فباستقراء هذه المادة يتجلى أن لعزله التّسريح هما إنهاء تأديبي للخدمة يؤدجان إلى رفض ترشّح الشّخص للإلتحاق بالوظيفة العموميّة مرة أخرى وذلك لثبوت عدم الجدارة الأخلاقية فيه، وما يؤخذ على المادة 185 السّالفة الذكر أنّها قد أسرفت في المغالاة في هذا المنع إذ جعلته مطلقًا وغير محدّد المدة، فالموظّف العمومي شخص طبيعي وإنسان معرض للخطأ والصواب، فإن صح عقابه تأديبيًا وفصله من

1- سعيد مقدم، مرجع سابق، 201.

الوظيفة العمومية فإنه لا يجوز حسب رأينا منعه من الإلتحاق بالوظيفة العمومية مرة أخرى، وكان على المشرع أن يحدد مدة زمنية معقولة يسري فيها المنع.

المطلب الثالث: شروط الكفاءة

تشتط الأنظمة القانونية للوظيفة العمومية توافر مواصفات معينة في المترشح للوظيفة العامة لها علاقة بأداء الوظيفة، وتتعلق هذه الشروط بالسن، اللياقة البدنية، والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية وهذا أمر معقول، إذ لا بد أن يتوفر في المترشح للوظيفة العمومية حد أدنى من النضج العقلي والرشد، بالإضافة إلى اللياقة البدنية والذهنية ومستوى علمي أو عملي مناسب، حتى يكون المترشح مؤهلا للقيام بأعباء الوظيفة وتحمل تبعاتها وتقدير مسؤولياتها ونتائجها، وهذا ما سنفصله عبر الفروع الثلاث التالية:

الفرع الأول: شرط السن

الفرع الثاني: شرط اللياقة البدنية

الفرع الثالث: شرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية

الفرع الأول: شرط السن

إعتبارا أن الوظيفة العامة هي في الأساس تكليفا لا تكريما للقائمين بها، فإنه يلزم فيمن يلتحق بها أن يكون مدركا للمهام التي يباشرها، قادرا على تحمل المسؤوليات، لهذا فإن تشريعات الوظيفة العمومية تشتط في المترشح لها أن يكون كامل الوعي والنضج العقلي، لذلك تشتط بلوغه سنا معينة تؤهله لذلك. نصت المادة 2 الفقرة الأولى من المرسوم رقم 503/62 مؤرخ في 19 جويلية 1962 المتضمن تدابير

مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية على هذا الشرط و حددت سن الإلتحاق بالوظيفة العمومية بسبعة عشر سنة¹ أما المادة 25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 فنص على : "لا يمكن لأي شخص أن يعين في الوظيفة العمومية...إذا لم تتوفر فيه شروط السن..."، ما يستشف من هذه المادة أن المشرع لم يحدد سنا معيناً للإلتحاق بالوظيفة العمومية تاركاً ذلك للقوانين الأساسية الخاصة، ثم أورد في المادة 27 استثناءاً يخص أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني باتخاذ تدابير مخالفة لما نصت عليه المادة 25 السالفة الذكر، وتطبيقاً لذلك صدر المرسوم رقم 146/66 المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني، حيث جاء في المادة 4 منه على : "تطبق الشروط المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الهيئات على التعيينات في الوظائف المحتفظ بها.

غير أنه يسوغ إجراء هذه التعيينات مع مخالفة شروط السن ..."

أما المادة 44 من القانون رقم 12/78 فقد نصّ على السن الأدنى للتوظيف حيث جاء فيها أنه: "يحدّد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة ولا يمكن في أي حال أن يقل عن 16 سنة." وعليه فتحديد سن دنيا للتوظيف يعود للقوانين الأساسية الخاصة للمؤسسة المستخدمة، فلها السلطة التقديرية في ذلك على أن لا تقل عن 16 سنة، وتطبيقاً لهذا القانون صدر المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فلم يحدّد هو الآخر السن القانوني المطلوب للتوظيف، إذ جاء في المادة 31 فقرة 4 منه أنه: "لا يحق لأحد أن يوظّف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفّر فيه ما يأتي:

... أن تتوفر فيه شروط السن..."، فترك بالتالي للقوانين الأساسية الخاصة أمر تحديدها تطبيقاً

للمادة 44 من القانون 12/78 السابق الذكر.

1- Art. 2"...Etre âgé de dix-sept ans au moin..."

أما القانون رقم 03/06 فقد فصل المشرع من خلال المادة 78 وبصفة نهائية في السن الدنيا المشترطة للإلتحاق بالوظيفة العمومية محددًا إياها بثماني عشرة سنة كاملة، حيث نصت المادة 78 على أنه: "تحدّد السن الدنيا للإلتحاق بالوظيفة العمومية بثماني عشر (18) سنة كاملة".
ويتمتع الموظفون إلى غاية بلوغهم سن الرشد المدري المحدد في القانون المدني بتسعة عشر (19)¹ بنفس الحقوق كما يخضعون لنفس الواجبات شأنهم في ذلك شأن الموظفين الشاغلين لنفس المنصب² و تساؤل الذي يطرح في هذا المجال لماذا لم يوحد المشرع سن الدخول للوظيفة العمومية مع سن مدني أي تسعة عشر (19) و بذلك تثبت في شخصه الحقوق المدنية منها حق الترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية .

الفرع الثاني: شرط اللياقة البدنية

شرط القدرة البدنية تتحقق من خلاله الجدارة والصلاحية الصحية للإلتحاق بالوظائف العمومية، فمبرر هذا الشرط هو ضرورة التّحقّق من قدرة المترشّح البدنية على القيام بأعباء الوظيفة والتأكد من خلوه من الأمراض البدنية والعقلية والعصبية ومن الأمراض المعدية، وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب طبيعة الوظيفة، فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة الصحية في حين لا تحتاج وظائف أخرى إلى هذه الدرجة الكبيرة من اللياقة البدنية³.

لقد نصّ المشرع الجزائري على شرط اللياقة البدنية وأخذ بالتالي بمبدأ الجدارة الصحية في مختلف قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة، حيث نصّ أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية وهو القانون رقم 133/66 بموجب مادته 25 على أنه:

"لا يمكن لأيّ شخص أن يعيّن في وظيفة عمومية... إذا لم تتوفر فيه شروط... واللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة".

1- علما أن السن المدني هو (19 سنة) طبقا للمادة 40 من القانون المدني الجزائري التي تنص: "...وسن الرشد تسعة عشر (19) سنة كاملة".

2- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 204

3- حسن عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 678.

ولقد نصّت أحكام المرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 على شروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية¹، وملخص ما جاء في أحكام المادة الأولى من المرسوم أنّ على المتقدم للترشح للوظيفة العمومية أن يقدم:

- شهادة طبية صادرة من طبيب محلف من الطب العام تثبت خلو المعني من أي مرض لاسيما السرطان والشلل، بما فيها الأمراض العقلية أو العاهات التي لا تتلائم وشغل وظيفة عمومية.

- شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من الإصابة بالسل أو شفاءه النهائي منه².

وإدراكا من المشرع لإمكانية تطور أنواع من الأمراض، نصّ في المادة 3 من نفس المرسوم على أنّه: "يسوغ تحديد الأمراض غير المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه وغير المتناسبة مع القبول في بعض الوظائف...".

كما تضمن المرسوم التنفيذي رقم 59/85 السابق الذكر هذا الشرط بموجب المادة 31 منه، حيث نصّ في الفقرة 4 منها على: "اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة "

وضمن نفس السياق جاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي قانون رقم 03/06، إذ نصّت المادة 75 منه في فقرتها الأخيرة على: "أن تتوفر فيه شروط... والقدرة البدنية والذهنية...".

ومقارنة بما سبقها من المواد الواردة في القانون رقم 133/66 والمرسوم 59/85، نجد أنّ المشرع في ظل القانون الجديد قد أضاف عبارة "القدرة الذهنية"، وهذا لا يعني أنّ النصوص السابقة قد أغفلت القدرة

الذهنية، حيث تمّ النصّ عليها بموجب المرسوم 144/66 السالف الذكر في المادة الأولى منه على أنّه: "لا يعيّن في الوظيفة العمومية من لا يقدم للإدارة شهادة طبية... تثبت علاوة على ذلك، بعد فحص

الجاري الموجّه بصورة خاصّة نحو اكتشاف أمراض عقلية..."

1- المرسوم رقم 144/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلّق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

2- راجع المادة الأولى من المرسوم رقم 144/66 السالف الذكر.

وأضافت المادة 2 منه: "يسوغ تحديد الأمراض والإصابات...التي تستلزم فحصا طبيا نفسانيا تقنيا
 خاصا بلياقة المترشح"
 وتجدر الإشارة أنه لم تصدر بعد نصوص تنظيمية لتبيان كيفية تطبيق المادة 75 من الأمر رقم
 03/06 التي يتوقع أن تكون مطابقة في جوهرها لتلك المعمول بها حاليا لاسيما أحكام المرسوم 144/66
 وجملة النصوص التطبيقية له¹، وما يستشف من المواد السابقة خصوصا المادة 25 من القانون رقم
 133/66، والمادة 31 من المرسوم رقم 59/85، أنّ المشرع لم يقصي الأشخاص المعاقين من التوظيف في
 الوظيفة العمومية متى ما تبين أنّ الإعاقة لا تتعارض مع شغل هذه الوظيفة، إذ نصّت المادة 24 من
 القانون رقم 90/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم² على عدم
 جواز إقصاء الأشخاص المعاقين من الإلتحاق ببعض الوظائف العامة طالما لا تتنافى إعاقتهم مع الوظيفة
 المراد شغلها، وبهذا يكون المشرع قد راعى الاختلاف في درجة اللياقة الصحية في شغل الوظائف العمومية،
 كما أوجبت المادة 27 على كل مستخدم أن يخصّص لهم على الأقل نسبة 1% من مناصب العمل المعترف
 لهم بصفة العامل، وعند الاستحالة ينبغي عليه دفع اشتراك مالي، وما يلاحظ في هذا المجال أنّ القانون
 الحالي للوظيفة العمومية لم ينصّ على التحاق المعاقين بالوظيفة العمومية، لأنّ النصّ عليه يغلق المجال
 أمام الرجوع إلى السلطة التقديرية للإدارة ويفتح المجال لهم متى كانت إعاقتهم لا تتعارض وطبيعة الوظيفة،
 وبذلك يتمّ إعمال مبدأ المساواة للإلتحاق بالوظيفة العمومية ، يتمّ إثبات شرط اللياقة البدنية بتقديم شهادة
 طبية، وهذا ما أوضحه المنشور رقم 16 الصادر في 29 أبريل 2006 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية
 الموجّه لمسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية³ بأنّه: "ينبغي إثبات هذا الشرط من خلال
 تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب، طب عام، طب الصدر، طب العيون،
 ..." وقد جاءت تعليمة لاحقة وضحت كيفية تطبيق المنشور السابق الذكر وهي التعليمة رقم 637 المتعلقة

1- رشيد حباني، مرجع سابق، ص50.

2- القانون رقم 90/02، المؤرخ في 8 ماي 2002، متعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002.

3- المنشور رقم 16، المؤرخ في 29 أبريل 2006، موضوعه شرط الأهلية البدنية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

بشروط الأهلية البدنية¹، حيث جاء فيها اشتراط شهادة طب العيون والتي تخص فقط أسلاك الحماية المدنية، أسلاك الأمن، أسلاك إدارة السجون، أسلاك الجمارك، أسلاك إدارة الغابات وأسلاك الحرس البلدي.

الفرع الثالث: شرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية

لم ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 على هذا الشرط وترك ذلك للقوانين الخاصة، أما القانون رقم 12/78 فقد نصت المادة 55 منه على أنه:

"يحدّد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهادته..."

أما المادة 31 من المرسوم 59/85 فقد نصت على أنه:

"لا يحق لأحد أن يوظّف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفّر فيه ما يأتي:

...أن يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل..."

أما الأمر رقم 03/06 فقد تطرّق إلى هذا الشرط بنص المادة 75 على:

"أن تتوفر فيه...شروط...وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد للإلتحاق بها"²

فعلى المترشّح للوظيفة العمومية أن يثبت بأنّه يحوز على المؤهل العلمي المطلوب للإلتحاق بها

والمتمثّل في الشّهادات، الإجازات أو التّكوين المتخصّص، والغاية من اشتراط هذا الشرط هو التّحقّق من أنّ المترشّح سيقوم بالمهام المسندة إليه على أفضل وجه³.

وتجدر الإشارة أنّ شرط المؤهل المطلوب للإلتحاق بالوظيفة العمومية قد أصبح بمقتضى الأمر

03/06 شرطا مشتركا بين كافة أسلاك ورتب موظفي المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا معيارا حاسما من

في التصنيف السلمي للرتب ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين⁴.

1- التعلّيمية رقم 637، المؤرخة في 14 جوان 2006، المتعلقة بشروط الأهلية البدنية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

2- سعيد مقدم، مرجع السابق، ص 205.

3- دمان نبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 15/07/2006، دار الهدى، عين ميلة، الجزائر، بدون طبعة، 2010، ص 30.

4- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 51.

ويلاحظ أنّ المشرّع الجزائري قد ربط المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد شغلها، واعتبر الجدارة العلمية شرطاً عاماً لتولّي الوظائف العموميّة، تاركاً أمر تفصيلها وتحديد درجاتها إلى القوانين الأساسيّة الخاصة بكل سلك وظيفي، وكذلك إلى المقرّرات والتدابير الداخليّة التي تصدرها الهيئات المكفّلة بالوظيفة العموميّة¹.

أمّا الجدارة المهنيّة أو العملية والتي يقصد بها المهارة في تخصّص ما والنّاجمة عن الممارسة المسبقة لوظائف معيّنة لمدة زمنية، فيلاحظ أنّ المشرّع الجزائري قد أخذ بها حينما تطرّق في المرسوم 59/85 وكذا الأمر رقم 03/06 إلى المؤهلات دون تحديد لها، فما يستشف أنّ هذه المؤهلات تشمل بالإضافة إلى المؤهل العلمي عنصر الخبرة المهنيّة التي قد تشترطها بعض القوانين الخاصّة².

وقد صدرت التعلّيمية رقم 28 المؤرخة في 07 أكتوبر 2003 المتعلقة بتوثيق الشّهادات والمؤهلات³، جاء فيها أنّ على كل إدارة قامت بعملية التوظيف مباشرة عملية توثيق الشّهادات والمؤهلات المشترطة عند التوظيف، وعليه يتعيّن على الإدارة المعنية أن تقوم بكل ما يلزم من أجل التّدقيق في الشّهادات والمؤهلات التي قدّمها المترشّح للإلتحاق بالوظيفة العموميّة وذلك خلال العام الموالي لسنة التوظيف أي قبل الترسيم، وفي حالة ما إذا تبيّن أنّ هناك تزوير في الشّهادات والمؤهلات أو كشف النّقاط بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة تتخذ الإدارة المعنية التدابير اللّازمة من أجل تصحيح وتطهير هذا الوضع.

هذه هي الشّروط العامّة الواجب توفّرها للإلتحاق بالوظيفة العموميّة، علماً أنّ هناك شروط خاصّة تنصّ عليها بعض القوانين الأساسيّة الخاصّة ببعض الأسلاك نظراً لخصوصية بعض الوظائف، تضيفها المؤسسة أو الإدارة العموميّة إذا كانت الوظيفة تتطلّب استيفاء مواصفات، خاصّة بشرط ألاّ تتعارض هذه

1- مثالها المقرر رقم 13/ك خ /م ع وع/، الصادر في 3 سبتمبر 2008 عن المديرية العامّة للوظيفة العموميّة الذي يحدّد قائمة الشّهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العموميّة.

2- بشير الشريف شمس الدّين، مرجع سابق، ص 36.

3- التعلّيمية رقم 28، المؤرخة في 07 أكتوبر 2003، متعلّقة بتوثيق الشّهادات والمؤهلات، مجموعة المناشير والتعلّمات، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، فيفري 2005 ص 20.

الشروط الخاصة مع الشروط العامة التي نصّ عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مثل التحقيق الإداري، الخبرة المهنية، الجنس، السن، الإقامة في مكان العمل، جنسية الزوج...¹.

فإذا ما توقّرت هاته الشروط في المترشّح يكون من حقّه شغل الوظيفة العامة بالطرق والكيفيات التي

حدّدها المشرّع الجزائري بالكيفية التي يراها مناسبة فما هي طرق التوظيف وكيف يتم شغلها؟

1- شهيرة حميداش، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية - الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية قسم العلوم السياسية والعلاقات دولية، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص94.

الفصل الثّاني

تطوّر طرق و كيفيّات التّوظيف

لا يكفي استيفاء الشروط اللازمة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، بل ينبغي على المترشح لها أن يمر عبر طرق يتم من خلالها اختيار أفضل المترشحين لشغلها، وتختلف هاته الطرق من وقت لآخر على أساس أنها تعكس الواقع السياسي، الاجتماعي، والاقتصادي للدولة، هذا الواقع الذي لا يتسم بالثبات والجمود وإنما يستجيب دائما لما يحدث من متغيرات وتطورات، فعلى طرق التوظيف أن تحقق التوازن بين مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، كما أن الهدف من التوظيف في ظل النظام المغلق التي تبنته الجزائر منذ الإستقلال لا يتعلق بمجرد عملية القصد منها شغل منصب شاغر، بل يتعدى الأمر ذلك لتشمل العملية كل المسار المهني للمترشح لمختلف المراتب، والتي يمكن أن يتقلدها انطلاقا من السلك الذي أدمج فيه لأول مرة في حياته المهنية، فإذا تقدم للإلتحاق بالوظيفة العامة عدد من المترشحين ما هي الطرق التي يتم من خلالها الإختيار بين من تتوفر فيهم شروط التوظيف وكيف يتم ذلك؟ بمعنى آخر ما هي طرق التوظيف وكفاءاته في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري؟ وفيما تكمن مظاهر تطوره؟ للإجابة على هذا السؤال نفضّلها في بحثين اثنين:

المبحث الأول: تطور طرق التوظيف

المبحث الثاني: تطور كفاءات التوظيف

المبحث الأول: تطور طرق التوظيف

لقد سبق التطرق إلى إلزامية توفر شروط معينة في المترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية، وقد تتوفر هذه الشروط في العديد من المترشحين لكن المناصب الشاغرة يمكن ألا تستوعبهم جميعا، فكان من الطبيعي أن توجد طرق لاختيار الأصلح لشغل هذه الوظائف ، وتجدر الإشارة أن الإدارة تلجأ إلى نمطين من التوظيف، التوظيف الخارجي الذي يعتبر مصدر ضروري قصد تكوين موارد بشرية وبالتالي إدماجهم في مسار مهني طويل الأمد، وإذا كان هذا الخيار حتمي فإنه لا يعفي الإدارة من تخصيص نسبة معقولة من المناصب للمترشحين الذين هم داخل أجهزتها وتمكينهم من تحسين وضعيتهم المادية والاجتماعية، وعليه فلا تخلو السياسة المتوازنة للوظيفة العمومية من هذه الإزدواجية في أنماط التوظيف أي التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي، وكلا من هذين النمطين يخضع إلى طرق حددها المشرع.

حيث أحاط المشرع الجزائري عبر مختلف تشريعاته المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية طرق التوظيف بمجموعة من النصوص القانونية التي توجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات التوظيف، وهذا إحقاقا لمبدأ المساواة وتحقيقا لمبدأ الجدارة، إذ تطرق لها الأمر رقم 133/66 بموجب المادة 26 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 59/ 85 الذي جاء إعمالا للمادة 2 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل بموجب المادة

¹ - إذ نصت المادة 26 من الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي:
يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معا المبينتين أدناه:

(1) مسابقات عن طريق الإختبارات،

(2) مسابقات عن طريق الشهادات،

وفضلا عن ذلك فإن الموظفين الذين يثبتون إما على أقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدة ضمن شروط جدول الترقية، وإما على نجاح في امتحان مهني، يمكن ترقيتهم قصد الدخول في سلك آخر مع مراعاة النسبة والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

إن المسابقات عن طريق الإختبارات والشهادات والإمتحانات المهنية ينتج عنها إعداد قوائم يصنف فيها حسب ترتيب الإستهقاق المترشحون المقبولون من قبل اللجنة، وتقرر التعيينات حسب هذا الترتيب.

ويسوغ للقوانين الأساسية الخاصة بصفة استثنائية مخالفة الشروط العادية للتوظيف المنصوص عليها في هذه المادة وذلك لتأسيس أولى

لسلك جديد...."

34 منه¹، والمادة 80 من المرسوم رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، وما يستشف من التحليل الأولي لهذه المواد أنها تعكس في آن واحد اهتمامين متناقضين:

الإهتمام الأول يرمي إلى حصر طرق التوظيف في إطار ما يسمح به مبدأ الجدارة، وتعبير عنه الفقرة الأولى والثانية والثالثة من المادة 26 من الأمر رقم 133/66، أما المرسوم التنفيذي رقم 59/85 فعبر عن هذا الإهتمام من خلال الفقرات من الأولى إلى الرابعة من المادة 34، كما عبر عنها أيضا الأمر رقم 03/06 بموجب المادة 80 من خلال الفقرات الأولى والثانية والثالثة، ووفقا لهذا الإهتمام فقد حصرت طرق التوظيف في المسابقات على أساس الإختبارات، المسابقات على أساس الشهادات، الفحص المهني والترقية.

¹ - إذ تنص المادة 34 من المرسوم رقم 59/85 أنه: "يجري التوظيف حسب كفية واحدة أو عدة كفاءات مما يأتي:

- (1) المسابقة على أساس الإختبارات،
- (2) المسابقة على أساس الشهادات،
- (3) الإمتحان أو الإختبارات المهنية،
- (4) الإختيار من بين الموظفين الذين تتوفر لهم الخبرة المهنية الكافية، عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين،
- (5) عن طريق التوظيف المباشر حسب الشروط الآتية:

أ) من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للولايات أو الإدارات العمومية المعنية،
 ب) من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها في المقطع "أ" أعلاه،
 ج) وعلى سبيل الإستثناء، من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للإلتحاق بمناصب العمل، وهذا في الحالات الآتية:

- إما لإحداث سلك جديد،
- إما لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصة ببعض الأسلاك التي تحدد قائمتها حسب الحالة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين.

على أن كفية التوظيف المنصوص عليها في المقطع "ج" من الفقرة 5 أعلاه، لا يمكنها أن تمثل السبيل الوحيد للتوظيف في أية حال من الأحوال.

² - نصت المادة 80 من الأمر رقم 03/06 على أنه :

"يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- (1) المسابقة على أساس الإختبارات،
- (2) المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
- (3) الفحص المهني،
- (4) التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة."

أما الإهتمام الثاني فمتناقض تماما مع الإهتمام الأول، ومتنافي بالتالي مع مبدأ الجدارة ويتمثل في التوظيف المباشر.

ما يلاحظ عند المقارنة بين المادة 26 من الأمر رقم 133/66، والمادة 34 من المرسوم 59/85، والمادة 80 من الأمر رقم 03/06 أنّ مشروع تدارك هذا التناقض الذي يتنافى صراحة مع مبدأ مساواة المواطنين في الإلتحاق بالوظيفة العمومية وكذا مع مبدأ الجدارة، إذ وضع حدّا نهائيا لطرق التوظيف المباشر التي طالما حرّرت الإدارة من الضوابط المرتبطة بتنظيم المسابقات والإمتحانات المهنية، إذ يستشف من مضمون المادة 80 أنّه لم يعد هناك أيّ مكان للإستثناءات التي كانت تسمح بالعدول عن هذه الضوابط، وعليه فإنّ طرق التوظيف المعمول بها في الجزائر لا تخرج عن الطرق التالية:

- المسابقات على أساس الإختبارات.
- المسابقات على أساس الشّهادات.
- الإمتحان والفحص المهني.
- الترقية.
- التوظيف المباشر.

وسنحاول الإلمام بعناصر هذا المبحث من خلال تفصيله إلى مطلبين اثنين وهما:

المطلب الأول: طرق التوظيف الخارجي

المطلب الثاني: طرق التوظيف الداخلي

المطلب الأول: طرق التوظيف الخارجي

يعتبر التوظيف الخارجي من أهم طرق التوظيف المعتمدة لتوفير موظفين يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل المناصب الشاغرة، كما أنّه يعتبر من بين العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المؤسسات والإدارات العمومية التي تسعى دائما إلى البحث واختيار أكفأ المترشّحين، وفي هذا المطلب سنتطرق إلى طرق التوظيف الخارجي في ظل تشريع الوظيفة العمومية عبر مختلف محطاته وذلك من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: نظام المسابقات

الفرع الثاني: الفحص المهني أو الإختبار المهني

الفرع الثالث: التوظيف المباشر

الفرع الأول: نظام المسابقات

يعتبر نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظائف العمومية، يتطلب الإلتزام والنزاهة والأمانة لأنه سيؤدي إلى تحقيق مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، كما يؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وأكفئهم¹.

كما أنّ عملية التوظيف عملية مركبة، تسند إلى لجنة معينة مهمة اختيار عدد من الأفراد تبعا لعدد المناصب الشاغرة، حيث تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب جدارتهم².

فالمسابقة هي التطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لأنها تضمن الموضوعية في الإختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، ومن ثمة تزويد الإدارة بأكفأ العناصر وأفضلها، مما ينعكس إيجابا على رفع مستوى خدمات المرافق العامة، وحتى تتحقق تلك الأهداف لابد من مراعاة ضوابط واعتبارات تتمثل في ضوابط خاصة بالإعلان عن مسابقات التوظيف، من أجل إتاحة الفرص للجميع للإلتحاق بالوظيفة العمومية، ويجب أن يكون تنظيم المسابقة بقانون أو لائحة تبين فيها إجراءات المسابقة ومراحلها، وقد أخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة بداية من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه، وتطرّق له المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية بموجب المادة 34 منه، وأكدت هذا الإتجاه المادة 80 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقسمها إلى نوعين من المسابقات، مسابقات على أساس الإختبارات ومسابقات على أساس الشهادات¹.

¹ - تعتبر الصين أقدم البلدان التي أولت إهتماما بالتوظيف عن طريق المسابقة، التي كانت تجري مسابقة عامة تشمل مجموعة من الإمتحانات الكتابية والعملية والشفوية تهدف إلى الكشف عن أفضل المترشحين، أنظر هاشمي خرفي، مرجع السابق، ص 137.

² - Jean louis Morceau, la fonction publique, liberairie general de droit et de jurisprudence, paris, 1987

1- المسابقات على أساس الاختبارات

يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفايتهم لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف، على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة²، إذ عرفت المسابقة على أن "تقوم الهيئة المركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمترشحين لشغل الوظائف العامة بغية التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف"³.

وعليه فنظام المسابقة يمثل قيودا على حرية الإدارة في اختيار موظفيها بما يفرضه عليها من التزام بالترتيب الوارد في كشوف الناجحين عند التعيين، خصوصا أن المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة عن جهة الإدارة⁴، ومن ثمة غلق الباب تماما أمام الجهة الإدارية لإعمال الوساطة والمحسوبية في مجال التوظيف.

وتتخذ المسابقة على أساس الإختبار صورا وأشكالا مختلفة، فقد تكون إختبارات كتابية أو شفوية أو الاثنين معا، فالإختبارات الكتابية هي تلك الإختبارات التي توضع فيها الأسئلة كتابيا ويقوم المتسابق بتدوين الإجابة، وتستهدف الإختبارات الكتابية الكشف عن المعلومات الفنية المتعلقة بمباشرة الوظيفة وتبين بالتالي مدى الكفاءة الذهنية والعقلية للمتسابق، ويجب أن تتسم الأسئلة بالموضوعية والتركيز على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة المطلوب الإلتحاق بها.

وبالرجوع إلى التعلّمة رقم 38 المؤرخة في 2008/08/02 التي تحدّد تنظيم المسابقات

والإمتحانات والإختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في

¹ - صبري جليبي أحمد عبد العال، مرجع سابق، ص 157.

² - نفس مرجع، ص 146.

³ - بشير الشريف شمس الدين، مرجع سابق، ص 45.

⁴ - Hossine CHERHABIL, Le recrutement dans la fonction publique algerienne, revue Idara, N°:2, 2002, p 123.

المؤسسات والادارات العمومية¹، نجدها نصت في النقطة الثانية منها على الإختبارات والبرامج التي تشملها المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية للإلتحاق بالرتب والأسلاك المشتركة نذكر منها على سبيل المثال: سلك المتصرفين.

- رتبة متصرف

ويتمثل برنامج الإختبار الخاص بها :

(1) إختبار في الثقافة العامة، المدة 3 ساعات، معامل 02.

(2) إختبار إختياري في أحد الميادين التالية:

- القانون العام: القانون الإداري والقانون الدستوري.
- الإقتصاد والمالية العامة.
- المناجمنت العمومي

المدة 03 ساعات، المعامل 03.

(3) إختبار في اللغة الأجنبية، المدة ساعتان، المعامل 02.

ما يؤخذ على هذه المسابقات أنها شبيهة بالإمتحانات المدرسية، وتحول دون الكشف عن الكفاءة والصلاحية المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، هذه الأخيرة التي قد تتطلب صفات ذاتية ينبغي أن يتحلى بها الموظف العام تعجز الإمتحانات الكتابية عن إظهارها، لذا يجب أن تتبع بإختبار شفوي يهدف إلى استخلاص حكم عام على شخصية المترشح، يأخذ في الغالب شكل مقابلة مع هيئة الإختبار التي تستطيع من خلال ما يعرضه المترشح من أفكار وما يظهر من طريقة التعبير عن هذه الأفكار تحليل شخصيته وسلوكه وحالته النفسية وذكائه، ولكي تحقق تلك الإختبارات الهدف المرجو منها فإنه يجب ألا تكون صورة مكررة من الإختبارات الكتابية، وإنما يجب أن تكون وسيلة مكملة لها تمكن لجنة الإمتحان أن تلاحظ ما يبدو على المترشح من تغيّرات انفعالية وحركية، وما يستشف من وراء الأحاديث من آراء وصفات خلقية، وما

¹ - التعلّمة رقم 38، المؤرخة في 02/08/2008 التي تحدّد تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008، ص 227.

يظهر منه من ذكاء أو قدرة على التفكير وطلاقة التعبير، ومدى إحاطته بالمعلومات العامة والمعلومات المهنية المناسبة للميدان المهني الذي يريد الالتحاق به.

وتجدر الإشارة أنه لا يمكن القول بوجوب الأخذ بالإختبارات الكتابية على وجه الإطلاق، بل يمكن أن يتبعها اختبار شفوي، ولا يمكن إجراء الإختبارات الشفوية منفردة إذ هي مكملة للإختبارات الكتابية، إلا أنه وبالرغم من الإنتقادات الموجهة لهذه الطريقة فإنها تبقى طريقة فعالة تقتضيها المصلحة العامة وديمقراطية الوصول إلى الوظيفة العامة عن طريق الجدارة، وضمانة على إجراء المسابقة إستنادا إلى اعتبارات موضوعية.

2 - المسابقات على أساس الشهادات

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل العلمي أو الشهادات التي تحصل عليها المترشح الدور الأساسي في التوظيف، فتقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وتنقيط معايير الإنتقاء المنصوص عليها قانونا.

وتتمثل هذه المعايير في ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها، وترتب تخصصات المترشحين حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، كما يؤخذ بعين الإعتبار مسار الدراسة والتكوين إذ يتم تنقيطه على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يؤخذ معيار ريادة الدفعة على مستوى الجامعات والمراكز الجامعية بعين الإعتبار، وينقط التكوين المكمل للشهادة وهو التكوين الذي لا يؤدي إلى الحصول على شهادات دراسية، كما تنقط البحوث والدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، أما الخبرة المهنية فهي الأخرى تؤخذ بعين الإعتبار في المسابقات على أساس الشهادات، ويختلف تنقيط الخبرة المهنية حسب الحالة، فالخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسات أو الإدارات العمومية المنظمة للمسابقة تختلف عن الخبرة المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، وكذا عن الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية، ولنتائج المقابلة مع لجنة الإنتقاء دور في المسابقة على أساس الشهادة، فمواجهة المترشح للجنة الفنية يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء، القدرة على التفكير، والإحاطة بالمعلومات

التي تخص الإدارة العمومية المعنية¹ ، ثم تقيم هذه المعايير وتتقّط بالنسبة لكل مترشّح، وترتّب النتائج طبقاً للترتيب التّازلي، فيعيّن الحاصل على أعلى درجة، ثم من يليه، فمن يليه، مع التزام المؤسسة أو الإدارة العمومية باحترام هذا الترتيب عند إجراء التعيين حسب المناصب الشاغرة.

ولقد عمل المشرّع الجزائري بنظام المسابقات على أساس الشهادة منذ أوّل قانون أساسي عام للتوظيف العموميّ لسنة 1966 وصولاً إلى الأمر رقم 03/06، وتطبيقاً لهذا الأخير جاء المرسوم رقم 194/12، وبيّن في المادة 3 منه الحالات التي يلجأ فيها لمسابقات التوظيف على أساس الشهادات، ويكون حين تتوفّر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية على أعوان متعاقدين، أو أعوان يشتغلون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات الذين يستوفون الشّروط القانونية المشترطة للإلتحاق بالرتبة المعنية، فالتوظيف هنا يجب أن يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، إذ أنّ هذا الإجراء يملّيه الإنشغال بمنح الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين، وإعطاء معنى وغاية للسياسات العمومية للإدماج المكّرس لاسيما جهازي الإدماج المهني والاجتماعي، وقد جاء في تعليمة الوزير الأوّل عبد المالك سلال المؤرخة في 2014/01/26، التي كان موضوعها "التوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العمومية"²، في النقطة الثالثة منها أنّه يتعيّن على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية قصر مسابقة التوظيف على المستخدمين الذين يعملون لديها في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني والاجتماعي، الذين يستوفون الشّروط القانونية للإلتحاق بالرتب المفتوحة للمسابقة إذا كان عدد المناصب المالية الشاغرة أقل من عدد هؤلاء المستخدمين.

الفرع الثاني: الفحص المهني

تطرّق القانون الأساسي للتوظيف العموميّ لسنة 1966 إلى هذا النوع من التوظيف بموجب المادة 26 منه، أمّا المرسوم التّنفيذي رقم 59/85 فقد نصّ عليه صراحة بموجب المادة 34 السابقة الذكر، وأطلق عليه مصطلح "الإختبارات المهنية"، أمّا الأمر رقم 03/06 فقد تناولها في الفقرة الثالثة من المادة 80

¹ -أنظر الملحق رقم 6 صفحة 128 .

² - تعليمة الوزير الأوّل عبد المالك سلال ،مؤرخة في 2014/01/26 ، متعلقة بالتوظيف في المناصب الشاغرة في المؤسسات و الإدارات العمومية ، مديرية العامة للتوظيف العمومية .

بمصطلح "الفحص المهني"، ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفرج (ب، ج، د) المنصوص عليها في المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ وهي :

- المجموعة "ب": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة "ج": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- المجموعة "د": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

وتستوجب هذه الطريقة أن تجرى الإختبارات (الفحوص المهنية) في مؤسسات عمومية مؤهلة كمركز إمتحان، كما يوكل مسؤولي هذه المراكز إختيار مواضيع الإمتحان وتصحيحها إلى أساتذة مختصين في الميدان المقصود بالإختبار، وتجدر الإشارة إلى أنّ هذا الطريقة تدخل ضمن طرق التوظيف الخارجي والداخلي (الترقية الداخلية).

الفرع الثالث: التوظيف المباشر

هي طريقة مغايرة ومعاكسة للطرق التي سبق عرضها، فهي لا تخضع التوظيف لمعايير الجدارة والمساواة، وإنما يتم التوظيف المباشر بناء على نص في حالات محددة، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية، ولقد أورد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 حالتين هما :

الحالة الأولى: إنشاء وتأسيس أولي لسلك جديد.

الحالة الثانية: الوظائف المحجوزة.

¹ - رشيد حبان، مرجع سابق، ص 54.

هذه الأخيرة تبناها المشرع الجزائري في أول قانون أساسي عام للتوظيف العمومية لسنة 1966، فنصت في المادتين 25 و 26 على شروط وكفاءات التوظيف، ونصت في المادة 27 منه على جواز مخالفة ذلك بنصها: "لا يمكن أن تتم التعيينات في الوظيفة العمومية إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 25 و 26 أعلاه مع الإحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني."، وإعمالا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 146/66 المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني¹، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 517/68 المؤرخ في 9 أوت 1968، والمرسوم رقم 121/69 المؤرخ في 18 أوت 1969 حيث نصت المادة الأولى منه على أنه "تحدد أحكام هذا المرسوم الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني بالتعيين في الوظائف العمومية والترقية وإعادة الترتيب في هذه الوظائف"، وقد وضح هذا المرسوم طرق وكفاءات التوظيف الخاصة بهذه الفئة، وتساهل المشرع في الشروط المطلوبة سواء شرط السن أو المؤهل العلمي، حيث نص المرسوم رقم 146/66 السابق الذكر على احتفاظ هؤلاء الأشخاص المذكورين بالوظائف لدى مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العامة، وتحدد الوظائف التي تحجز لهؤلاء الأشخاص بموجب قرار يصدر من الوزراء المكلفين بالوظيفة العمومية والمالية وقدماء المجاهدين، وتقوم الإدارات التي تحفظ تلك الوظائف خلال 15 يوما الأولى من شهر جانفي من كل سنة بإعلام الوزير المكلف بالوظيفة العمومية بنسبة وعدد الوظائف التي تشغلها هذه الفئات، والوظائف المحتقظة لهم في ميزانية كل سنة، ويجري التعيين فيها طبقا للمادة 65 من المرسوم السابق الذكر².

أما في ظل القانون رقم 12/78 فقد تضمن ما يفيد معاملة خاصة للمجاهدين وذوي حقوقهم، حيث نصت المادة 46 من قانون 12/78 على أنه: "طبقا للمادة 85 من الدستور، يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم، بموجب هذا القانون"، أما المرسوم رقم 59/85 فعند تفحص مواده يتضح أنه لم يتضمن ما يفيد تقرير الأولوية للمجاهدين وذوي حقوقهم عند التعيين لأول مرة كما فعلت التشريعات السابقة،

¹ - المرسوم رقم 146/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

² - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989، ص 157.

وتطرق فقط بموجب المادة 60 منه إلى الترقية بالأقدمية، إلا أن القانون رقم 16/91 المؤرخ في 14/09/1991 المتعلق بقانون المجاهد وبموجب المادة 36 منه نصّ على أن يخضع تشغيل وترقية المجاهدين وأرامل الشهداء وأولاد الشهداء لأحكام خاصة دون الإخلال بالنصوص التشريعية المعمول بها، وأضاف في الفقرة الثانية من نفس المادة أن يحظى المجاهدون وأرامل الشهداء بالأولوية في التشغيل والترقية، وكذا المادة 38 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 5 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد¹، نصّ صراحة على أن يحظى المجاهدون وأرامل وأولاد الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية، وعليه فلا أثر للوظائف المحجوزة عند الإلتحاق بالوظيفة العمومية لأول مرة في المرسوم 59/85 كما لم يتضمن ما يفيد تقرير الأولوية للمجاهدين وذوي حقوقهم عند التعيين لأول مرة إلا أنه توسّع المشرع في ظلّه في التوظيف المباشر بإضافته فئة ذوي الاحتياجات الخاصة لنظام الوظائف المحجوزة، بموجب المادة 47 التي نصّت على أنه: "يستفيد الأشخاص المعوقين الذين لا يمكنهم أن يعملوا في الظروف العادية، من التشغيل في أعمال ثلاثتهم..."، و ذلك إعمالاً للمرسوم رقم 180/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، إذ نصّت المادة 4 منه على واجب مؤسسات التكوين المهني تسخير الوسائل الملائمة التي تكفل تأهيل الأشخاص المعوقين، وتمكينهم من شغل منصب ملائم مساهمة في إدماجهم في الحياة النشيطة، وأضافت المادة 6 وجوب تخصيص قسط من مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها الأشخاص المعاقين وذلك من مخططات التوظيف السنوية، ونصّت المادة 7 على إعداد قوائم مناصب العمل الواجب تخصيصها على سبيل الأولوية للمعاقين بدنيا بقرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالعمل والصحة والقطاع المعني، وإلزام الهيئات المستخدمة أن تدخل إصلاحات ملائمة على مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها المعوقون²، كما أوجبت أحكام المادة 27 من القانون رقم 09/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلقة بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم³ على أن يخصّص كل مستخدم نسبة 01% من

¹- القانون رقم 07/99، المؤرخ في 5 أبريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، الجريدة الرسمية، العدد 25، الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1999.

²- حمود حبلّ، مرجع سابق، ص 292.

³- راجع المادة 27 من القانون رقم 09/02، المؤرخ في 8 ماي 2002، متعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم.

مناصب العمل للمعوقين، -وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالقانون الفرنسي¹ الذي تصل فيه إلى 6%- وعند الاستحالة يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدّد قيمته عن طريق التنظيم، يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

كما وسع أيضا المرسوم التنفيذي رقم 59/85 كذلك من نطاق التوظيف المباشر بموجب المادة 34 منه، فنصّ صراحة على التوظيف المباشر واشترطه في 3 حالات:

- الحالة الأولى: من بين المترشّحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية.
 - الحالة الثانية: من بين المترشّحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير الإدارات العمومية المعنية.
 - الحالة الثالثة:
- لإحداث سلك جديد.

- لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصّة ببعض الأسلاك التي تحدّد قائمتها حسب الحاجة بقرار من السلّطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار أو مقرّر مشترك بين السلّطة المذكورة والسلّطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التّعيين.

لكن الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول فقد خلى من الإشارة إلى الوظائف المحجوزة و قصر التوظيف المباشر على جزئية واحدة بموجب المادة 80 منه بنصّها: "التوظيف المباشر من بين المترشّحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة".

وعليه يقتصر نمط التوظيف المباشر على المترشّحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا قصد التّحضير للإلتحاق بالوظيفة العمومية، على أن يحدّد هذا التكوين صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة

¹ - La loi du 10 juillet 1987 sur l'insertion de travailleurs handicapés. Voir: MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT, ' La fonction publique et la réforme de l'état' Rapport annuel, La documentation française, mars1999 -mars 2000, p 20.

للأسلاك والرتب المعنية، وتستوجب هذه الطريقة إنشاء معاهد ومدارس متخصصة لشغل وظائف معينة بما يتفق ومهام ومتطلبات تلك الوظائف، وتختلف مدة الدراسة في هذه المعاهد والمدارس وفقا لاختلاف نوع وطبيعة المهام ومستوى الوظائف التي يتم الإعداد والتدريب لها، وقد احتلت سياسة التكوين في الجزائر مركز الصدارة ضمن اهتمامات السلطات العمومية عادة الاستقلال، فبعد الاستعانة المؤقتة بإمكانيات التعاون التقني المتوفرة في إطار الإتفاقيات الثنائية مع بعض البلدان الأجنبية لتكوين الدفعات الأولى من الموظفين، شرعت الدولة في إنشاء شبكة من المدارس التطبيقية كلفت بإعداد المترشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الإدارية والتقنية، من ذلك:

- المدرسة الوطنية للإدارة في جوان 1964.
- مراكز التكوين الإداري على مستوى 31 ولاية بين سنة 1966 وسنة 1975.
- مراكز التكوين في الميدان شبه الطبي والفلاحة والأشغال العمومية¹.
- المدرسة الوطنية لإدارة السجون.
- المعهد الوطني لكتاب الضبط.
- مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك.
- مدارس متخصصة في تكوين مفتشي الضرائب²...

وإن كانت هذه الطريقة تعد من أفضل الطرق لاختيار الموظفين العموميين، إلا أنها في الواقع تتطلب نفقات باهظة يستحيل تدبيرها، لذلك يقتصر اتباعها على بعض الوظائف الفنية فقط، أو تلك التي لها طبيعة خاصة.

وعليه فإن شروط نجاح هذه الطريقة في التوظيف تتمثل فيما يلي:

- أن يغلب على هذه المدارس و المعاهد الإعداد والتدريب الطابع التخصصي، وذلك بأن تقتصر الدراسة فيها على ما يتفق وتستلزمه الوظائف التي يشغلها الدارسون بعد الإنتهاء من إعدادهم بها إعدادا فنيا، علميا وعمليا.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 152.

² - رشيد حباني، مرجع سابق، ص 54.

- أن تراعي الإدارة في قبول المترشحين لهذه المدارس والمعاهد حاجة الجهاز الإداري الفعلية إليهم.
- أن يقتصر التعيين في الوظائف التي تم الإعداد لها على من يجتاز بنجاح هذه المرحلة من الإعداد. وتطبيقا لهذا الأمر جاءت التعلّمة رقم 30 المؤرخة في 2003/11/04 بخصوص إجراء التوظيف منتوج التكوين المتخصّص¹، حيث أوجبت أن تخضع عملية التصديق على توظيف المترشحين على تقديم الوثائق التالية:

- محضر إعلان النتائج النهائية لمسابقة الإلتحاق بالتكوين المعني ممضي من طرف مصالح الوظيفة العموميّة.
 - محضر اللجنة المكلفة بانتقاء الموظفين المكلفين المدعويين لمتابعة تكوين متخصّص.
 - محضر اللجنة نهاية دورة التكوين ممضي من طرف مصالح الوظيفة العموميّة.
- هذا فيما يخص التوظيف المباشر عبر مختلف تشريعات الوظيفة العموميّة، إلا أنّ هناك توظيفا مباشرا جديدا جاء مؤخرا استجابة لتعلّمة الوزير الأوّل عبد المالك سلال المؤرخة في 2014/01/26 السابقة الذكر، إذ جاء في النقطة الثانية منها أنّه في الحالة التي تكون المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية قد تمّ تنظيمها خلال سنة 2013، فإنّ المناصب المالية التي تمّ تحريرها يتعيّن شغلها باللجوء إلى التوظيف المباشر والفوري من بين المترشحين الناجحين والمسجلين في القوائم الإحتياطية لهذه المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية، أمّا في النقطة الثالثة في الفقرة الثانية منها فيتمثل التوظيف المباشر في الحالة التي يكون فيها عدد المناصب المالية الشاغرة يفوق عدد المستخدمين، فتعطى الأولوية للتوظيف المباشر والفوري للمستخدمين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو الاجتماعي، الذين يستوفون الشّروط القانونية للإلتحاق بالرتب المفتوحة لهذا الغرض .

¹ - التعلّمة رقم 30، المؤرخة في 2003/11/04، بخصوص إجراء التوظيف منتوج التكوين المتخصّص، مجموعة المناشير والتعلّمات، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، ص 21.

المطلب الثاني: طرق التوظيف الداخلي

يعتبر الموظفون في المؤسسات والإدارات العمومية من الموارد البشرية التي تعتمد عليها الإدارة في شغل مناصب شاغرة، وعمليا يتم الحصول على أفراد مناسبين من داخل الإدارة عن طريق الترقية، حيث تشكل هذه الأخيرة الدعامة الأساسية للنظام المغلق التي تبنته الجزائر غداة الإستقلال ولم تحد عنه، فالإلتحاق بالوظيفة العمومية الإلتحاق بحياة مهنية قابلة للتنوع، لا يرتبط فيها مصير الموظف العام بوظيفة قارة بل يمكن للإدارة ترقيته إلى وظيفتها أخرى، بحكم أنّ علاقة الموظف بالإدارة تنظيمية قانونية تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة وفق مخطط تسيير يحكم مساره المهني، وتتجسد الترقية من خلال آليات تسمح بترقية الموظف في إحدى درجات السلم الوظيفي أو في رتبة أعلى داخل نفس السلك، أو من سلك إلى السلك الذي يعلوه.

وعليه سنحاول مناقشة هذا المطلب من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الترقية في التشريع الجزائري

الفرع الثاني: طرق الترقية

الفرع الأول: الترقية في التشريع الجزائري

يقصد بالترقية إصدار الجهة المختصة قرار بتقليد الموظف إلى وظيفة أعلى في مستوى التنظيم الإداري من وظيفته الحالية، أي نقله من وضع وظيفي أقل إلى وضع أحسن ، ويتحمل الموظف بموجب هذه الترقية مسؤوليات ومهام أكبر، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مركزه من الناحيتين المالية المتمثلة في زيادة مرتبه والعلاوات، والأدبية المتمثلة في تكليف الموظف بمسؤوليات أكبر و قد تكون الترقية بزيادة في الراتب الموظف فقط دون تحمل مسؤوليات إضافية ، وتظهر أهمية الترقية في النظام المغلق في أنها تضمن للموظف الإستقرار الوظيفي، فالترقية تمكنه من إشباع رغبته نحو التقدّم والإرتقاء إلى مستويات مادية وأدبية أفضل، وتغرس فيه الحافز لبذل أقصى جهد ومهارة ليفوز بهذه الترقية، وترفع روحه المعنوية عن طريق ضمان ترقية أفضل المترشحين، وتدعم شعور الموظف بالعدالة الوظيفية من خلال معرفته المسبقة بأنه

سوف يجازى على اجتهاده وتفانيه في العمل، فيكرس عطاءه للوظيفة على أمل الوصول إلى قمة السلم الإداري.

من أهم المشاكل التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العمومية وضع أساس أو معيار علمي دقيق للترقية، فعادة ما يزيد عدد الموظفين الصالحين للإستفادة من الترقية عن عدد المناصب المتاحة، لذلك تظهر مشكلة اختيار أكفأ وأجدر الموظفين، ومن هنا تظهر ضرورة تحديد الأسس والمعايير التي يجب مراعاتها عند الترقية¹.

أما عن أنواع الترقية في التشريع الجزائري فهي كما يأتي :

1 - الترقية في الدرجة

تعتبر الترقية في الدرجة حقا من حقوق الموظف، فهي تمنح بقوة القانون بعد توفّر شرط الأقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تنقيط السلطة المعنية²، ولقد نصّت جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة¹، ف جاء في الأمر رقم 133/66 في المادة 34 منه أنه:

1- معايير الترقية:

- الترقية على أساس الأقدمية: تكون الأولوية في الترقية إلى الموظف الذي قضى في وظيفته الحالية مدة زمنية أطول من غيره، إلا أن هذه الترقية حتى وإن كانت تمتاز بالبساطة والوضوح وتقضي على النزاعات الداخلية والخلافات الخاصة بالترقية بين الإدارة والموظفين وعلى المحسوبية والمحاباة، فإنه يعاب عليها أنها لا تعدّ مقياسا على صلاحية الموظف وجدارته، كما أنها تقتل لدى الموظف الدافع للتفوق ما دام موعده لم يحن بعد، وتؤدي إلى حرمان الإدارة من أصحاب الكفاءة والنشاط.
 - الترقية على أساس الجدارة: تقوم هذه الطريقة على معيار ما حقّقه الموظف من كفاءة وجدارة في أداء العمل الإداري المنوط به، إن هذا السلوب في الترقية يعتمد على تقارير الأداء الوظيفي بشكل أكبر، ومن ثمة تظهر العلاقة الوطيدة بين اعتماد الجدارة في التقييم والجدارة في الترقية، حيث كلما كان التقييم موضوعيا كلما كانت الترقية قائمة على أساس الجدارة، وهذا بدوره يتطلب أن يكون القائمين بهذه العملية مؤهلين وقادرين على قياس كفاءة الموظف واستخدام نظام تقارير الأداء استخداما سليما وفعالا، ومن مزايا هذه الطريقة في الترقية أنها موضوعية لأنها تعتمد على تقارير الكفاية الدورية التي تعدّ سنويا من طرف الرؤساء الإداريين، إلا أن هناك عيوب تشوب هذا النظام، حيث أنه قد تحاط عملية تقدير أداء الموظفين بعوامل شخصية تؤدي إلى المحاباة، مما يفقدها فاعليتها وتتحرف عن أهدافها.
 - الترقية على أساس الأقدمية والجدارة معا: تقوم هذه الطريقة على فكرة الإستفادة من مزايا كل من نظام الترقية بالأقدمية ونظام الترقية بالجدارة. أنظر سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءات الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصّص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، ص88.
- ² - سلوى تيشات ، نفس مرجع ، ص 92.

"تم ترقية الموظفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في الراتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدمية والنقط المرقمة والتقدير العام..."

وعليه فإنَّ الترقية بموجب هذه المادة تتم على أساس الأقدمية بصفة رئيسية إلى جانب النقاط

المرقمة والتقدير العام بصفة ثانوية، أمّا المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فقد نصَّ على الترقية في الدرجات معبرا عنها بـ "بتعويض الخبرة"، وعرفته المادة 71 منه بأنه "... يمثل تعويض الخبرة ما يستفيد منه الموظف الذي لم تتغير رتبته طول السنوات التالية من تاريخ توظيفه مكافأة على الأقدمية"، إنَّ هذا التعريف لا يتعدى حدَّ التجديد الاصطلاحي، ذلك أنَّ الأقدمية تبقى هي المحور الأساسي الذي يدور حوله هذا النمط من الترقية.

كما نصَّ على هذا النوع من الترقية الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث جاء في المادة 106 النص على الترقية في الدرجات "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكفاءات التي تحدّد عن طريق التنظيم" بالرجوع إلى المرسوم رقم 137/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن إنشاء سلم خاصّة بمرتبات الموظفين وتنظيم مهنتهم²، نجد أن المادة 4 منه قد نصّت على أن تحدد الأقدمية المطلوبة في كل درجة بالنسبة للسلمين 1 و 2 حسب المدينين الدنيا والمتوسطة باثنين و ثلاث موظفين من بين 5، وحسب ثلاث مدد دنيا ومتوسطة وقصوى، بالنسبة للسلم من 3 إلى 14 بثلاث وخمسة موظفين وموظفين اثنين من بين عشرة موظفين، و بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 59/85 في موادّه 75، 76، والمرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/09/29 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم³

¹ - يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة من ذات الرتبة، وذلك بعد توفّر شرط الأقدمية المطلوبة في الرتبة المعنية تبعا لتتقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو بعد إجراء دورة التكوين، ممّا يعني الموظفين الذين لا يتوفّر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورات تكوينية تؤهلهم مدّتها للحصول على الأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى، أنظر بشير الشريف شمس الدين، مرجع سابق ص48.

² - المرسوم رقم 137/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن إنشاء سلم الخاصّة بمرتبات الموظفين وتنظيم مهنتهم، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

³ - المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 2007/09/29، المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

بموجب المادة 12 و 13 منه نستشف شروط الترقية في الدرجات، إذ يترجم تعويض الخبرة بزيادة إستدلالية تبعا لوتيرة الترقية، ويشترط على الموظفين من أجل الانتقال إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفر فيهم الشروط القانونية المعمول بها، وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين و 6 أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة، وتوزع سنوات الأقدمية على ثلاث وتائر هي المدة الدنيا، المدة المتوسطة، والمدة القصوى، ويكون تبعا حسب النسب (4، 4، 2) من ضمن 10 موظفين، وهذا يعني ترقية 4 موظفين على أساس المدة الدنيا، وترقية 4 موظفين على أساس المدة المتوسطة، وموظفين اثنين على أساس المدة القصوى، وهذا طبقا لنص المادة 75 من المرسوم التنفيذي 59/85، والمادة 12 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07، وللإشارة فإنه بإمكان القوانين الأساسية الخاصة أن تقر وتبرتين فقط للترقية في الدرجة والنسب في هذه الحالة تكون بستة وأربعة (6، 4) من ضمن 10 موظفين، أي ترقية 6 موظفين على أساس المدة الدنيا و 4 موظفين على أساس المدة القصوى.

1 - الترقية في الرتبة

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بعبارة أخرى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي، ويكون ذلك برتبة معينة ترتبط هذه الأخيرة بواجبات ومسؤوليات أكبر، وبمقابل حقوق مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات. وتأخذ الترقية في الرتب صورتين:

- الترقية من رتبة إلى رتبة أخرى ضمن نفس السلك، إذ يرتقي الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه، وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة، وللتذكير فإن البنية الهيكلية لمختلف الأسلاك تحاول الإدماج في آن واحد بين طموحات الموظف لتحسين وضعيته الاجتماعية وحاجيات الإدارة.
- الترقية من سلك إلى السلك الذي يعلوه (الترقية الداخلية)، تفترض هذه الترقية انتقال الموظف من سلك إلى السلك الذي يعلوه في ظل شروط تختلف عن الشروط الخاصة بالتوظيف الخارجي.

ولقد نظم القانون الجزائري الترقية في الرتبة وتضمنتها جميع النصوص القانونية للوظيفة العمومية، إذ جاء النص عليها في الأمر رقم 133/66 في المادة 26 منه التي جاء فيها: "...فإن الموظفين الذين يثبتون إما على أقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدة ضمن شروط جدول الترقية، وإما على نجاح في امتحان مهني يمكن ترقيةهم قصد الدخول في سلك آخر"، فهذه الترقية تقوم على أساس الأقدمية والجدارة معا.

كما تعرض المرسوم رقم 59/85 إلى الترقية الرتبوية داخل نفس السلك، وإلى الترقية من سلك إلى سلك آخر يعلوه، وعرفت المادة 54 منه الترقية بنصها:

"تتمثل في الإلتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي"، وأكدت هذا المعنى الفقرة الثانية من نفس المادة بنصها: "تغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك"

كما تطرقت المادة 60 من نفس المرسوم إلى الترقية بالأقدمية حين نصت على أنه: "يستفيد أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية للجبهة المدنية لجبهة التحرير الوطني كما ورد تحديدهم في التنظيم المعمول به وكذلك أرامل الشهداء تخفيض ثلث الأقدمية المطلوبة للإلتحاق بالسلك الأعلى عن طريق الإمتحان المهني".

ولم يخرج الأمر رقم 03/06 على ما سبقه من التشريعات ونصت على الترقية الرتبوية بموجب المادة 107 منه على "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالإنقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى المباشر".

ومن الأهمية بماكان أن نشير إلى أن الترقية في الدرجة تخص تحسين مستوى راتب الموظف بصفة تدريجية، ولا تغير هذه الترقية في طبيعة عمل الموظف أو تزيد من مسؤولياته، فهي تمثل في آن واحد مكافأة على الولاء الذي يتحلى به الموظف اتجاه الإدارة، ووسيلة تمكنه من التكفل اللائق بأعباء أسرته المتزايدة عبر السنين¹، وخلافا لذلك فإن الترقية في الرتبة بنوعيتها تؤدي إلى زيادة في الراتب مع مسؤوليات أعلى، فالترقية في الرتبة هي المعنية بالتوظيف الداخلي التي اعتمدها المشرع الجزائري.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 182.

الفرع الثاني: طرق الترقية في التشريع الجزائري

تضمنت قوانين الوظيفة العمومية الطرق التي تتم ضمنها الترقية، فنصّ الأمر رقم 133/66 في المادة 26 منه على الإمتحان المهني على أساس الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الأقدمية والمقيدين في قائمة الكفاءة المعدّة ضمن شروط جدول الترقية، أما المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 فقد عدت هذه الطرق بنصّها على أنه: "تتم الترقية حسب الكفاءات الآتية:

- عن طريق المسابقات أو الإمتحانات المهنية التي تنظم، إن اقتضى الحال، عقب تدريب للتكوين أو تحسين المستوى،
- بالإختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الأقدمية، ويثبتون الخبرة المهنية الكافية عن طريق التسجيل في جدول سنوي للترقية، بعد استشارة لجنة الموظفين،
- على أساس الشهادات، من بين الموظفين الذين أحرزوا المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد".

ويقابل مضمون هذه المادة ما جاء في المادة 107 من الأمر رقم 03/06، وسنورد فيما يلي هذه الطرق من الترقية:

أولاً: الترقية عن طريق الاختيار

كما سبقت الإشارة إليه فقد نصّت مختلف قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة على الترقية في الرتب، حيث تطرّق كل من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 بموجب المادة 55 منه¹، والأمر رقم 03/06 في المادة 107² إلى الترقية عن طريق الإختيار، وما يلاحظ على هاتين المادتين أنّهما لم تعطيا تعريفا للترقية عن طريق الإختيار، بل تعرّضتا إلى جانبها الإجرائي أي جانب الشروط الواجب توفّرها للإستفادة من

¹ - المادة 55 تنص: "...بالإختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الأقدمية، ويثبتون الخبرة المهنية الكافية عن طريق التسجيل في الجدول السنوي للترقية، بعد استشارة لجنة الموظفين...".

² - المادة 107 "...على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة...".

الترقية، وبمقارنة هاتين المادتين نستنتج أنّ المادة 55 أضافت شرط الخبرة المهنية الكافية، وتمثّل شروط الترقية عن طريق الإختيار فيما يلي:

- إكتساب صفة الموظف: بالرجوع إلى المادة 4 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية لسنة 2006 تتضح هذه المسألة حيث يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري، من هنا نستنتج الشروط الأساسية لاكتساب صفة موظف والمتمثلة في:

- التعيين في وظيفة عمومية دائمة

- الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري

- إثبات حدّ أدنى من الأقدمية المطلوبة، وذلك طبقاً لما تقره القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك، ويعني هذا الشرط أنّ الإستفادة من الترقية الإختيارية مشروط بإستفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف حتى يطمح للترقية الإختيارية إلى الرتبة الأعلى مباشرة.

- إكتساب خبرة مهنية كافية

- التّسجيل في قائمة التّأهيل (التّسجيل في الجدول السنوي للترقية): هو إجراء ضروري تتبعه الإدارة المستخدمة يقدّم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يتمثل هذا الإجراء أساساً في إعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الموظفين المستوفين شروط الأقدمية، وتشمل هذه الجداول على كافة البيانات الواجب معرفتها عن كل مترشّح للإستفادة من الترقية الإخ نيارية حتى يتسنى لكل أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء البت في قائمة المترشّحين، وبالتالي إختيار الموظفين الذين يستفيدون من الترقية.

إذا كان من السهل تقييم الشرطين الأوّل والثاني فإنّ الأمر على عكسه بالنسبة للشرطين المواليين،

فالخبرة المهنية الكافية التي ميزها القانون الأساسي النّمونجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية عن الأقدمية لا يستند تقديرها إلى معايير موضوعية محدّدة تجعلها قابلة للقياس والتقييم، بل هي مجرد انطباعات ذاتية للقيام بعملية تقييم مستوى خبرة موظفيها، قد يكون هذا سبباً لعدم النص عليه في الأمر رقم 03/06،

أما جداول الترقية السنوية فلا تؤثر إلا بصفة رمزية على تطور المسارات المهنية، فنسبة المناصب المخصصة لهذا النوع من الترقية لا تتجاوز 5 % من عدد المناصب الشاغرة، وهو الأمر الذي يجعلها عديمة الفعالية في غالب الأحيان¹، وتجدر الإشارة أنه وطبقا للمادة 107 فقرة 2 من الأمر 03/06 لا يستفيد الموظفون من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

ثانيا: الترقية عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني

نظرا لأهمية هذا النوع من الترقية فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره، ولهذا الغرض صدر المرسوم التنفيذي رقم 95 / 293 المؤرخ 1995/12/30، المتعلق بكفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والاختيارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية²، وتطبيقا له أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومية التعلّيمية رقم 8 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكفاءات تنظيم إجراء المسابقات والإمتحانات المهنية³، وكذا المرسوم رقم 194/12 المؤرخ في 25/04/2012، المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية⁴، وتطبيقا له صدرت التعلّيمية رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12⁵.

باستقراء المرسومين السابقين نلاحظ أنهما لم يعطيا تعريفا للإمتحان المهني، الذي يعتبر طريقة للتوظيف الداخلي تسمح للموظفين الذين اكتسبوا الأقدمية والكفاءة في بعض الحالات باجتياز امتحان مهني ذو طبيعة مهنية من أجل الترقية إلى رتبة أعلى، ويعتبر الإمتحان المهني من أحسن طرق الترقية لكونه يسمح للموظفين الذين لم يتمكنوا من الحصول على شهادة أو إتمام مسار دراستهم بالترقية في رتبة أعلى، كما أنّ هذه الطريقة للتوظيف أقل تكلفة من التوظيف عن طريق التكوين المتخصص.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 193.

² - المرسوم التنفيذي رقم 293/95، المؤرخ في 1995/12/30، المتعلق بكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختيارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 57، الصادرة بتاريخ 4 أكتوبر 1995.

³ - التعلّيمية رقم 8، المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكفاءات تنظيم إجراء المسابقات والإمتحانات المهنية، مجموعة المنشورات والتعليمات، المديرية العامة للتوظيف العمومية، ديسمبر 2005، ص 50.

⁴ - المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25/04/2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

⁵ - <http://www.dgfp.gov.dz>, consulté le 16/01/2014.

وتخص هذه الطريقة في ظل المرسوم التنفيذي رقم 59/85 الموظفين الذين ينتمون للرتب الأقل من 9 أي موظفي التنفيذ، أما في ظل الأمر 03/06 بموجب المادة 8 منه فتخص الموظفين الذين ينتمون إلى المجموعة (د)، أي مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ. يفتح و ينظم غالبا الإمتحان المهني على المستوى المحلي و أحيانا من الإدارة المركزية، وللاشارة فإن الإمتحان المهني يخضع لنفس القواعد العامة التي تحكم المسابقات والإختبارات المهنية¹. أما فيما يخص الفحص المهني فقد سبق التطرق له²، وهو إختبار خارجي وداخلي أيضا .

ثالثا: الترقية عن طريق تكوين متخصص

نصت القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية، فهذا النوع من الترقية ينتج عنه تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين بعد حصولهم على التكوين المتخصص، ومن أجل تجسيد هذه الترقية تقوم المؤسسة أو الادارة العمومية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين وتجديد المعلومات، وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية واحتياجاتها، ولتنظيم هذا النوع من الترقية أحدث المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 1996/03/03 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004³، الذي منح الامتيازات للموظفين الذين تابعوا تكويننا متخصصا للإلتحاق برتبة أو سلك أعلى.

رابعا: الترقية على أساس الشهادات

تشتت ترقية الموظفين على أساس الشهادات أن يتحصلوا على الشهادة أو المؤهلات خلال حياتهم المهنية التي تسمح لهم بالإلتحاق برتبة أعلى من رتبهم الأصلية، وتطبيقا لهذا جاء المنشور رقم 1710 المؤرخ في 1996/11/05 المتعلق بتعيين الموظفين في رتبة أعلى، والذي يقر بأنه يسمح للموظفين الذين

¹ – Taib Essaid, Droit de la fonction publique, édition distribution houma, alger, 2005, P 120.

² – أنظر الصفحة رقم 64 من هذه المذكرة.

³ – أحمد التجاني بلعروسي، رشيد وابل، قانون الوظيفة العمومي، دار هومه، الطبعة الرابعة، 2008، ص 282.

تحصلوا على الشهادة بعد توظيفهم الأول للإلتحاق برتبة أعلى في إطار القوانين الأساسية الخاضعين لها مهما كانت طبيعة المسابقة المشروطة للإلتحاق بالرتبة المعنية، فبإمكان هؤلاء الموظفين الإلتحاق مباشرة على أساس الشهادة برتبة أعلى في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف.

وتجدر الإشارة أنّ المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ميّز بين فئتين:

- الفئة الأولى: كل الموظفين الذين يثبتوا حصولهم على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد، وتلتحق بهذه الفئة أيضا طبقا لما جاء في المادة 34

الفقرة 5 جزئية (أ) و(ب) :

- المترشحين المتخرجين من المؤسسات التكوينية المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية.

- المترشحين المتخرجين من المؤسسات التكوينية المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية الأخرى.

- الفئة الثانية: وتعني الموظفين الذين وبغض النظر عن كونهم يمتلكون الشهادات والمؤهلات فإنهم يطمحون للإلتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون إليه، فلهؤلاء حق الأولوية في الإستفادة من هذا النوع من الترقية (التوظيف).

و نصّت التعلّيمية رقم 19 المتعلقة بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى¹ على وجوب التأكّد من أنّ الشهادات والمؤهلات تتناسب والتخصّصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف.

خامسا: الترقية الإستثنائية

يخص هذا النوع من الترقية موظفي بعض القطاعات مكافأة لهم على الأعمال البطولية والمخاطر التي يتعرّضون لها عند القيام بمهامهم، وقد كرّس هذه الترقية لأول مرة المرسوم 59/85 السابق الذكر بموجب المادة 57 منه، والذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة إمكانية التّحديد الدقيق للرتب والأسلاك

¹ - <http://www.dgfp.gov.dz> .consulté le 16/01/2014.

التي قد تطبق عليها هذه الترقيات، والتي لا يمكن العمل بها إلا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوب شغلها، وقد حددت التعلية رقم 240 المؤرخة في 15/05/1995 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي مجال تطبيق هذه المادة، وأحاطته بشروط إجرائية مقيدة تقتضي:

- إثبات القيام بعمل شجاع أو بطولي معترف به، أو إثبات إستحقاق شخصي مميز
- تقديم تقرير معلل ومفصل عن ظروف القيام بهذا العمل الإستثنائي أو التحلي بهذا الاستحقاق

الشخصي

- الحصول على رأي مطابق للجنة المتساوية الأعضاء

وفي الكثير من الأحيان تصدر هذه الترقية بمناسبة إحتفالات تكريمية تنظمها القطاعات المعنية إعترافا بالجميل لبعض موظفيها مثل رجال الأمن ورجال المطافئ¹.

ومن الأهمية أن نشير إلى أن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الحالي لم يتضمن الإبقاء على هذا النمط من الترقية، تاركا ذلك للقوانين الأساسية الخاصة أن تمدد العمل به تبعا للمهام المنوطة بأعضائها².

¹ - Essaid taib, opcit, p 158.

² - هاشمي خرفي مرجع سابق، ص 195.

المبحث الثاني: تطور كفاءات التوظيف

كما سبق وأن ذكرنا فإنّ المشرّع تبني نمطين من التوظيف، التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي، وفي ظل هذين النمطين نصّ على طرق التوظيف التي يعتمد عليها كلاهما، فبالنسبة للتوظيف الخارجي الذي يكون وفق المسابقات منح المشرّع للمؤسسات والإدارات العموميّة السّلطة التقديرية في الاختيار بين المسابقة على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار أو الجمع بينهما، كما اعتمد طريقة الترقية، ولا تمر هذه العمليات بطرق عشوائية، بل أحاطها المشرّع بقواعد قانونية وتنظيمية أوجب على المؤسسات والإدارات العموميّة احترامها عند القيام بتعزيز مواردها البشرية، وألزمها بالمرور بمراحل الهدف منها مراعاة مبدأ المساواة وتنميين مبدأ الجدارة وإشراك مصالح الوظيفة العموميّة في هذه العملية عن طريق الرقابة التي تمارسها في هذا المجال.

وعلى ما سبق سينصب اهتمامنا في هذا المبحث على التّعرض لكفاءات التوظيف -بنمطيه الخارجي والداخلي- وتطورها على مستوى المؤسسات والإدارات العموميّة، ثم نسلط الضوء على مصالح الوظيفة العموميّة ونبرز دورها الرقابي وكيف تطوّر، معتمدين في ذلك على النصوص التنظيمية والتعليمات التي صدرت بهذا الشأن، وذلك من خلال ثلاث مطالب:

المطلب الأوّل: كفاءات تنظيم التوظيف الخارجي

المطلب الثاني: كفاءات تنظيم التوظيف الداخلي

المطلب الثالث: مصالح الوظيف العمومي ودورها الرقابي

المطلب الأوّل: كفاءات تنظيم التوظيف الخارجي

كما سبقت الإشارة إليه تعتبر المسابقات والفحوص المهنية من طرق التوظيف الخارجي، ويتمثل الإطار القانوني لها في المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 متعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين المعدل و المتمم و المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العموميّة المعدل والمتمم، إذ نصّت المادة 25 من هذا الأخير على: "تحدّد

السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كفاءات تطبيق هذا المرسوم بتعليمية عند الحاجة"، وتطبيقا لهذا النص صدرت التعليمية رقم 8 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلقة بكفاءات تنظيم إجراء المسابقات والإمتحانات المهنية، وكذا المرسوم رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الذي نصت المادة 36 منه على أنه: "توضّح كفاءات تطبيق هذا المرسوم عند الحاجة بتعليمية من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية"، وتطبيقا له صدرت التعليمية رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة وعليه سنعالج كفاءات التوظيف الخارجي أي إجراءات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية عبر مراحل ثلاث نخصص لكل منها فرعا مستقلا.

الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية

الفرع الثالث: مرحلة سير المسابقات والإختبارات المهنية وإعلان النتائج

الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها

أولا: فتح المسابقة

من شروط قبول المسابقة صدور قرار أو مقرر يتضمن فتح المسابقة، إذ على السلطة التي تمتلك صلاحية التوظيف الرغبة في إجراء عملية التوظيف أن تبادر بأخذ قرار أو مقرر فتح المسابقة، حيث جاء في المادة 2 من المرسوم رقم 145/66 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظفين¹، أنّ وسيلة فتح المسابقة هي قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني بعد أخذ رأي الوزير المكلف بالمالية، على أن يحدّد هذا القرار ما يأتي:

- تعيين الوظيفة التي تفتح المسابقات من أجل الدخول إليها.

¹ - المرسوم رقم 145 / 66، المؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظفين، المعدّل والمتمّم بالمرسومين، المرسوم رقم 126/95 المؤرخ في 29/04/1995، والمرسوم رقم 32/97 المؤرخ في 1997/01/11.

- التاريخ المحقق لإجراء المسابقة.
 - الشروط المفروضة فيما يخص السن والشهادة.
 - العدد الإجمالي للأماكن المعروضة.
 - تكوين ملف المترشح بكيفية مفصلة.
 - تاريخ ابتداء وانتهاء التسجيل، العنوان المحدد الذي توجه إليه الملفات.
 - نوع الإختبارات المفروضة على المترشحين (المواد، المدد، العوامل، النقط المعتمدة في الرسوب).
 - التشكيل النظامي للجنة الإمتحان.
 - كل الأحكام المتعلقة بتعيين المترشحين المقبولين وتخصيصهم.
 - البرامج المفصلة للإمتحان أو المسابقة، التي يجب إلحاقها بقرار فتح المسابقة.
- أمّا المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المعدل والمنتّم، فقد نصّت المادة 4 منه على أن يعلن إجراء المسابقات والإختبارات المهنية بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، وما يستتف من هذه المادة أنّ تنظيم المسابقات والإختبارات المهنية يكون سواء من قبل السلطة المخول لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عند الإقتضاء، وجاء هذا الخيار الأخير بغية ضمان التّحكم الأفضل في المسابقات والإختبارات المهنية، إذ يمكن أن تحل السلطة الوصية محل المؤسسات والإدارات العموميّة التابعة لها بتجميع هذه المسابقات والإختبارات المهنية والإشراف على تنظيمها لفائدة المؤسسات والإدارات العموميّة المعنية، ولقد أوردت التّعليمية رقم 21 المؤرخة في 2004/12/05 نماذج الوثائق المحددة بموجب التّعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 2004/10/18 المتعلقة بكفاءات تنظيم وسير المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية، التي جاءت تطبيقاً للمرسوم رقم 293/95 السابق الذكر، ومن هذه النماذج نموذج من قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادات¹، ونموذج قرار أو مقرر يتضمّن فتح المسابقة على أساس الإختبارات.

¹ - أنظر الملحق رقم 1، صفحة 123.

أما المرسوم رقم 194/12 وطبقا لما جاء في المادة 10 منه فقد أبقى على وسيلة فتح المسابقة وعلى الجهة التي لها سلطة فتح المسابقة التي أقرها المرسوم 293/95، ونصت هذه المادة على محتوى قرار أو مقرّر فتح المسابقة وأوردت التعلّيمية رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12¹ نماذج لهذه القرارات والمقرّرات، من بينها قرارات أو مقرّرات فتح المسابقة على أساس الشهادة، وفتح مسابقة على أساس الإختبارات².

ولم يتطرّق المرسوم رقم 145/66 إلى تبليغ القرارات ومقرّرات فتح السابقات والإختبارات المهنية التي تخوّل مباشرة أو عن طريق المدارس التكوينية المتخصصة ممارسة الوظائف، ذلك لكون هذه القرارات والمقرّرات صادرة بموجب قرار مشترك من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني، فمصالح الوزير المكلف بالوظيفة العمومية هم على دراية بهذه العملية.

أما في ظل المرسوم التنفيذي رقم 293/95 فقد ألزمت المادة 5 منه تبليغ قرارات ومقرّرات فتح المسابقات والإختبارات المهنية للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع عليها، من أجل ضمان مراقبة مشروعية العملية ومطابقتها للتنظيم المعمول به، ويتعيّن عليها أن تبدي رأيها خلال أجل أقصاه 15 يوما.

أما في ظل القانون الجديد رقم 03/06 وتطبيقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، يتعيّن على المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ نسخة من قرار أو مقرّر فتح المسابقات و الإختبارات المهنية للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه، ويتم ذلك عن طريق إيداع لدى المصالح المختصة للوظيفة العمومية مقابل وصل استلام، ويجب على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها

¹ - التعلّيمية رقم 1، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدّد لكفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، المديرية العامة للتوظيف العمومي.

² - أنظر الملحق رقم 2، صفحة 124.

في مطابقة القرار أو المقرر للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه 7 أيام عمل، وبانتهاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا.

وعليه فإنّ الهدف من الرّأي المطابق لمصالح الوظيفة العموميّة هو التّأكد من مدى مطابقة أحكام قرار أو مقرر الفتح لـ:

- أحكام القانون لاسيما المتعلّق بالشروط المطلوبة للمشاركة في المسابقات والفحوص المهنية (الشهادات والمؤهلات المطلوبة للتوظيف).
 - الأحكام التنظيمية المنصوص عليها في القرارات المحدّدة في إطار تنظيم المسابقات والفحوص المهنية (طبيعة الإختبارات، تنقيط معايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة...).
 - مقرر توزيع المناصب المالية.
- وتجدر الإشارة أنّ قرارات أو مقرّرات فتح المسابقة والفحوص المهنية التي لم يتمّ تبليغها في الآجال المحدّدة للمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العموميّة تجعل الإجراءات اللاحقة غير ملزمة لها.
- وما يلاحظ في الآجال بين كل من المرسوم 293/95 والمرسوم 194/12، أنّ هذا الأخير قد قلّصها إلى 5 أيام، وذلك من أجل إضفاء مرونة ومصداقية أكبر على هذه العملية، والحد من البيروقراطية التي تعطل المصالح الإدارية.

ثانيا: الإعلان عن المسابقة

يعتبر الإعلان عن المسابقة أولى الضوابط التي تكفل تحقيق المساواة والجدارة للإلتحاق بالوظائف العامّة، وذلك لما يتيح من علم واسع لكافة المواطنين، هذا الإعلان الذي يجب أن يتصف بالموضوعية وعدم التجهيل، ويقصد بالموضوعية تجنب كل الشّروط التي تجعل الإعلان قاصرا على فئة دون أخرى، بينما يقصد بعدم التجهيل ضرورة وضوح الإعلان.

ولقد تطرّق المرسوم رقم 145/66 إلى الإعلان عن المسابقة في المادة 3 منه إذ نص على أن تنشر قرارات فتح المسابقة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وفي مجلة الوظيفة

العمومية أو في النشريات الرسمية التي تحدّد قائمتها بقرار مشترك من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني، قبل شهرين على الأقل من التاريخ المحدّد لإيداع الترشّحات.

أمّا المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المعدّل والمتمّم بالمرسوم التنفيذي رقم 148/03 في المادة 6 منه، والتّعليمة الوزارية المشتركة رقم 8 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، فقد أوجبا إشهار المسابقات في الصحافة المكتوبة في يوميتين باللّغة العربية وفي يوميتين باللّغة الفرنسية، أي أربع إشهارات، وتحدّد المدّة بين الإشهار الأوّل والأخير بـ 15 يوما على الأكثر، كما ينبغي إصاق إعلان التوظيف في مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وكذا بمقر مركز أو مراكز الإمتحان إذا تعلق الأمر بمسابقة على أساس الاختبارات.

أمّا بالنسبة للاختبارات المهنية الخارجية فيجب أن يكون إصاق الإعلان لهذا النمط من التوظيف على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية وكذا مركز أو مراكز الإمتحان، وإعمالا لمبدأ المساواة فإنّ مخالفة هذه القواعد تؤدي إلى عدم شرعية عملية التوظيف.

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 194/12، فقد نصّت المادة 12 منه على وجوب إشهار المسابقات والفحوص المهنية وفق كفاءات محدّدة في أجل أقصاه 7 أيام عمل، إبتداء من تاريخ الحصول على الرأى المطابق لمصالح الوظيفة العمومية، ويكون الاعلان عن التوظيف:

أ) عن طريق الصحافة المكتوبة¹ وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب في الصّنف 10 على الأقل. يجب أن يتم الإشهار في الصحافة المكتوبة:

- بالنسبة للمسابقات ذات البعد الوطني وتلك المنظّمة مركزيا يكون الإعلان في يومية وطنية باللّغة العربية، وأخرى باللّغة الفرنسية على الأقل.
- بالنسبة للمسابقات الأخرى أي التي تخص تراب ولاية أو بلدية : في يومية وطنية أو جهوية باللّغة العربية، أو في يومية وطنية أو جهوية باللّغة الفرنسية على الأقل.

¹ - أنظر الملحق رقم 3، صفحة 125.

ب) عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل، وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب الأخرى.

وتجدر الإشارة إلى أنه بات ضروريا إشهار مختلف المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية وجوبا على موقع الإنترنت الخاص بالمديرية العامة للتوظيف العمومية¹، ويجب أن يتضمن الإعلان ما يلي:

- تكوين الملف.

- مكان إيداع ملفات الترشح وعنوانه وكفاءات ذلك.

- مكان إجراء المسابقات والفحوص المهنية عند الإقتضاء.

- معايير الإقتضاء بالنسبة للمسابقة على أساس الشهادة.

- طرق الطعن².

وفيما يخص تكوين الملف فقد سكت المرسوم 145/66 على محتوى الملف الإداري المطلوب

للترشح للمسابقات تاركا ذلك للقوانين الخاصة، أما المرسوم التنفيذي رقم 293/95 ومن خلال التعلية

الوزارية المشتركة رقم 8 السابقة الذكر، في النقطة 5 منها فقد نص على أنه يجب أن تتضمن ملفات

الترشح للمسابقات الإختبارات المهنية الوثائق التالية:

- طلب خطي للمشاركة.

- نسخة مصادق عليها من الشهادة أو المؤهل.

- نسخة من شهادة إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

- عند الإقتضاء شهادات عمل تثبت الخبرة المهنية.

- شهادة السوابق العدلية (صحيفة رقم 3).

- شهادة الجنسية.

- الشهادات الطبية (طب عام، أمراض صدرية).

¹ - www.concours-fonction-publique.gov.dz

² - راجع المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 السابق الذكر.

- وفي ظل المرسوم 194/12 الذي جاءت تطبيقاً له التعلّمة رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 فقد أوجبت أن تتضمن ملفات الترشّح للمسابقات والفحوص المهنية ما يلي:
- بالنسبة للمسابقات على أساس الإختبارات والفحوص المهنية يتكون الملف من:
 - نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الشهادة أو المؤهل المطلوب.
 - نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الوثيقة التي تثبت وضعيّة المترشّح اتّجاه الخدمة الوطنية.
 - نسخة طبق الأصل مصادق عليها من وثيقة التعريف الوطني.
 - شهادة السوابق العدلية رقم 3 سارية المفعول.
 - صورتان شمسيّتان.
 - شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات والبلديات البعيدة.
 - أمّا بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة فينبغي زيادة على الوثائق السابقة إضافة الوثائق التالية:
 - شهادة العمل التي تحدّد الخبرة المهنية للمترشّح مؤشر عليها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة في القطاع الخاص.
 - شهادة تثبت مدة العمل المؤداة فعلياً من طرف المترشّح في إطار جهاز الإدماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، توضح المنصب المشغول.
 - كل وثيقة تثبت متابعة تكويننا أعلى من الشهادة المطلوبة في التخصّص.
 - كل وثيقة تثبت الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشّح في التخصّص.
 - شهادة طبية تؤكد قدرة المترشّح على ممارسة المهام المنوطة بالرتبة المطلوبة.
- ويتعيّن على المترشّحين الناجحين نهائياً استكمال ملفات توظيفهم بشهادة الجنسية، نسخة من شهادة الميلاد، وشهادة عائلية¹.

¹ - راجع التعلّمة رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 السابقة الذكر .

وقصد إضفاء مرونة أكثر صدرت التعلّمة رقم 151 المؤرخة في 05 ديسمبر 2013 المتعلقة بكفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية¹ التي جاء فيها أنه ينبغي أن تتضمن ملفات الترشح فقط الوثائق التالية:

- طلب خطي.
 - نسخة من بطاقة التعريف الوطني.
 - نسخة من المؤهل أو الشهادة المطلوبة مرفقة بكشف نقاط مسار التكوين.
 - بطاقة معلومات تملأ² من طرف المترشح.
- يتعين على المترشحين المقبولين نهائيا قبل تعيينهم في الرتب أو المناصب المترشح لها، استكمال ملفاتهم الإدارية بكافة الوثائق الأخرى لاسيما:
- نسخة من الوثيقة التي تثبت وضعيّة المترشح إزاء الخدمة الوطنية.
 - شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في المناصب المفتوحة في الولايات أو البلديات البعيدة³.

¹ - التعلّمة رقم 151 المؤرخة في 05 ديسمبر 2013 المتعلقة بكفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية ، مفتشية التوظيف العمومي لولاية الأغواط

² - أنظر الملحق رقم 4، صفحة 126 .

³ - ولقد كرس المرسوم التنفيذي رقم 194/12 من خلال المادة 6 منه معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله كعنصر فاصل لمشاركة المترشحين في المسابقات والفحوص المهنية للتوظيف الخارجي، إذا ما تعلق الأمر بالمسابقات ذات الطابع الوطني فإن التسجيل للمشاركة في هذه المسابقات يفتح لكل المترشحين المستوفين للشروط القانونية المحددة في التنظيم المعمول به بغض النظر عن مكان إقامتهم ، ويتم تحديد الطابع الوطني للمسابقات من طرف الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية، ويكرس الطابع الوطني للمسابقات بموجب قرار أو مقرر فتح المسابقة، وفي حالة عدم اشتراط الإقامة كشرط للمشاركة في المسابقة تعتبر هذه الأخيرة ذات طابع وطني.

في حالة تواجد المنصب المعني في تراب الولاية، يتم تنظيم المسابقة من طرف أو لفائدة مؤسسة أو إدارة عمومية تقع في هذه الولاية كالمصالح غير الممركزة مثلا، ويخص التوظيف في هذه الحالة المترشحين المقيمين بهذه الولاية، وفيما يخص المسابقات المنظمة من طرف بلدية بعيدة فإن الأولوية تمنح للمترشحين المقيمين بهذه البلدية.

وفيما يخص فتح السجلات و ضمان الشفافية والإنصاف، نصت المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 على تسجيل ملفات الترشح حسب تاريخ استلامها في دفاتر تفتح خصيصا لهذا الغرض لدى كل مؤسسة أو إدارة عمومية معنية، كما يتم تسجيلها في سجل البريد الوارد، وتبدأ عملية تسجيل ملفات الترشح ابتداء من صدور أول إشهار وتختتم هذه العملية بعد 45 يوم، وبالتالي ترفض كل ملفات الترشح الواردة بعد هذا الأجل.

أما المرسوم التنفيذي رقم 194/12 السابق الذكر فقد نص بموجب المادة 13 منه على أن تنطلق السجلات في المسابقات والفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان في الصحافة المكتوبة أو الإصاق، وتمتد لمدة 15 يوم عمل على الأقل و 30 يوم عمل على الأكثر، وتتولى الإدارة المعنية رفض ملفات المترشحين التي تصل خارج هذه الأجال.

ترسل ملفات الترشح عن طريق رسالة موصى عليها مع إشهار بالاستلام، أو تودع مباشرة لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية مقابل وصل استلام يبين على وجه الخصوص إسم ولقب المترشح، عدد وطبيعة الوثائق التي يتضمنها هذا الملف.

وقصد ضمان المتابعة الجيدة للتسجيلات يتم تسجيل ملفات الترشح حسب الترتيب الزمني لاستلامها في دفتر خاص يفتح لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو الهيئة التابعة لها عند الإقتضاء، يؤشر ويرقم الدفتر الخاص المفتوح من طرف مسؤول المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو ممثله، وينبغي أن يوضع هذا الدفتر تحت تصرف مصالح الوظيفة العمومية عند كل عملية مراقبة أو تدقيق تقوم بها¹.

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية

تدرس ملفات الترشح فور استلامها من طرف لجنة الاختيار، ويترتب عن هذه الدراسة إعداد محضر تدون فيه:

¹ - راجع التعليمة رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 متعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 السابقة الذكر

- القائمة الإسمية للمتشرّحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الفحص المهني، وذلك متى توقّرت فيهم الشّروط المطلوبة.
 - القائمة الإسمية للمتشرّحين غير المقبولين الذين رفضت ملفاتهم، مع تبيان أسباب الرّفص والتي قد تعود مثلا إلى نقص بعض الوثائق أو عدم مطابقة التّخصّص لشهادة أو مؤهل للمنصب المطلوب...
- وعلى الإدارة المعنية تبليغ هذا المحضر مرفقا بنسخة من أوّل إعلان عن المسابقة إلى المصالح المركزية أو المحليّة للوظيفة العموميّة في أجل لا يتعدى 8 أيام ، طبقا لما جاء في التعليميّة رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 السالفة الذكر .
- ولقد نصّت المادّة 8 من المرسوم رقم 293/95، وكذا المادّة 15 من المرسوم التّنفيذي رقم 194/12، أنّه يتعيّن على الإدارة إعلام المترشّحين المقبولين للمشاركة في المسابقات والاختبارات بواسطة رسالة فردية مرفوقة بوصل استلام، وعن طريق الإلصاق على مستوى أماكن العمل، وبأية طريقة أخرى ملائمة ،برقية، صحافة مكتوبة، بريد إلكتروني، رسالة قصيرة، وعلى موقع الإنترنت، ويكون ذلك في أجل أدناه 15 يوم عمل قبل التّاريخ المحدّد لإجراء المسابقة أو الفحص المهني طبقا لما جاء في التعليميّة 8، وفي ظرف 10 أيام طبقا لما نصّت عليه التعليميّة 1 السابّقة الذكر.
- كما يجب على الإدارة إعلام المترشّحين غير المقبولين في المسابقة بأسباب الرّفص وفقا للأجال المذكورة أنفا بالنسبة لإعلام المترشّحين المقبولين، ولهؤلاء تقديم طعون في أجل لا يقل عن 10 أيام قبل التاريخ المقرّر لإجراء الإمتحانات طبقا لما جاء في المادّة 9 من المرسوم التّنفيذي رقم 293/95، أمّا المادّة 16 من المرسوم التّنفيذي رقم 194/12 فقد قلّصت هذا الأجل إلى 5 أيام، كما تطرّقت المادّة 9 السالفة الذكر إلى اللجنة التي ترفع إليها الطعون والتي تتكوّن من:
- ممثل مصالح الوظيفة العموميّة رئيسا.
 - ممثل الإدارة المعنية.
 - ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين المنتمين إلى السلك أو الرتبة المقصودين.

أما المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 فنصت أنّ الطعون تقدّم لدى السلّطة التي لها صلاحية التعيين والتي تتكوّن من:

- ممثلي المؤسسة أو الإدارة العموميّة المعنية.
- ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية.

وما يلاحظ في لجنة الطعون غياب ممثل مصالح الوظيفة العموميّة، وهذا راجع لكون الرقابة التي تمارسها مصالح الوظيفة العموميّة في ظل هذا المرسوم هي رقابة لاحقة، وفي حالة ما إذا قدّرت السلّطة التي لها صلاحية التعيين أنّ الطعون مؤسّسة، يتعيّن عليها إعلام المترشّحين المعنيين حسب نفس الكفاءات السابقة قبل 5 أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء المسابقة أو الفحص المهني¹، كما يتم إعلام المترشّحين الذي اعتبرت طعونهم غير مؤسّسة بواسطة رسالة فردية وبكل وسيلة ملائمة، ويتعيّن على الإدارة بعد دراسة الطعون أن تعد محضرا إضافيا لقائمة المترشّحين المؤسسة طعونهم للمشاركة في المسابقات والفحص المهني، وقائمة المترشّحين التي رفضت ملفاتهم نهائيا مع توضيح أسباب الرفض وتبليغها إلى المصالح المكلفة بالوظيفة العموميّة.

الفرع الثالث: مرحلة سير المسابقات والإختبارات المهنية وإعلان النتائج

أولا: مرحلة سير المسابقات و الإختبارات المهنية

1 - من حيث الأجال : نصّت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 293/95 أنّه يجب استكمال المسابقات والفحوص المهنية في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ نشر القرار أو المقرّر الخاص به، مع إمكانية تقليص هذا الأجل أو تمديده عند الإقتضاء بشهر واحد، وذلك بعد استشارة السلّطة المكلفة بالوظيفة العموميّة مسبقا، وتبطل في حالة عدم إجرائها في الأجال المحدّدة ، أما المرسوم التنفيذي رقم 194/12 فقد مدّد آجال إجراء المسابقات أو الفحوص المهنية في أجل أقصاه أربعة أشهر، وذلك ابتداء من تاريخ الحصول على الرّأي المطابق المنصوص عليه في المادة 11، مع إمكانية تمديد هذا أجل إذا دعت الحاجة بشهر واحد، ويكون ذلك بموجب مقرّر من الوزير الوصي، وإذا تجاوز هذا الأجل أي 5 أشهر يصبح قرار أو مقرّر فتح المسابقة باطلا طبقا لما جاءت به المادة 17 منه.

¹- راجع المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

2- سير المسابقات على أساس الإختبارات و الفحوص المهنية : تطبيقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95، والمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، يعهد بتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة قانونا، وقد جاء القرار المؤرخ في 13 أوت 1997¹ لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية إذ نصت في المادة الأولى منه على أنه: " عملا بأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95...يسند تنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص وفقا للشروط المحددة في هذا القرار"، مثالها المادة 2 من هذا القرار التي نصت على اسناد تنظيم المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق برتبة متصرف إداري ورئيسي ومتصرف إداري ومساعد إداري رئيسي إلى المدرسة الوطنية للإدارة، وكذا كليات الحقوق بالجزائر ووهران وقسنطينة وبومرداس والبلدية... " ، أمّا سلطة تحديد قائمة هذه المؤسسات العمومية للتكوين فتختلف في ظل المرسوم رقم 293/95 عن المرسوم رقم 194/12، حيث أنّ المادة 11 من المرسوم الأول أرجعت هذه السلطة إلى:

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك والرتب المشتركة بين المؤسسات والإدارات العمومية.
- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والسلطة الوصية في مجال الإلتحاق بالأسلاك والرتب الخاصة بالإدارة المعنية.

أمّا في ظل المرسوم رقم 194/12 فأبقى بموجب المادة 19 منه على السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ولكن اشترطتها بأخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسة العمومية المعنية، والتساؤل الذي نوردته في هذه النقطة هو هل هذا الرأي ملزم أم لا، بالنسبة للسلطة الثانية فقد تمّ التخلي عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وترك الأمر للوزير

¹ - القرار المؤرخ في 13 أوت 1997، يتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالقرارين المؤرخين في 23 ماي 2000 و 17 جوان 2002.

المعني، وتعتبر بالتالي لاجية وعديمة الأثر المسابقات والفحوص المهنية المنظمة من طرف مؤسسة غير مؤهلة قانونا، و تكمن مهام مسؤول المؤسسة مركز الإمتحان في السهر على ضمان السير الحسن للإختبارات والفحوص المهنية على مستوى مؤسسة ومراكز الإمتحان الملحقة و التابعة له، إذ قد يؤدي عدم احترام المؤسسة العمومية أو الإدارة العمومية مركز الإمتحان لإطار تنظيم وإجراءات فتح المسابقات والفحوص المهنية إلى إلغائها¹.

ونصت المادة 20 من المرسوم 194/12 على تكليف رئيس المركز بتعيين:

- لجنة اختيار مواضيع الإختبارات.
- لجنة المراقبة على مستوى قاعات الإمتحان.
- لجنة تصحيح من بين أساتذة المؤسسة، أو من بين المستخدمين الذين يثبتون تأهيلا له علاقة بطبيعة الإختبارات.
- لجنة الإختبار الشفوي عند الإقتضاء.

ومن بين مهام رئيس المركز كذلك:

- السهر على احترام النظام الداخلي للمؤسسة².
- احترام قواعد سرية مواضيع الإختبارات وإغلاق أوراق الإمتحان.
- النقل الصحيح للعلامات على محاضر القبول والنجاح.

3 - سير المسابقات على أساس الشهادات : في هذه الطريقة تقوم المؤسسة العمومية والإدارة العمومية

بنفسها بدراسة ملفات المترشحين، وتنقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها في القرار المحدد لإطار تنظيم

المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية، وذلك إعمالا لمبدأ تساوي الفرص للإلتحاق بالوظيفة العمومية،

وتطبيقا للمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 وعملا به صدرت عدة مناشير تبين معايير التنقيط

نذكر منها:

¹- راجع المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

²- أنظر الملحق رقم 5، صفحة 127 .

- المنشور رقم 09 المؤرخ في 2003/08/06 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق بالوظيفة العمومية¹.

- المنشور رقم 07 المؤرخ في 8 ماي 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية².

حيث نصّ المنشور الأول على إلزامية إختيار المترشّحين للتوظيف على أساس الشهادة من خلال المعايير الأربعة التالية وهي:

- ملاءمة مؤهلات المترشّح ومتطلبات السلم أو الرتبة المعنية بالتوظيف.
- تقدير الشهادة، المعدّل السنوي للدراسات الجامعية، فترات التكوين التكميلي، الأعمال أو الدراسات المنجزة عند الإقتضاء.
- الخبرة المهنية.
- مقابلة لجنة الإختيار.

ينقط كل معيار من المعايير السابقة الذكر على (5) نقاط، بحيث يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منح نقطة من (0) إلى (20)، وعند التساوي بين المترشّحين يلجأ إلى المقاييس التالية للفصل بينهم:

- تقدير الشهادة.
- أقدمية الشهادة.

أمّا المنشور رقم 7 المؤرخ في 2011/04/28 الذي يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية³ الساري المفعول، فقد عدّد 6 معايير للإنتقاء وهي:

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشّح لمتطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها.

¹ - المنشور رقم، 09 المؤرخ في 2003/08/06، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية،

² - المنشور رقم 07، المؤرخ في 8 ماي 2011، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، تطبيقا للتعليمية رقم 1 مؤرخة في 11 / 04 / 2011 للسيد الوزير الأول والمتعلّقة بإضفاء مرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

³ - أنظر الملحق رقم 6، صفحة 128 .

- تكوين مكمّل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشّح في نفس تخصصه.
- الخبرة المهنيّة المكتسبة من قبل المترشّح.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.

أمّا بالنسبة لإجراء المقابلة فيسند إلى لجنة الإنتقاء المنشأة لهذا الغرض، والمنصوص عليها في التعليميّة رقم 8 السابقة الذكر حيث تتشكل من:

- ممثّل الإدارة المعنية رئيساً.
 - موظّف أو موظّفين يحوزون على نفس الرتبة موضوع المسابقة.
- أمّا في ظلّ المرسوم 194/12 وتطبيقاً له جاءت التعليميّة رقم 1 التي نصّت أن تتكوّن لجنة الإنتقاء من:
- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثّلها رئيساً.
 - عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.

وفي حالة عدم توقّر الإدارة العموميّة المعنية على موظّفين ينتمون إلى رتب أعلى، أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك فإنّه بالإمكان اللجوء إلى موظّفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة، أو الاستعانة بموظّفين من نفس الرتبة بشرط أن يشغلوا مناصب عليا، مع تبليغ نسخة من مقرّر تعيين أعضاء اللجنة في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.

ثانياً: مرحلة إعلان النتائج

1 - إعلان نتائج القبول : تطبيقاً للمادة 17 من المرسوم رقم 293/95 يستدعي المترشّحون المقبولون في اختبارات القبول خلال 15 يوماً على الأقلّ قبل التّاريخ المقرّر لإجراء اختبارات النجاح النهائي، لكن هذه المادّة لم تحدّد طبيعة هذا الإمتحان هل هو شفوي أو مقابلة...، وبيّنت المادّة 18 كيفية تحديد قائمة النجاح النهائي وذلك حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المطلوب شغلها، إذ لا يعتبر ناجحون نهائياً إلا المترشّحون الذين تحصّلوا على معدل يساوي على الأقلّ 10 من 20 والذين لم يحصلوا على نقطة إقصائية،

وتحدّد هذه القائمة من قبل لجنة¹ تتكون من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداهما رئيسا.
- ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عضوا.
- ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين المنتمين للسلك أو الرتبة المقصودة عضوا.

أما المرسوم رقم 194/12 فقد جاء بالجديد وكان أكثر تفصيلا من الذي سبقه، إذ نصّت المادة 23 منه على أن يعتبر ناجحا في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الإختبارات والفحوص المهنية فقط المترشّحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 دون الحصول على نقطة إقصائية تقل عن 5 من 20، وطبقا للمادة 24 منه تحدّد قائمة اختبارات القبول لجنة وهي نفس اللجنة التي تعلن النتائج النهائية للمسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات والفحوص المهنية، وتتكوّن من:

- مسؤول المؤسسة مركز الإمتحان أو ممثله رئيسا.
- ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عضوا.
- مصحّحين اثنين لاختبارات المسابقة والإمتحان أو الفحص المهني عضوين.

وعندما تتضمنّ المسابقات اختبارا شفهيًا يتم استدعاء المترشّحين المعنيين من طرف المؤسسة أو

الإدارة العمومية المعنية لإجراء هذه الإختبارات بواسطة رسالة فردية، وبكل وسيلة ملائمة في أجل أقصاه 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرّر لإجرائها.

2 - إعلان النتائج النهائية : تختلف النتائج النهائية في إجراءاتها بين المسابقات على أساس الإختبارات

والفحوص المهنية والمسابقات على أساس الشّهادات، فإعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الإختبارات والفحوص المهنية منصوص عليه في المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 حيث نصّت على أن يعتبر ناجحا نهائيا فقط المترشّحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 10 من 20 دون نقطة إقصائية، وعلى أن تحدّد قائمة المترشّحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة ، هذا بالنسبة لإعلان النتائج النهائية للمسابقات على أساس الإختبارات ، أما

¹ - أنظر الملحق رقم 7، صفحة 129 .

بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات فقد تناولتها المادة 19 من المرسوم رقم 293/95، وكذا المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 فتعد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الإستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة، والإختلاف بين النصين كان بالنسبة لتكوين اللجنة، ففي ظل المرسوم رقم 293/95 تتكوّن اللجنة من:

- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداها المؤهل قانونا، رئيسا.
 - ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عضوا.
 - ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين المنتمين إلى السلك أو الرتبة المقصودين عضوا.
- أما المرسوم رقم 194/12 وطبقا للمادة 27 منه تتكوّن اللجنة من:
- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثلها رئيسا.
 - ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإزاء السلك أو الرتبة المعنية عضوا.
 - موظف عضو في لجنة المقابلة.

ويلاحظ في هذا المقام غياب ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية واستبداله بموظف عضو في لجنة المقابلة، وما هذا بالشيء الغريب إذا ما علمنا أنّ مصالح الوظيفة العمومية في ظل المرسوم رقم 194/12 تمارس الرقابة اللاحقة فغيابها بالتالي مؤسس، وما استبدالها بموظف عضو في لجنة المقابلة إلا دعما للمشاركة والمساهمة الفعلية للموظفين في تسيير مصالح المؤسسة العمومية والإدارة العمومية التي ينتمون إليها ، وقصد السماح للمؤسسة العمومية والإدارة العمومية استبدال المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية الذين لم يلتحقوا بمناصب تعيينهم في أجل شهر استبدالهم بمرشحين آخرين أوجبت المادة 23 من المرسوم 293/95 في فقرتها الأخيرة، والمادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 على لجان القبول النهائي إعداد قوائم احتياط وذلك للإستغلال الرشيد للمناصب المالية الشاغرة، لهذا تبقى تلك القوائم الإحتياطية صالحة إلى غاية فتح مسابقة أو فحص مهني للسنة المالية الموالية، كما أنّه بالإمكان اللجوء إلى هذه القوائم بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين أو فحصين مهنيين لأحد الأسباب التالية: الإحالة على التقاعد، النقل، الإحالة على وضعيّة الخدمة الوطنية،

التسريح، العزل، الاستقالة والوفاة¹، ومن أجل ضمان الإعلام الواسع لفائدة المترشحين الناجحين في المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية تنشر قوائم القبول والنجاح النهائي، وكذا قوائم الاحتياط من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين طبقاً لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، عن طريق الإصاق على مستوى مقرات الإدارة المعنية، ومركز الإمتحان، وبكل وسيلة أخرى ملائمة، كما يجب تبليغ هذه القوائم للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداءً من تاريخ إعدادها وتوقيعها²، ويتم استدعاء المترشحين الناجحين للإلتحاق بمناصب تعيينهم أو بمؤسسة التكوين في أجل شهر، وبانقضاء هذا الأجل يفقد المترشحين بصفة آلية حقهم في الإلتحاق بتلك المناصب ويستبدلون فوراً بالمترشحين المدرجة أسماؤهم في قائمة الاحتياط حسب الترتيب³.

المطلب الثاني: كفاءات تنظيم التوظيف الداخلي

إلى جانب التوظيف الخارجي تبنى المشرع الجزائري التوظيف الداخلي، وسبيله في ذلك الترقية التي تعتبر من أهم الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، والتي تشكل الدعامة الأساسية للمسار المهني للموظف، ويتجسد ذلك من خلال آليات تلجأ إليها المؤسسات والإدارات العمومية لضمان حظوظ متساوية للموظفين من أجل الترقية في رتبة ضمن نفس السلك أو من سلك إلى السلك الذي يعلوه مباشرة، وذلك كله متى توفرت في الموظفين شروط مختلف طرق الترقية، وسنحاول إبراز إجراءات التوظيف الداخلي من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: إجراءات تنظيم الترقية على أساس الاختيار

الفرع الثاني: إجراءات تنظيم الإمتحان المهني

الفرع الثالث: إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص وعلى أساس الشهادة

¹ - التعلية رقم 01، المؤرخة في 20/02/2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم رقم 194/12.

² - راجع مادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

³ - راجع المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

الفرع الأول: إجراءات تنظيم الترقية على أساس الاختيار

تتم الترقية الاختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وهذا في حدود 10% من المناصب الشاغرة، ثم تقوم الإدارة أو المؤسسة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية، أي ثبوت الأقدمية في الرتبة والتي تقدر بعشر سنوات، ثم تنظر في ملفات المعنيين من أجل استخراج قرارات أو مقررات التعيين، ومنح أقدمية الجنوب¹ عند الإقتضاء، وبعد جمع كل ملفات المترشحين تقوم الإدارة المعنية بدراسة دقيقة وشاملة لها، يتم على إثرها إعداد قوائم التأهيل التي يتم وقفها في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية، وإشهارها عن طريق نشر القوائم الإسمية حسب الرتبة والسلك في مواقع العمل المناسبة، وينبغي تمديد أجل الإشهار لمدة كافية بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من المترشحين، مع إمكانية دراسة الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفون غير المسجلين على قائمة التأهيل²، يجب إعداد قوائم تقديم المترشحين حسب الأسلاك والرتب وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق، مع الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية، وخلال هذه الفترة يتم استدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء مع تحديد جدول الأعمال ويوم الإجتماع، وتصدر قائمة التأهيل بعد تسجيل المترشحين مع الأخذ بعين الاعتبار ترتيب المعنيين حسب الأقدمية، وتتم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء، ويعدّ محضرا من طرف كاتب اللجنة يمضى من طرف كافة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء، ويشكل هذا المحضر الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات أو المقررات المتضمنة ترقية الموظفين في رتبة أعلى ضمن نفس السلك أو من سلك إلى السلك الذي يعلوه

¹ - فالموظف الذي يمارس عمله في بعض مناطق التراب الوطني يستفيد من تخفيض في الأقدمية والترقية وهذا تطبيقا للمرسوم 199/72 المؤرخ في 1972/10/05 المتضمن منح إمتيازات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في خدمة ولايات السائرة والوحدات، وعملا به صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1974/01/21 الذي يحدد شروط التوظيف تطبيقا للمرسوم رقم 199/72 فمنح هذا القرار للموظفين الذين يمارسون أعمالهم في الوحدات والسائرة حقا في الزيادة السنوية بالأقدمية على الوجه التالي:

- شهرين بالنسبة للمنطقة الأولى (الأغواط)

- ثلاثة أشهر بالنسبة للمنطقة الثانية(بشار)

- أربعة أشهر بالنسبة للمنطقة الثالثة (أدرار، تمنراست، إليزي، تندوف)

هذه الزيادة في الترقية إلى رتبة أعلى تحتسب في تخفيض الأقدمية المشروطة للالتحاق بالمنصب المعني.

² - سلوى تيشات، المرجع السابق ، ص 102

مباشرة، وبعد إمضاء المحضر من طرف أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء يصدر قرار أو مقرر المصادقة على محضر اللجنة ممضى من طرف المسؤول الذي له صلاحية التعيين، وعلى إثر هذه العملية يقوم المسير بإعداد قرار أو مقرر ترقية المعني¹، والذي يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداء من أول يوم في الشهر الذي اجتمعت فيه اللجنة المتساوية الأعضاء أو الشهر الموالي².

الفرع الثاني: إجراءات تنظيم الإمتحان المهني

تبادر السلطة التي تمتلك صلاحية التوظيف بأخذ قرار أو مقرر فتح الإمتحان المهني، إذ نصت المادة 2 من المرسوم رقم 145/66 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظفين، على أنّ وسيلة فتح الإمتحانات المهنية هي قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العموميّة والوزير المعني بعد أخذ رأي الوزير المكلف بالمالية ، أمّا المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المعدل والمتمّم فقد نصت المادة 4 منه على أن يعلن إجراء الإمتحانات المهنية بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، وما يستشف من هذه المادة أنّ تنظيم الإمتحانات المهنية يكون من قبل السلطة المخول لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عند الإقتضاء ، أمّا المرسوم رقم 194/12 وطبقا لما جاء في المادة 10 منه فقد أبقى على وسيلة فتح الإمتحان المهني وعلى الجهة التي لها سلطة فتح المسابقة التي أقرها المرسوم 293/95، وأوردت التعلّيمية رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 السابقة الذكر نموذج لقرار أو مقرر فتح الإمتحان المهني³.

ألزمت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 بتبليغ قرارات ومقرارات فتح الإمتحانات المهنية للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العموميّة في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع عليها، ويتعيّن عليها أن تبدي رأيها خلال أجل أقصاه 15 يوما ، أمّا الأمر رقم 03/06 وتطبيقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، فإنّه يتعيّن على المؤسسات والإدارات العموميّة تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المتضمّن الإمتحانات المهنية للمصالح المركزية أو المحليّة للسلطة المكلفة

¹ - أنظر الملحق رقم 8، صفحة 130

² - سلوى تيشات، المرجع السابق، ص 102.

³ - أنظر الملحق رقم 9، صفحة 131

بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه، ويجب على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه 7 أيام عمل، وبانتهاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا.

ولقد تطرق المرسوم رقم 145/66 إلى الإعلان عن المسابقة في المادة 3 منه، على أن تنشر قرارات فتح المسابقة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وسواء في مجلة الوظيفة العمومية أو في النشريات الرسمية التي تحدّد قائمتها بقرار مشترك من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني قبل شهرين على الأقل من التاريخ المحدّد لإيداع الترشيحات ، أما المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المعدّل والمتّم بالمرسوم التنفيذي رقم 148/03 فقد نصّ في المادة 6 منه، وكذلك في التعلّمة الوزارية المشتركة رقم 8 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، على أن يتم إعلان الإمتحانات المهنية على مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وكذا مقر مركز الإمتحان.

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 194/12 نجد أنّ المادة 12 منه نصّت على وجوب أن يتم إشهار الإمتحانات المهنية وفق الكفاءات المحدّدة في أجل أقصاه 7 أيام عمل، إبتداء من تاريخ الحصول على الرّأي المطابق لمصالح الوظيفة العمومية.

فيما يخص ملفّ الترّشح نصت التعلّمة 8 المؤرخة في 18 2004/10 على أن يتضمّن الوثائق التّالية:

- طلب خطي للمشاركة في الإمتحان المهني
- نسخة من قرار التّعيين أو التّثبيت حسب الحالة
- عند الإقتضاء نسخة من شهادة تثبت صفة العضوية في صفوف جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني أو أرملة أو ابن شهيد.

وقلصت التعلّمة رقم 1 المؤرخة في 20/02/2013 التي جاءت تطبيقا للفقرة الأخيرة من مادة 14 من المرسوم رقم 194/12 السابق الذكر من الوثائق المشكلة لملف الترّشح و نصت على أن يقوم الموظفين المستوفين للشروط القانونية بطلب خطي للترّشح للإمتحان المهني وعلى الإدارة المعنية أن تتكفل بتقديم باقي الوثائق (قرارات التعيين و الترسيم).

و بخصوص فتح التسجيلات نصت التعليمات الوزارية رقم 8 المؤرخة في 18/10/2004 المتعلقة بكفاءات تنظيم وإجراء المسابقات و الامتحانات المهنية و الاختبارات المهنية على أن تبدأ عملية تسجيل ملفات الترشيح ابتداء من صدور أول إشهار على أن تختتم بعد 45 يوم بعد ذلك ،على أن تدرس ملفات الترشيح فور استلامها من طرف لجنة الإنتقاء المحددة في المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 السابق الذكر بعدها تدون نتائج اللجنة في محضر ينشر إجباريا عن طريق الإلصاق في مقر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ،يتضمن هذا المحضر الملفات المقبولة و المرفوضة مع ذكر أسباب الرفض تبلغ المصالح المركزية أو المحلية للتوظيف العمومية حسب الحالة بمحضر إجتماع هذه اللجنة في أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع عليه مرفقا بنسخ من إعلانات و إشهارات ،إن عدم تبليغ هذه الوثائق في الآجال المحددة ينجر عنه بطلان هذه العملية¹.

أما المرسوم رقم 194/12 فقد نصت المادة 13 منه على أن تفتتح التسجيلات الإمتحانات المهنية ابتداء من تاريخ الإلصاق، وتمتد لمدة 15 يوم عمل على الأقل و 30 يوم عمل على الأكثر، وتتولى الإدارة المعنية رفض الملفات التي تصل خارج هذه الآجال، وترسل ملفات الترشح عن طريق رسالة موصى عليها مع إشهار بالاستلام، أو تودع مباشرة لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية مقابل وصل استلام. تدرس ملفات الترشح فور استلامها من طرف لجنة الاختيار طبقا لما جاء في المادة 15 و يترتب عليها إعداد محضر تدون فيه:

• القائمة الإسمية للمتشرحين المقبولين للمشاركة في الإمتحان المهني

• القائمة الإسمية للمتشرحين غير مقبولين الذين رفضت ملفاتهم

وعلى الإدارة المعنية تبليغ هذا المحضر مرفقا بنسخة من أول إعلان عن المسابقة أو الإمتحان المهني إلى المصالح المركزية أو المحلية للتوظيف العمومية في أجل لا يتعدى 15 يوم ،كما نصت المادة 8 من المرسوم رقم 293/95، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 194/12 أنه يتعين على الإدارة إعلام المترشحين المقبولين للمشاركة في الإمتحانات المهنية بواسطة رسالة فردية مرفوقة بوصل استلام، وعن طريق الإلصاق

¹ - راجع التعليمات الوزارية رقم 8 المؤرخة في 18/10/2004 المتعلقة بكفاءات تنظيم وإجراء المسابقات و الامتحانات المهنية و الاختبارات المهنية

على مستوى أماكن العمل، وبأية طريقة أخرى ملائمة ويكون ذلك في أجل أدناه 15 يوم عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء الإمتحان المهني طبقا لما جاء في التعلّمة 8، وفي ظرف 10 أيام طبقا لما نصّت عليه التعلّمة 1 السابقة الذكر . و . يعهد بتنظيم إجراء الإمتحانات المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصّص المؤهلة قانونا، وذلك تطبيقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95، والمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12.

أمّا عن إعلان النتائج النهائية للإمتحانات المهنية فقد نصّت المادة 18 من المرسوم رقم 293/95 و المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 على أنه يعتبر ناجحا نهائيا فقط المترشّحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 10 من 20 دون النقطة الاقصائية، على أن تحدّد قائمة المترشّحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة. وقصد ضمان الإعلام الواسع لفائدة المترشّحين الناجحين في والإمتحانات والفحوص المهنية تنشر قوائم القبول والنجاح النهائي، وكذا قوائم الاحتياط من قبل السلّطة التي لها صلاحية التّعيين طبقا لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، عن طريق الإلصاق على مستوى مقرّات الإدارة المعنية ومركز الإمتحان وبكل وسيلة أخرى ملائمة، تبلغ هذه القوائم للمصالح المركزية أو المحليّة للسلّطة المكلفة بالوظيفة العموميّة في أجل أقصاه 8 أيام ابتداء من تاريخ إمضاء المحضر حسب ما جاء في التعلّمة الوزارية رقم 8 المؤرخة في 2004/10/18 السابقة الذكر ، و 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ إمضاءها بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 194/12 في مادة 29 منه .

الفرع الثالث: إجراءات الترقية عن طريق التّكوين المتخصّص وعلى أساس الشهادة

تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بفتح تكوين متخصّص بموجب قرار أو مقرّر، ثم يتبع هذا الإجراء بإعلان إشهاري من أجل تمكين الموظفين الذين يستوفون الشّروط القانونية من تقديم طلباتهم التي يفصل فيها من طرف لجنة خاصّة، وتعد قائمة المستفيدين من التّكوين ويلتحق المعنيين بمراكز التكوّن، وبعد إنتهاء دورة التّكوين المتخصّص، تقوم الإدارة المعنية والمعهد الذي أشرف على تكوين الموظفين بإعداد محضر يمضي عليه مدير المعهد ومسؤول عن الإدارة المعنية، وعلى إثر هذا المحضر تتمّ ترقية الموظفين

التأجحين في التكوين إلى رتبة أعلى، وهذا ابتداء من تاريخ إضفاء المحضر، ويتم تعيين الموظفين المستفيدين من الترقية بقرارات فردية مع الاحتفاظ بالخبرة المهنية التي حصلوا عليها في رتبهم الأصلية¹. أما بالنسبة لإجراءات الترقية على أساس الشهادة فهي مشروطة بحصول الموظفين على شهادات أو مؤهلات أثناء حياتهم المهنية أي بعد تعيينهم الأولي، فبإمكان هؤلاء إستفادة من الترقية الداخلية و تحسين مركزهم الوظيفي بالترقية إلى رتبة أعلى، بشرط أن تكون شهادتهم ومؤهلاتهم مطابقة لما تتطلبه الوظيفة، ويعين الموظف الذي تحصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة في الترقية الأعلى بقرار فردي ابتداء من تاريخ التوقيع عليه، مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المحصل عليها في رتبته الأصلية.

المطلب الثالث: مصالح التوظيف العمومي وتطور دورها الرقابي

يدخل إطار الرقابة التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية ضمن الرقابة الخارجية التي تتولاها أجهزة مستقلة تماما عن الإدارة المعنية بالمراقبة، وتقوم هذه الرقابة على فكرة إقامة توازن بين استقلالية الوحدات الإدارية ومبدأ تبعيتها للدولة، وما يتطلبه ذلك من ضرورة إخضاع لرقابة خارجية محايدة هدفها الصالح العام، وفي مجال الوظيفة العمومية ونظرا للممارسات التي كانت تطبع تسيير الحياة المهنية للموظفين العموميين فقد تبلورت فكرة تفعيل الرقابة وجعلها أكثر نجاعة من خلال ما عرفته الجزائر من صور لهذه الرقابة، من تأشيرة سابقة إلى مخطط تسيير الموارد البشرية ، وسنتطرق إلى توضيح هذا من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: مصالح التوظيف العمومي

الفرع الثاني: تطور الدور الرقابي لمصالح التوظيف العمومي

الفرع الأول: مصالح التوظيف العمومي

تعتبر مراقبة تسيير الحياة المهنية للمستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إحدى المهام الأساسية للمديرية العامة للتوظيف العمومي، وتتمثل هذه الرقابة أساسا في التأكد من مطابقة

¹ سلوى تيشات ، مرجع السابق، ص 103 .

مختلف قرارات التسيير الخاصة بالحياة المهنية للمستخدمين مع الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول، وإحترام الأسس الجوهرية التي تحكم الوظائف العمومية (مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظائف العمومية)، والتأكد من تطابق القرارات مع قواعد تسيير المستخدمين.

أولاً: المديرية العامة للتوظيف العمومية

حظيت المديرية العامة للتوظيف العمومية منذ الاستقلال باهتمام السلطات العمومية، إذ أنشئت لأول مرة بمقتضى المرسوم رقم 526/62 المؤرخ في 18/09/1962، وعهدت لهذا الجهاز بمهمة تحضير سياسة شاملة للتوظيف العمومية في جانبها التنظيمي والتطبيقي، أي تطبيق وإعداد القوانين الأساسية والتكوين والأجور ومراقبة تسيير المستخدمين، ثم ألحقت بمفوضية الشؤون الإدارية بمجلس الوزراء، ثم برئاسة الجمهورية، وفي سنة 1964 تم تكليفها بسياسة التعاون التقني بموجب المرسوم رقم 304/64 المؤرخ في 15/10/1964، وتبعاً للتعديل الوزاري الذي أجري سنة 1964 تحولت المديرية العامة للتوظيف العمومية إلى وزارة الإصلاح الإداري والتوظيف العمومية، ثم عهدت لها مهمة التكفل باتخاذ كافة التدابير اللازمة لتحسين وتنظيم سير المرافق العامة، وبتاريخ 19/06/1965 تم إلحاقها بوزارة الداخلية بموجب المرسوم رقم 197/65، إلى غاية مارس 1976 حين أعيد تنظيم مصالح وزارة الداخلية وتم تقسيم مهام المديرية العامة للتوظيف العمومية إلى مديرتين عامتين، المديرية العامة للتوظيف العمومية باختصاصات تقنية لا تخرج عن إطار التنظيم والمراقبة والتسيير، ومديرية عامة للتكوين والإصلاح، لتلحق فيما بعد بمصالح رئاسة الجمهورية ثم بالوزارة الأولى لكتابة الدولة المكلفة بالتوظيف العمومية والإصلاح الإداري ابتداء من 5 جوان 1982¹، ثم جاء المرسوم رقم 123/95 المؤرخ في 29/04/1995 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية²، حيث تم من خلاله استرجاع الصلاحيات التي تختص بها المديرية العامة للتوظيف العمومية عند نشأتها الأولى لاسيما في مجال الإصلاح الإداري والتكوين، لكن سرعان ما عادت الأمور إلى ما كانت عليه، إذ وُزعت من جديد صلاحيات المديرية العامة للتوظيف العمومية بين هيئتين مستقلتين موضوعة تحت

¹ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 108.

² - المرسوم رقم 123/95، المؤرخ في 29/04/1995، يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 2، الصادرة بتاريخ 09 ماي 1995.

إشراف وزير منتدب من سنة 1996 إلى سنة 1998، وفي 31 مارس 2006 وضعت المديرية العامة تحت إشراف الأمانة العامة للحكومة بموجب المرسوم رقم 177/06¹، أما من حيث التنظيم، وإعمالاً للمرسوم التنفيذي رقم 191/03 المؤرخ في 28 أبريل 2003 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية²، فتشمل المديرية العامة للوظيفة العمومية على الهياكل التالية:

• مديرية القوانين الأساسية

• مديرية الضبط التعديلي للمستخدمين واستثمار الموارد البشرية.

• مديرية التطبيق والمراقبة.

• مديرية إدارة الوسائل.

عن اختصاصاتها فسنسلط الضوء على بعض إختصاصات مديرية التطبيق والمراقبة³، والتي تتمثل في:

• السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بقطاع الوظيفة العمومية

• ضمان رقابة مدى قانونية القرارات الإدارية الخاصة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين.

كما تكلف المديرية الفرعية للمراقبة بما يلي:

• دراسة المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

• متابعة تنفيذ المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية وتقييمها دورياً.

• السهر على ممارسة الرقابة على مدى قانونية القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 80.

² - المرسوم التنفيذي، رقم 191/03، المؤرخ في 28 أبريل 2003، متضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2003.

³ - راجع المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 191/03.

- المشاركة في كل مهمة تفنيش وتدقيق حول تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العموميّة.
- متابعة نشاطات مفتشيات الوظيفة العموميّة وتنسيقها.
- توزيع كل المعلومات والوثائق على مفتشيات الوظيفة العموميّة لمساعدتها في مهامها.
- أما المديرية الفرعيّة للمسابقات والإمتحانات فتكّلف بما يأتي:
- تحديد شروط تنظيم وإجراء المسابقات والإمتحانات المهنيّة لتوظيف مستخدمي المؤسسات والإدارات العموميّة.
- رقابة مدى قانونية المسابقات والإمتحانات المهنيّة.
- دراسة برامج المسابقات والإمتحانات المهنيّة والمصادقة عليها بالإشتراك مع المؤسسات والإدارات العموميّة.

ثانيا: مفتشية الوظيفة العموميّة

تعد مفتشيات الوظيفة العموميّة مصالح خارجية تابعة للمديرية العامّة للوظيفة العموميّة، وقد أنشأت لأول مرة بموجب المرسوم رقم 42/71 المؤرخ في 1971/01/28 المتضمّن إنشاء مفتشيات للوظيفة العموميّة، وقد ألغي هذا المرسوم بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم 104 / 76 المؤرخ في 1976/06/10 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العموميّة¹، وقد نظمها أيضا المرسوم التنفيذي رقم 125/95 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العموميّة²، وتجدر الإشارة أنّ هذه الأخيرة كانت تابعة للأمانة العامّة للولاية، ونظرا لقصورها عن أداء المهام المنوطة بها والذي يعود إلى عدم إستقلاليتها تمّ تدارك هذا الأمر وأصبحت مستقلة عن الولاية بموجب قانون الولاية رقم 90 / 09 المؤرخ في 7 أبريل 1990. وقد نصّت المادة 2 من المرسوم رقم 104/76 أن تحدث في كل ولاية مفتشية للوظيفة العموميّة يسيّرها

¹ - المرسوم رقم 104/76، المؤرخ في 1976/06/10، يتعلق بمفتشيات الوظيفة العموميّة، الجريدة الرّسمية، العدد 48، الصّادرة بتاريخ 15 جوان 1976.

² - المرسوم التنفيذي رقم 125/95، المؤرخ في 29 أبريل 1995، يتعلق بمفتشيات الوظيفة العموميّة، الجريدة الرّسمية، العدد 26، الصّادرة بتاريخ 09 ماي 1995.

مفتش ويساعده إذا استدعى الأمر مفتش مساعد، يعيّنان طبقاً للمادة 3 بقرار من الوزير المكلف بالتوظيف

العموميّة، ومن بين اختصاصات المفتشية العامّة للتوظيف العموميّة مايلي:

- السهر على الاحترام الصّارم لقواعد الإلتحاق بالتوظيف العموميّة.
- القيام عن طريق التّأشير السّابقة المعمول بها سابقاً بمراقبة تسيير المستخدمين غير الممارسة من طرف المديرية العامّة للتوظيف العموميّة، وفي هذا السّياق وتطبيقاً للمادة 6 من المرسوم رقم 104/76 يعدّ مفتش التوظيف العموميّة المؤهل الوحيد لوضع تأشيرات المراقبة السّابقة.
- تقديم المساعدة لمختلف الإدارات والمصالح المحليّة في تنظيم وتسيير الإمتحانات والمسابقات.
- يضبط بالإشتراك مع المؤسسات والإدارات العموميّة الموجودة في الولاية المخطّطات السنوية لتسيير الموارد البشرية ويتابع تنفيذها، كما يمارس رقابة بعدية لقانونية لقرارات تسيير الموارد البشرية التّابعة للمؤسسات والإدارات العموميّة¹.

ونشير إلى أنّه قد تمّ إستحداث المفتشية العامّة للتوظيف العموميّة بموجب المرسوم رقم 147/04

المؤرخ في 2004/05/19، الذي يحدّد صلاحيات المفتشية العامّة للمديرية العامّة للتوظيف العموميّة

وتنظيمها، وقد جاء في المادّة 2 منه اعتبار هذه المفتشية العامّة جهاز دائم للتفتيش، التّدقيق، والتقييم،

توضع تحت سلطة المدير العام للتوظيف العموميّة، وهي تضطلع بمهام إمّا في مجال عمل الهياكل المركزيّة

والمصالح غير المركزيّة للمديرية العامّة للتوظيف العموميّة، أو في مجال تسيير الموارد البشرية في المؤسسات

والإدارات العموميّة، وما يمكن ملاحظته بالنسبة إلى هذه المفتشية العامّة أنّ المرسوم رقم 147/04 لم يحدّد

طبيعة العلاقة بينها وبين المفتشيات على المستوى المحلي، هل هي رئاسية أو وصائية أم أنّها تظلّ تابعة

للمديرية العامّة للتوظيف العموميّة، ومن شأن هذا الإبهام والغموض أن يثير تداخل في الصّلاحيات، أو تنازع

في الاختصاص بين هذه الأجهزة.

¹- راجع المادّة 4 من المرسوم التّفيذي رقم 125/95.

الفرع الثاني: تحول الرقابة من تأشيرة سابقة إلى رقابة لاحقة

أولاً: التأشيرة السابقة

لم يكن يشكّل إجراء التأشيرة السابقة في البداية إلا شكلية تتأكد من خلالها مصالح الوظيفة العمومية من مطابقة قرارات تسيير المستخدمين للأحكام القانونية والتنظيمية التي تحكمها، ونظرا لعدم احترام القواعد القانونية والتنظيمية من قبل المسيرين خصوصا في عمليات التوظيف، فقد أدى ذلك بمصالح الوظيفة العمومية للتدخل تدريجيا في المراقبة، على سبيل المثال عدم مراعاة إجراءات التوظيف (كعدم إشهار أو عدم احترام آجال الإمتحانات أو تجاوز النسب المخصصة لكل طريقة من طرق التوظيف) التي لا تظهر إلا عندما يعرض قرار التوظيف للتأشيرة السابقة، ويتمثل مجال تطبيق مراقبة المشروعية التي تمارسها المصالح المركزية أو المحلية للمديرية العامة للوظيفة العمومية في شكل تأشيرة سابقة، والتي نصّ عليها صراحة المرسوم رقم 168/65 المؤرخ في 1965/06/01¹، وقد جاء في المرسوم 145/66 السابق الذكر بموجب المادة 6 منه أنّ مقررات التعيين والترسيم والترقية وإيقاف الموظفين تخضع للتأشيرة المطلوبة قانونا، وما هذه التأشيرة إلا تأشيرة سابقة منصوص عليها في المرسوم 168/65 السابق الذكر، شهدت هذه المرحلة توسع في إجراء التأشيرة السابقة بسبب التوظيف المكثف والمتزايد في الإدارة العمومية غداة الاستقلال، والتوسع في مفهوم الدولة، وتعميم مراقبة المشروعية على جميع المستخدمين الخاضعين للقانون العام، لهذا السبب أنشئت المفتشيات للوظيفة العمومية بموجب المرسوم رقم 104/76 المؤرخ في 10 يونيو 1976 المتعلق بمفتشيات الوظيفة العمومية المحدثة على مستوى كل ولاية، وكلفت بالتأكد عن طريق التأشيرة السابقة لمراقبة تسيير المستخدمين التي لا تشرف عليها المديرية العامة للوظيفة العمومية، وإبلاغ السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بصفة دورية عن شروط تطبيق التنظيم الذي يحكم مستخدمي الدولة.

وفي المرحلة تابعة تمّ فيها تضيق من مجال إجراء التأشيرة السابقة وتخفيفها، إذ أدخلت تعديلات

على كفاءات إعداد القرارات الفردية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للمستخدمين، وإعمال أحكام المرسوم

144/81 المؤرخ في 1981/06/06 الذي عدّل المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق

1-Décret n°65/168 du 1 juin 1965 précisant les attributions du ministre de la reforme administrative et de la fonction public .journal officiel . n° 48 . du 08/06/1965 .

بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظفين¹ و"خلافًا لأحكام المادة 6 من المرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المشار إليه أعلاه، تخضع للتأشيرة القبليّة من السلّطة المكلفة بالتوظيف العمومي القرارات الفرديّة التّالية:

- قرارات التّعيين.

- قرارات الانتداب إلى الهيئات غير الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة.

- قرارات إنهاء المهام"

وعليه فلم تبقى خاضعة للتأشيرة السّابقة إلّا قرارات التّعيين، الإنتداب خارج القطاع الوظيفة العموميّة، وإنهاء المهام، أمّا باقي القرارات الفرديّة كالترقية والنقل... فقد أقيمت من التأشيرة السّابقة، وأخضعت لمجرّد مراقبة لاحقة تجريها المصالح المركزيّة أو مفتشيات التوظيف العمومي في أجل شهرين ابتداءً من تاريخ الحصول على نسخة من القرار المعني، طبقاً لما جاء في المادة 2 من نفس المرسوم.

ومن بين العيوب التي سجّلت على التأشيرة السّابقة والتي أدّت إلى العدول عنها ما يلي:

- إزالة المسؤولية عن مصالح الإدارة أو المؤسسة العموميّة.
- الغموض في تحديد المسؤوليات بين المصالح الإداريّة ومصالح الوظيفة العموميّة.

ثانياً: الرقابة اللاحقة

قصد التصدي للعيوب والمشاكل النّاجمة عن إجراء التأشيرة السّابقة، وبغية عصرنه وتفعيل الإدارة

استدعت الحاجة مراجعتها بإجراء بديل عن ممارسة التأشيرة السّابقة، وذلك عن طريق إدخال تقنيات تسيير

الموارد البشرية بنجاحة وفعالية أكثر، فأحدث المرسوم التّنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 20 أبريل 1995

المعدّل والمتمّم للمرسوم رقم 145/66 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966²، إجراء جديد هو إجراء المراقبة

اللاحقة بدلا عن التأشيرة السّابقة لمطابقة قرارات التّسيير المتعلّقة بالحياة المهنيّة للموظّفين مع الأحكام

¹ - أحمد تجاني بلعروسي ورشيد وابل، مرجع سابق، ص 228.

² - المرسوم التّنفيذي رقم 126/95، المؤرخ في 20 أبريل 1995، يعدّل ويتمّم المرسوم رقم 145/66، المؤرخ في 2 يونيو 1966، متعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصّادرة بتاريخ 09 ماي 1995.

القانونية والتنظيمية السارية المفعول، وتطبيقاً له صدرت التعلّمة رقم 240 المؤرخة في 27 ماي 1995 المتعلقة بكفاءات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 20 أبريل 1995¹، وفي هذا الإطار ينبغي على المسيرين أن يحرصوا على احترام الشروط والنصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بالالتحاق بالوظيفة العمومية، كاحترام الاجراءات التي تضمن مبدأ المساواة، إحترام شروط وكفاءات تنظيم وسير المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية، إحترام شروط السن، الشهادات والمؤهلات المطلوبة، الوضعية اتّجاه الخدمة الوطنية، واحترام طرق التوظيف الخارجية والداخلية منها.

وتتمّ المراقبة عبر مرحلتين:

- مرحلة المراقبة السابقة بواسطة الإعداد والمصادقة على المخطّط السنوي لتسيير الموارد البشرية²، وقد نصّت عليه المادّة 6 مكرر 1 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95 السابق الذكر حين ألزمت المؤسسات والإدارات العمومية بإعداده خلال السنة المالية لاسيما ما يخصّ التوظيف، الترقّيات، التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات والإحالة على التقاعد وإشراك مصالح الوظيف العمومي في وضعه وضبطه، وتتمّ المصادقة على المخطّط السنوي للتسيير³ باتفاق مشترك بين المصالح المركزية أو المحليّة للوظيفة العمومية والمؤسسات والإدارات العمومية فور تحديد المناصب المالية، وبعد التّصديق يحرّر محضر من طرف مصالح الوظيفة العمومية يتضمّن نتائج الإجتماع، وإذا سجّلت أي ملاحظات فإنّه يتعيّن على المؤسسة تعديله وعرضه من جديد للمصادقة عليه بنفس الأشكال⁴، مع ملاحظة أنّه يمكن اعتبار إشراك المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية في وضع وضبط المخطّط السنوي لتسيير الموارد البشرية مراقبة مسبقة.

- مرحلة المراقبة اللاحقة لتنفيذ المخطّط السنوي لتسيير الموارد البشرية المنصوص عليه في المادّة 6 مكرر 2، من نفس المرسوم التنفيذي إذ تسمح هذه المراقبة البعدية على الخصوص بتقييم مستوى تنفيذ مخطّط التسيير

¹ - التعلّمة رقم 240، المؤرخة في 27 ماي 1995، تتعلق بكفاءات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/95، المؤرخ في 20 أبريل 1995، معدل ومتمم للمرسوم رقم 145/66، المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظفين ونشرها، مجموعة منشور والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 69.

² - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 350.

³ - يتمّ إنجازها من طرف المؤسسات والإدارات العمومية وذلك بتقدير وتحديد المناصب المالية، على أن يتم إخضاعها لمصادقة مصالح الوظيفة العمومية ومصالح المديرية العامة للميزانية. أنظر سعيد مقدم، نفس مرجع، ص 343 .

⁴ - راجع المادّة 6 مكرر 1 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95.

خلال السنة المالية، ومراقبة شرعية القرارات المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للمستخدمين، ومن أجل هذا الهدف ترسل إلى مصالح الوظيفة العمومية إجبارياً نسخة من كل قرار يتعلق بالتوظيف أو التعيين أو الترقية، وهذا في ظرف 10 أيام ابتداءً من تاريخ إمضاء هاته القرارات طبقاً لما نصت عليه المادة 6 مكرر 3 من المرسوم التنفيذي السابق الذكر ، كما يمكن لمصالح الوظيفة العمومية أن تقوم بالتدقيق في عين المكان بصورة فجائية أو بتبليغ الجهة المعنية بالتدقيق، كما حملت المادة 6 مكرر 4 من نفس المرسوم المسؤولية الجنائية والإدارية عن كل توظيف غير قانوني قد يؤدي إلى متابعات قضائية متى شكّل جريمة منصوص عليها في القانون الجنائي، أو عقوبات انضباطية ينصّ عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

وعليه فإنّ إلغاء التأشير السابقة ابتداءً من 1 جويلية 1995¹ واستبداله بنظام مخطّط تسيير الموارد البشرية المصادق عليه والذي أدخل إجراءات جديدة من شأنها حث المسيرين على التكفل التام بمهام التوظيف وإخضاع مستخدميهم لنظام رقابي لاحق، يتمثل في المراقبة المسبقة الملموس عند إعداد المخطّط السنوي للتسيير، ونظام المراقبة البعدية الملموس عند مراقبة تنفيذ المخطّط السنوي لتسيير الموارد البشرية، وعليه يمكن القول أنّ هناك رقابة مزدوجة² ، إلا أنّ المرسوم رقم 194/12 المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي جاء بتدابير جديدة الغاية منها إضفاء المرونة وتخفيف إجراءات التوظيف على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، ضيق من مجال الرقابة التي تقوم بها مصالح الوظيف العمومي وغلّ يدها عنها، إذ أصبحت بحق رقابة لاحقة، ويتجلى ذلك من خلال مقارنة ما جاء في المرسومين، المرسوم رقم 293/95 والمرسوم رقم 194/12 السابق الذكر، نذكر على سبيل المثال لا الحصر المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 التي نصت أنّ الطعون المقدّمة من المترشّحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة تقدّم إلى لجنة الطعن المتكونة من ممثل مصالح الوظيفة العمومية رئيساً، ممثل الإدارة المعنية، وممثل تنتخبه لجنة المستخدمين المنتميين إلى السلك

¹ - إذ نصت المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين و نشرها على أن سيران هذا المرسوم يكون ابتداءً من 1 جويلية 1995

² - تتجلى مظاهر الرقابة المزدوجة بوضوح من خلال أحكام المرسوم التنفيذي رقم 293/95، وإن كان قد أسند للمؤسسات والإدارات العمومية فتح وإجراء المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية وإعلان نتائجها إلا أن كل ذلك يتم تحت الرقابة السابقة واللاحقة لمصالح الوظيف العمومي.

أو الرتبة المقصودة، إلا أنه وبالرجوع إلى المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12/192 نلاحظ غيابا كليا لممثل مصالح الوظيفة العمومية ، وما يؤكد هذه الرقابة اللاحقة التي تجربها مصالح الوظيفة العمومية الفصل السادس من المرسوم رقم 12/194 المعنون بـ "الرقابة وتقييم الإجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية وإجرائها"، إذ حدّد هذا المرسوم مهام الرقابة الخاصة بالسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وعليه يمكن لهذه الأخيرة القيام بالرقابة والتدقيق للوثائق بصفة فجائية أو مبرمجة في عين المكان، للتأكد من مطابقة الإجراءات والقرارات المتعلقة بتنظيم وسير المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية وإعلان نتائجها للتنظيم المعمول به، كما نصّت المادة 34 من المرسوم السابق الذكر على أنه يعدّ باطلاً وعدم الأثر كل قرار تعيين أو ترقية إذا تبين منه عدم وجود منصب مالي شاغر مخصّص للتوظيف أو الترقية، عدم استيفاء المترشّح المعين نجاحه الشروط القانونية المطلوبة للتوظيف أو الترقية في الرتبة المراد شغلها¹ ، ويترتب عن مهمّة الرقابة أو التدقيق إعداد تقرير يرسل إلى:

- المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو السلطة الوصية،
- مركز الإمتحان أو السلطة الوصية عنه.

ومن الأهمية بما كان أن نشير إلى أنّ ممارسة الرقابة اللاحقة من طرف الوظيفة العمومية لا تعني غلّ يدها تماما، إذ لها سلطة بعدية قد تصل إلى حدّ إلغاء نتائج عمليات التوظيف الداخلية منها والخارجية، متى تبين لها عدم احترام المؤسسة أو الإدارة المعنية أو مركز الإمتحان لإطار تنظيم أو إجراءات فتح المسابقة والإمتحانات المهنية وسيرها والإعلان عن نتائجها، وهذا طبقا للمادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 ، ولقد نصّت التعلّيمية رقم 1 التي جاءت تطبيقا للمرسوم له، أنّ التّحقّطات التي تبديها مصالح الوظيفة العمومية تلزم المؤسسة والإدارة المعنية برفعها في أجل شهر ابتداء من تاريخ إخطارها، وإلا تقع تحت طائلة إلغاء هذه المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية.

واستوجبت ضرورة تقييم عمليات التسيير الخاصة بالتوظيف والترقية في الوظيفة العمومية طبقا لأحكام المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 أن تقوم المؤسسات والإدارات العمومية بإعداد حصائل

1- راجع المادة 34 من المرسوم رقم 12/194.

لعمليات التوظيف والترقية المنجزة بعنوان السنة المعيّنة، وتبلغ إلى المصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

هذه هي الرقابة التي اعتمدها المشرع الجزائري والتي كانت في البداية عبارة عن تأشيرة سابقة

أوجبها المرسوم التنفيذي رقم 145/66 المعدل والمتمم، ثم رقابة لاحقة في ظلّ المرسوم رقم 126/95، تشمل رقابة سابقة تتمثل في الإعداد والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية وأخرى بعدية لتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، ثم أدخلت عليها تعديلات تجعلها أكثر مرونة وذلك في ظل المرسوم رقم 194/12 إذ أصبحت بحق رقابة لاحقة .

وتبقى الرقابة القضائية سبيل يلجأ إليه المترشح المتضرر من القرار الإداري الذي مسّ بمركزه

القانوني للمطالبة بإلغائه وإعدام آثاره القانونية، وقد صدر بهذا الشأن عن المحكمة الإدارية بالأغواط بتاريخ 18 ديسمبر 2013، الغرفة رقم 01، قضية رقم 13/00308، رقم الفهرس 13/00415، أطرافه المدّعية (ح، ف) والمدّعى عليها وزارة المالية والممتّلة بالسيد الوزير وبواسطة مصالحها الخارجية ، مديرية أملاك الدولة لولاية الأغواط، مديرها الولائي ، ملخص القضية أن المدّعية (ح، ف) نجحت في مسابقة للتوظيف على أساس الشهادة المعلن عنها من قبل المدّعى عليها مديرية أملاك الدولة في رتبة مفتش أملاك الدولة، وتمّ تنصيبها ومارست مهامها بصفة منتظمة لعدّة أشهر، ثم صدر قرار توقيفها من المدّعى عليها والذي استند فيه على مراسلة السيد مفتش التوظيف العمومي للمدّعى عليها، جاء فيه إلغاء قرارات التعيين للنجاحين في مسابقة التوظيف على أساس الشهادة لرتبة مفتش أملاك الدولة، حيث قررت المحكمة الإدارية إلغاء القرار المتضمن إلغاء قرار تعيين المدّعية¹.

وما يمكن استنتاجه بعد إستقراء هذا القرار أن سلطة مصالح الوظيفة العمومية في إلغاء نتائج المسابقات وارد بشرط أن يكون مؤسس و مطابق للقانون وإلا يصبح عرضة للطعن فيه أمام القضاء الإداري و إلغائه. لقد نصت المادة 29 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 الذي يحدّد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ، على أن تبلغ قوائم النجاح إلى

1 أنظر الملحق رقم 10، صفحة 132 .

مصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعها ومن خلال حيثيات قرار تبين لنا احترام إدارة أملاك لهذه الأجل حيث تم توقيع محضر قوائم النجاح بتاريخ 2012/10/18 وبلغ للمفتشية الوظيفة العمومي لولاية الأغواط بتاريخ 2012/10/24 لكن بلغت به بعد أن نصبت المدعية بموجب قرار التنصيب المؤرخ في 2012/10/22 ضارية عرض الحائط لدور الرقابي اللاحق لمفتشية الوظيفة العمومية وبالتطرق ل لتعليمة رقم 1، المؤرخة في 20 فيفري 2013، متعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 التي نصت على أن التحفظات التي تسجلها مصالح الوظيفة العمومية تلزم الإدارة والمؤسسة العمومية برفعها في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ إخطارها ، واعتبارا أن مصالح الوظيفة العمومية لم تسجل أي تحفظ في قرار الحال الشيء الذي يوحى بقبولها وموافقته على نتائج المسابقة وعليه فإن هناك إهمال من مصالح الوظيفة العمومية يتمثل في عدم تسجيلها أي تحفظ في حينه إذ لم تقم بالتحقيق و تفحص للوثائق و تأكد من مطابقتها للقانون و للتنظيم المعمول به في هذا الإطار هذا التحقيق الذي يعتبر من صميم صلاحياتها بموجب المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 السابق الذكر فلم تحترم الأجل إذ تم إلغاء قرارات التعيين الناجحين في المسابقة على أساس الشهادة لرتبة مفتش أملاك الدولة بتاريخ 2013/07/03 بعد مضي عدة أشهر ، وما يمكن قوله و اقتراحه في هذا الإطار وجوب التنسيق بين الإدارة ومصالح الوظيفة العمومية من أجل إعطاء مصداقية لنتائج المسابقات فقرار التنصيب يكون بعد تبليغ محضر النجاح لمصالح الوظيفة العمومية هذه الأخيرة التي يجب أن تمهل أجل لرد عليه سلبا بتسجيل تحفظاتها التي تعمل الإدارة على رفعها في الأجل المحددة قانونا بشهر أو إيجابا لتمكين الإدارة من مواصلة إجراءات التنصيب فالرقابة اللاحقة التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية لا تعني غل يدها تماما فسلطتها في إلغاء نتائج عمليات التوظيف منصوص عليها قانونا ويجب على مسؤولي الإدارات والمؤسسات الإدارية مراعاتها و عدم الاستهانة بصلاحيات مصالح الوظيفة العمومية .

الختمة

شهدت الوظيفة العمومية الجزائرية عدّة تحولات وتطوّرات، فمنذ صدور أوّل قانون أساسي عام للوظيفة العمومية سنة 1966، مروراً بالقانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، وكذا المرسوم المتعلّق بالقانون الأساسي التّموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 1985، وصولاً إلى صياغة القانون المعمول به حالياً الصادر سنة 2006 وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة، حاولت في كل مرة إدخال إصلاحات على نظام التوظيف إستجابة للمتغيّرات السياسيّة، الاجتماعيّة، والاقتصاديّة التي فرضت على الدّولة الجزائرية مضاعفة الإهتمام بالوظيفة العمومية عموماً وبالتّوظيف خصوصاً. ومن خلال بحثنا لموضوع تطوّر نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، وبعد استعراض مختلف جوانب الموضوع استخلصنا النتائج التالية:

أولاً: تتمثّل مبادئ التّوظيف التي تبنّاها المشرّع الجزائري، في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، وتتجلى مظاهرها في مختلف الدساتير الجزائرية، فأصبحت بالتالي مبدأين دستوريين ممّا ألزم النّصوص المنظمة للوظيفة العمومية على مسايرة أحكام الدستور، فلم تحد الجزائر عن هذين المبدأين، وإنّما عملت على التطوير والتّغيير في تطبيقاتهما، الشيء الذي بدا جلياً في شروط التوظيف المنصوص عليها قانوناً، وطرق التّوظيف وكذا كفاءات التوظيف.

ثانياً: تكمن شروط التّوظيف في شروط الإنتماء والولاء، والمتمثّلة في شرط الجنسيّة، شرط الخدمة الوطنية وشرط أن لا يكون قد وقف أثناء الحرب التّحريرية موقفاً مناهضاً لمصالح الوطن، إنّ أهمّ تغيير شهده هذا الشرط يخص شرط الجنسيّة الجزائرية، التي اشترطت في ظل الأمر رقم 133/66، هذا الأخير الذي ميّز بين الجنسيّة الأصليّة والجنسيّة المكتسبة التي إشتراط فيها عامين كحد أدنى، ثم أورد على هذه القاعدة إستثناءاً يخص الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسيّة الجزائرية بمشاركتهم في كفاح التّحرير الوطني، وكذا الأشخاص الأجانب الذين يعملون في الوظائف العموميّة بشرط حصولهم على الجنسيّة الجزائرية قبل 1966/12/31، أمّا القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 والذي تطبقاً للمادة الثّانية منه جاء المرسوم رقم 59/85 فقد أكّد على الجنسيّة الجزائرية معتبراً شرط الجنسيّة المكتسبة شرطاً إستثنائياً تلجأ إليه القوانين الأساسيّة الخاصّة عند الحاجة، وعلى نفس الإتجاه استقرّ الأمر رقم 03/06 المتعلّق بالقانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية، وبخصوص شرط أن لا يكون قد وقف أثناء الحرب التحريرية موقفا مناهضا لمصالح الوطن والذي اشترطه الأمر رقم 133/66، فقد تمّ العدول عنه في القوانين اللاحقة.

أما عن الشروط الأخلاقية فتتمثل في التمتع بالحقوق المدنية، عدم وجود تنافي، حسن السيرة والسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا، فإن أهم ما ورد من تطوّر على هذه الشروط هو شرط عدم وجود تنافي، الذي استحدث بموجب الأمر رقم 03/06، حين نصّ في المادة 75 الفقرة 4 على: "أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها"، أما شرط حسن السيرة والسلوك فقد نصّ عليه الأمر رقم 133/66، وحذا حذوه المرسوم رقم 59/85، أما الأمر رقم 03/06 فقد استغنى عنه ظاهريا وعوّضه بشرط عدم وجود تنافي، إلا أننا نلمسه من خلال المادة 77 في فقرتها 2، حين اشترط على بعض الأسلاك إجراء تحقيق مسبق، وبخصوص شرط عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا فقد تناوله الأمر رقم 133/66 وجعله جوازيا وغير مقيد بمدة زمنية، وفي ظلّ الأمر رقم 03/06 أصبح مطلقا ولم تحدّد له هو الآخر مدة زمنية.

تتجسد شروط الكفاءة، في شرط السن، شرط اللياقة البدنية وشرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، فإن شرط السن لم يفصل فيه كلاً من الأمر رقم 133/66، ولا القانون الأساسي العام للعامل ولا المرسوم التنفيذي له رقم 59/85، وترك أمر تحديد سن الدخول للوظيفة العمومية إلى القوانين الأساسية الخاصة، لكن الأمر رقم 03/06 جاء بالجديد وفصل في شرط السن وحدّده بـ 18 سنة.

ثالثا: بخصوص طرق التوظيف، تبنى النظام الجزائري للوظيفة العمومية عبر مختلف محطاته نمطين من التوظيف، التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي، وخصّص لكل منهما طرقا، فالأصل أن يتمّ التوظيف عن طريق المسابقات، الإختبارات، الإمتحانات المهنية أما الإستثناء فيمكن في التوظيف المباشر، حيث تبنت الجزائر نظام الوظائف المحجوزة في أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية لسنة 1966، ويكون ذلك حينما يتعلق الأمر بأعضاء جيش التحرير الوطني وأعضاء جبهة التحرير الوطني، وكترسه القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، وأفضى صدور المرسوم 180/82 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني إلى ظهور نوع ثان من الوظائف المحجوزة، إذ تطرّق إلى فئة ذوي الإحتياجات

الخاصة وأوجب تشغيلهم في وظائف تتلاءم وإعاقتهم، أمّا المرسوم رقم 59/85 فسكت عن منح الأولوية لتوظيف المجاهدين وذوي حقوقهم ، و كذا حال فئة ذوي الإحتياجات الخاصة و نفس المنهج سلكه الأمر رقم 03/06، فلم ينصّ على هاتين الفئتين وترك أمر النصّ عليهم للقوانين الأساسية الخاصة.

كما اعتمد القانون الأساسي لعام للوظيفة العمومية لسنة 1966 التوظيف المباشر وأدرجه في حالة تأسيس سلك جديد، أمّا في ظل المرسوم رقم 59/85 فقد توسّع المشرّع في التوظيف المباشر، وأضاف على ما سبقه حالتين وهما خرجي مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية المعنية وغير التابعة لها، لكن الأمر رقم 03/06 فقد كان أكثر موضوعية إذ قلّص من هذا النوع من التوظيف وأفرده فقط للمتشرّحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية .

رابعا : تخضع كفاءات التوظيف للإجراءات والخطوات المنصوص عليها في القوانين الأساسية

العامة للوظيفة العمومية، وللقوانين الأساسية الخاصة، وكذا المراسيم والتعليمات والمناشير التي تصدر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والتعليمات الصادرة عن رئيس الحكومة سابقا أو الوزير الأول، حيث أنّ مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقات والإختبارات والإمتحانات المهنية التي قامت بها الإدارة المعنية، فتقييد التوظيف بنصّ قانوني يقلل من السلوكيات الإنتهازية لبعض مديري المؤسسات والإدارات العمومية.

عرفت هذه الكفاءات تطورا من حيث محاولة إضفاء مرونة على إجراءات التوظيف، ويتعلق الأمر بتقليص آجال هذه الإجراءات، وكذا تنوع وسائل الإعلان عن افتتاح المسابقات التي تكون عن طريق مختلف الوسائل (صحافة مكتوبة، إصاق، أنترنت...)، وكذا تبليغ المترشّحين المقبولين وغير المقبولين وتبليغهم أيضا بتاريخ الإمتحان أو المقابلة، ويكون إعلان النتائج النهائية بمختلف الوسائل المتاحة (البريد المضمون البريد الإلكتروني، الهاتف، رسالة قصيرة sms، الإصاق على مستوى المؤسسة والإدارة المعنية...).

خامسا : تمارس مصالح التوظيف العمومية الرقابة الخارجية على الإدارات والمؤسسات العمومية أي مراقبة المشروعية، فهي الأخرى عرفت نقلة نوعية، من تأشيرة سابقة إلى مخطّط سنوي لتسيير الموارد البشرية، أي من رقابة سابقة إلى رقابة لاحقة .

وعلى ما تقدّم فإنّ التوظيف في الجزائر مازال يشكو من عدّة نقائص، مثالها ما يعاب على مسابقات التوظيف التي لا يمكن اعتبارها الفاصل الوحيد التي يحدّد لنا بصفة دقيقة كفاءة المترشّح، وبالتالي لا تكشف لنا عن الكفاءات الحقيقية، وهذا ما يجعلها لا تستجيب لمتطلبات الوظيفة ولا لطموحات الإدارة، فرغم الاصلاحات التي اعتمدت خصوصا تلك التي جاء بها القانون الحالي للوظيفة العمومية 03/06 الذي جعل نظام التوظيف أكثر تجسيدا لمبدأي المساواة والجدارة، إلا أنّه يبقى غير كاف، فبدون موظّف كفء تظل الإدارة مهما أحسنوا وضع نظمها عاجزة عن تحقيق أهدافها، ولا جدوى من مبدأ مساواة ولا مبدأ الجدارة دون تكوين متواصل يرافق المسارات المهنية للموظّف، فاختيار الأجدر ومدّه بتكوين متواصل قد يقضي على أخطر المشاكل التي تواجه الإدارة وهي الفساد الإداري.

وصفوة القول أننا حاولنا من خلال هذا البحث المتواضع معالجة موضوع تطوّر نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر في حدود التساؤل التي أدرجناه في المقدّمة، وحسب المعطيات التي استطعنا جمعها، إلا أننا لا نجزم أننا أحطنا بكل جوانب الموضوع وأبعاده، لكن الشيء الأكيد أننا بذلنا فيه قصارة جهدنا متمنين أن يكون هذا إثراء للمكتبة الجامعية، ونسأل الله تعالى التوفيق.

تمّت بحمد الله

الملاحق

الملاحق رقم 1:
نموذج من قرار أو مقرر فتح مسابقة
على أساس الإختبارات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

قرار أو مقرر رقم.....
مؤرخ في..... يتضمن فتح مسابقة على أساس
الاختبارات للإلتحاق برتبة.....

تحديد السلطة التي لها صلاحيات التعيين،

- بموجب القانون رقم 91 - 05 المؤرخ في 15 يناير 1991، المعدل والمتمم، المتضمن تعميم إستعمال اللغة العربية،
- بمقتضى المرسوم رقم 66 - 145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المعدل والمتمم، المتعلق بإعداد و نشر بعض العقود ذات الطابع التنظيمي و الفردي التي تخص وضعية الموظفين،
- بمقتضى المرسوم رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال التابعين لأسلاك (تحديد لقطاع المعني)،
- بمقتضى المرسوم رقم 90 - 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 و المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري إزاء موظفي و أعوان الإدارات المركزية للولايات و البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-61 المؤرخ في 07 مارس 1994 و المتضمن تطبيق المادة 36 من القانون رقم 91-16 المؤرخ في 14 سبتمبر 1991،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-132 المؤرخ في 13 مارس 1995 المتعلق بإنشاء النشرات الرسمية للمؤسسات و الإدارات العمومية،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية لدى المؤسسات و الإدارات العمومية،
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في المحدد إطار تنظيم المسابقات و الامتحانات المهنية للإلتحاق بمختلف الأسلاك التابعة (الإشارة إلى القطاع المعني)،
- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في والمحدد لقائمة المؤسسات العمومية ذات التكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات، الامتحانات و الاختبارات المهنية للإلتحاق بالأسلاك التابعة ل..... (الإشارة إلى القطاع المعني)،

المادة 10: يعين المترشحون الناجحون في المسابقة على أساس الإختبارات بصفة متربصين ويعينون حسب إحتياجات المصلحة أو يتابعون تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك أو الرتب المستقبلية.

المادة 11: كل مترشح لم يلتحق بالمنصب الذي إستفاد منه، في أجل شهر، إبتداءا من تاريخ تبليغه بقرار التعيين أو مكان متابعة التكوين يفقد المنصب الذي إستفاد منه.

المادة 12: يسري مفعول هذا القرار أو المقرر إبتداءا من تاريخ التوقيع عليه وينشر في النشرة الرسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

حرر في

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

الملحق رقم 2:
نموذج من قرار أو مقرر فتح مسابقة
على أساس الشهادات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

نموذج قرار أو مقرر رقم مؤرخ في

يتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك رتبة

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين

- بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين ، و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995 ، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات و الإدارات العمومية ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم مؤرخ في الموافق ، المتضمن القانون الأساسي خاص بالموظفين المنتمين لأسلاك (تحديد القطاع المعني) ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 03 جمادي الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها ،
- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعني) ، و في حالة عدم وجوده ذكر المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في الرتب الوظيفة العمومية ،
- بمقتضى القرار (المقرر) رقم المؤرخ في المتضمن توزيع المناصب المالية أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية

يقرر

- المادة الأولى :** يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كيفيات فتح المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق بسلك رتبة
- المادة 2 :** يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها بـ منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة
- المادة 3 :** تفتح المسابقة على أساس الشهادات للالتحاق برتبة للمترشحين الحائزين (تحديد الشهادات و المؤهلات حسب التخصصات المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه) .
- المادة 4 :** فضلا عن الشهادات أو المؤهلات المنصوص عليها في المادة 3 المذكورة أعلاه ، يتم انتقاء المترشحين في المسابقة على أساس الشهادات على ضوء المعايير الآتية : (ذكر المعايير المحددة في القرار الوزاري المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و في حالة عدم وجود ذكر المعايير المحددة في المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المذكور أعلاه) .

- المادة 5 :** يحدد أجل التسجيلات في المسابقة على أساس الشهادات بـ..... يوما ابتداء من تاريخ صدور أول إشهار في الصحافة المكتوبة ، أو الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل ، حسب الحالة .
- المادة 6 :** بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة على أساس الشهادات ، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين البت في هذا الطعن و الرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء هذه المسابقة .
- المادة 7 :** يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر : النشرة الرسمية ، سجل القرارات الإدارية).

حرر في

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

الملحق رقم 3:
نموذج إعلان عن توظيف

نموذج إعلان عن التوظيف

تعلن(تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية) عن فتح مسابقة (ات) للتوظيف في الرتب المبينة أدناه :

الرتبة	نمط التوظيف	شروط الإلتحاق	التخصص المطلوب	عدد المناصب المالية المفتوحة	مكان التعيين (*)	شروط أخرى

يجب أن يحتوي ملف الترشيح على الوثائق التالية :

- ذكر الوثائق المحددة في القرار الوزاري المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعني) و في حالة عدم وجود ذكر الوثائق المحددة في التعليمترقم.....المؤرخة في.....المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها

تحديد آجال التسجيلات و إيداع الملفات :

- تحديد فترة التسجيلات وفق قرار أو المقرر فتح عملية التوظيف و كذا مكان (عنوان) إيداع أو إرسال ملفات الترشيح .

ملاحظة:

- لا تؤخذ بعين اعتبار الملفات الناقصة أو تلك الواردة خارج أجل التسجيلات.

(*) : في حالة المناصب المالية على المصالح الخارجة للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

الملحق رقم 4:

نموذج من استمارة معلومات للمشاركة في المسابقة
على أساس الاختبارات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الصورة

استمارة معلومات للمشاركة في مسابقة على أساس
الاختبارات للإلتحاق برتبة

إطار خاص بالإدارة المنظمة للمسابقة

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة

رقم التسجيل: تاريخ التسجيل (إيداع الملف)

1- المعلومات الشخصية

- اللقب :
- الإسم :
- ابن (ة) :
- تاريخ الأزداد :
- مكان الأزداد :
- الجنسية :
- الوشعية العائلية ، متزوج(ة) نعم لا عدد الأولاد
- هل لك صفة ذوي الحقوق الشهيد : نعم لا
- هل أنت من ذوي الاحتياجات الخاصة : : نعم لا أذكر طبيعة الإعاقة :
- مكان الإقامة : البلدية :
- العنوان :
- رقم الهاتف :
- عنوان البريد الإلكتروني :
- الوشعية اتجاه الخدمة الوطنية : مؤدى معفى مؤجل مسجل
- مرجع الوثيقة : الرقم :
- تاريخ الإصدار :

2- معلومات حول الشهادة (أو المؤهل) المتحصل عليه *

- تسمية الشهادة :
- الشعبة :
- التخصص :
- تاريخ الحصول على الشهادة (أو المؤهل) :
- مدة التكوين للحصول على الشهادة :
- المؤسسة المسلمة للشهادة :

* أذكر المعلومات الخاصة بالشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة

3- معلومات حول الوضعية المهنية الحالية (بالنسبة للمترشحين العاملين)

- تسمية الوظيفة أو الرتبة المشغولة عند تاريخ الترشح للمسابقة :
- تاريخ أول تعيين :
- تاريخ التعيين في الرتبة أو المنصب المشغول حالياً :
- الصنف :
- الدرجة :
- مرجع موافقة الهيئة المستخدمة لمشاركة المترشح في المسابقة : الرقم: التاريخ.....
- السلطة التي لها صلاحية الإمضاء :
- عنوان الإدارة :
- الهاتف:.....فاكس:.....البريد الإلكتروني:.....

أنا الممضي أدناه أصرح بشرفي بصحة المعلومات المبينة في هذه الوثيقة و أتحمّل كل تبعات
عدم صحة أو دقة المعلومات بما في ذلك إلغاء نجاحي في المسابقة .

إمضاء المعني

الملاحق رقم 5:

النظام الداخلي لمركز الإمتحان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية مركز الإمتحان

النظام الداخلي النموذجي

إن قواعد هذا النظام الداخلي النموذجي مستوحات من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الادارات العمومية و إجرائها .

يتعين على المترشحين للمسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و كذا مراقبي و مسؤوليات الامتحان و الملاحظين المعيّنين من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية لحضور سير هذه المسابقات ،احترام هذه القواعد احتراماً صارماً .

1. القواعد العامة المتعلقة بتنظيم إختبارات القبول للمسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية

أ - الالتحاق بقاعة الامتحان :

- 1 - يجب على كل مترشح الحضور في اليوم و المكان المحددين في استدعائه.
- 2 - على المترشحين الحضور إلى مكان إجراء المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، (30) دقيقة على الأقل، قبل انطلاق الإختبارات.
- 3 - لا يسمح للمترشحين الذين حضروا أثناء توزيع المواضيع بالدخول إلى قاعة الإمتحان، يتخذ قرار المنع من الدخول، مهما كان سبب التأخر، من طرف رئيس المركز أو مسؤول القاعة.
- 4 - يقتصر الإلتحاق بقاعات الامتحان على المترشحين والحراس والملاحظين المعيّنين من قبل المؤسسات و الادارات العمومية المعنية، فقط.
- 5 - يجب أن يكون بحوزة المترشحين استدعاءهم وكذا وثيقة الهوية سارية المفعول (بطاقة التعريف الوطنية، جواز السفر، رخصة السياقة) يجب وضع الوثائق على الطاولة، بعد الدخول إلى قاعة الإمتحان
- 6 - يجب على المراقبين والملاحظين المعيّنين من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية حمل شارة تبين وظيفتهم طيلة مدة سير المسابقة أو الإمتحان أو الفحص المهني.
- 7 - يجب على المترشحين غلق هواتفهم النقالة وإيداع جميع مستلزماتهم في المكان المخصص لذلك، من قبل مراقب قاعة الإمتحان.
- 8 - يجب على المترشح الالتزام بالمكان المخصص له، ويمكن لمسؤول القاعة، عند الضرورة، تغيير مكان جلوس المترشح.

ب - الهدام والسلوك :

- 1 - يجب على المترشحين ارتداء لباس لائق ومحترم و التحلي بسلوك رصين وجدّي وتجنب كل فعل من شأنه الإخلال بالسير الحسن للإختبارات.
 - 2 - يمكن لرئيس مركز الإمتحان أو مسؤول القاعة طرد أيّ مترشح اذا هندام أوسلوك من شأنه عرقلة سير الإختبارات،
- ج - التحقق من هوية المترشحين:**

عند بداية كل اختبار، يتحقق المراقبون من هوية كل مترشح، بواسطة الاستدعاء ووثيقة الهوية سارية المفعول (بطاقة التعريف الوطنية، جواز السفر أو رخصة السياقة).

د - إجراء الإمتحان:

- 1 - يعتبر الشروع في قراءة أو توزيع موضوع الإختبار، مؤشرا لبداية الإمتحان.
- 2 - يجب إظهار بوضوح في المواضيع الموزعة، طبيعة الإختبار، مدته، نمط المسابقة (على أساس الإختبارات، الامتحانات أو الفحوص المهنية)، وعند الإقتضاء، تخصص المسابقة. على المترشحين التأكد من مطابقة الموضوع المسلّم لهم مع الإختبار الذي يمتحنون فيه.
- 3 - يطلب مسؤول قاعة الإمتحان شفها من المترشحين التأكد من عدد الصفحات الخاصة بموضوع الاختبار ولاإبلاغ عن أي خطأ مطبعي.
- 4 - يمنع على المترشحين، طيلة مدة الاختبارات، الاتصال فيما بينهم بأي شكل من الأشكال، وتبادل أو استعمال الوثائق غير المرخص بها.
- 5 - لا يسمح للمترشحين التنقل أو مغادرة القاعة إلا بإذن مسبق من المراقب. يضمن المراقبون توزيع الأوراق الإضافية، عند طلب المترشحين ذلك، برفع اليد.
- 6 - لا يسمح للمترشحين وضع على طاولة الامتحان سوى الأدوات المذكورة في القائمة المبلغة إليهم في الاستدعاء، حسب طبيعة الاختبار (أداة الكتابة، شبكة، مسطرة، الآلة الحاسبة..)، ووثيقة الهوية والاستدعاء.
- 7 - بالنسبة للإختبارات التي تستوجب استعمال الآلة الحاسبة، فإنه لا يسمح للمترشح استعمال إلا آلة حاسبة واحدة، غير أنه بإمكانه، في حالة تعطلها، استبدالها بأخرى.
- 8 - يسمح للمترشح الذي قرر التخلي عن المسابقة بمغادرة قاعة الامتحان، شريطة إمضائه على ورقة الحضور وإرجاعه ورقة الامتحان.
- 9 - يمنع التدخين داخل قاعات الامتحان.

هـ - احترام قواعد السرية:

- 1 - يجب على المترشحين الكتابة بقلم من نفس اللون (أسود أو أزرق) فقط. كل لون آخر، يعتبر كعلامة مميزة من طرف لجنة التصحيح ويؤدي إلى منح علامة الصفر في المادة المعنية.

- 2- يتعين على المترشحين ملء وإمضاء الإطار الموجود بالجزء الأعلى لورقة الإمتحان، وذلك بكتابة اسمهم ولقبهم (باللغة العربية والفرنسية) وتاريخ ازديادهم ورقم تسجيلهم.
- 3- باستثناء هذه المعلومات، فإنه يجب الالتزام بسرية الأوراق وعدم احتوائها على أي اسم، لقب، إمضاء، رمز، علامة، الأحرف الأولى، رقم أو أي مؤشر آخر ليست له صلة بموضوع الاختبار.
- 4- يسهر رئيس مكتب الإمتحان والمراقبون على احترام قاعدة السرية، وبإمكان لجنة التصحيح أن تقرر إلغاء ورقة الامتحان المعنية، في حال الإشارة إلى وجود علامة مميزة بها.

و - خروج المترشحين:

- 1- لا يسمح بالخروج من القاعة (للمرحاض، الخروج المسبق) بالنسبة لامتحانات الكتابية التي لا تفوق مدتها ساعة، إلا بالموافقة المسبقة لمسؤول قاعة الإمتحان.
- 2- يسمح بالخروج المسبق للمترشحين، في الاختبارات التي تفوق مدتها ساعة، شريطة تسليم ورقة الامتحان و/أو بعد إمضائه على ورقة الحضور.
- 3- يمكن لمترشحين الذهاب إلى المراحيض، خلال الاختبارات وذلك برفع اليد. وتتم مرافقتهم بأحد المراقبين الحاضرين.
- 4- يعتبر نهائياً، كل خروج بعد تسليم المترشح ورقة الامتحان و/أو بعد إمضائه على ورقة الحضور.

ي - تسليم الأوراق:

- 1- يخطر المترشحون بانتهاء المدة القانونية للاختبار، ويطلب منهم التوقف عن الكتابة وتسليم ورقة الامتحان. يسجل اسم كل مترشح يواصل الكتابة بعد هذا الإخطار، في محضر، وقد يؤدي ذلك إلى غمكانية إلغاء ورقته من قبل لجنة التصحيح.
- 2- يجب على المترشح الإمضاء على ورقة الحضور بعد إرجاعه لورقة الاختبار. كل مترشح لم يمض على ورقة الحضور يعتبر كمن لم يرجع ورقة الاختبار.
- 3- يجب على المترشحين الذين استعملوا عدة أوراق، إدراجها داخل ورقة الامتحان الأصلية، وتشبيكها جميعاً.
- 4- يجب على المترشحين الذين استعملوا عدة أوراق، من قبل مراقب القاعة، بعد التأكد من هوية المترشح.
- 5- لا تُردّ الأوراق المسوّدة ولا يمكن أن تكون محلّ تصحيح.

II. القواعد العامة المتعلقة بإجراء الاختبارات الشفهية للمسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني:

أ - التأكد من هوية المترشحين:

يتعين على المراقبين التأكد من هوية كل مترشح، عند بداية كل اختبار، من خلال الاستدعاء ووثيقة الهوية سارية المفعول (بطاقة التعريف الوطنية، جواز السفر أو رخصة السياقة).

ب - الهدام والسلوك:

- 1- يجب على المترشحين ارتداء لباس لائق ومحترم والتخلي بسلوك رصين وجدي وتجنب كل فعل من شأنه الإخلال بالسير الحسن للاختبارات.
- 2- يمكن لرئيس المركز أو مسؤول القاعة طرد أي مترشح ذا هدام أو سلوك من شأنه عرقلة سير الاختبارات.
- 3- على المترشح انتظار دوره بصمت إلى غاية مقابلة اللجنة.

ج - إجراء الاختبار الشفهي:

- 1- يتم استدعاء المترشحين لسحب الأسئلة، حسب طبيعة الاختبار الذي يحتوي على سؤال أو عدة أسئلة أو على وثائق. تتم عملية سحب الأسئلة إما أمام اللجنة أو الممتحنين أو أمام المراقبين.
- 2- يمنع على المترشحين منعا باتا، خلال الاختبار الشفهي، وعند الاقتضاء، خلال التحضير الأولي، الاتصال فيما بينهم واستعمال وثائق وأوراق مسودة، غير تلك التي منحت لهم من قبل السلطة المنظمة.
- 3- يجب على المترشحين إرجاع أوراق الأسئلة، عند نهاية الاختبار.

III. الغش:

- 1- تفاديا للغش، يمنع تبادل الوثائق أو الأوراق أو الآلة الحاسبة بين المترشحين.
- 2- يؤدي كل غش أو محاولة غش إلى الطرد الفوري والنهائي للمترشح المتورط، بعد إعداد محضر يتضمن الوقائع التي تمت معاينتها من طرف مسؤول قاعة الامتحان.
- 3- إذا كانت للمترشح المنتسب في الغش صفة الموظف، يجب على رئيس المركز إخطار الهيئة المستخدمة له، للشروع في متابعته تأديبيا.

IV. أحكام خاصة تطبق على المترشحين المعوقين (الفئات ذوي الإحتياجات

الخاصة):

يمكن لرئيس مركز الإمتحان، بناء على طلب كتابي مسبق لمؤسسة أو الإدارة المعنية، السماح للمترشحين المعوقين الاستفادة من المساعدة لإجراء الاختبارات الخاصة بالمسابقة أو الامتحان أو الاختبار المهني.

V. قواعد تتعلق بحضور الملاحظين على مستوى مركز الامتحان:

1 - يمكن للملاحظين المعيّنين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وتحت سلطة رئيس مركز الامتحان، حضور سير المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية:

- حضور سير الاختبارات على مستوى قاعات الامتحان.

- معاينة إصاق قوائم المترشحين المقبولين للمشاركة في الامتحانات والفحوص المهنية.

- معاينة إصاق قوائم حراس قاعات الامتحان.

2 - على الملاحظين تسجيل في الدفتر الخاص الموضوع تحت تصرفهم والذي يفتح لهذا الغرض من طرف رئيس مركز الامتحان، أي إخلال أو فعل قد يمس بمصادقية وشرعية سير المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية.

VI. قواعد تتعلق بإعلام المترشحين بنتائج المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية:

1 - تنشر قائمة المترشحين المقبولين في المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية أو المقبولين نهائياً، عن طريق الإصاق على مستوى أماكن مركز الامتحان أو على موقع الإنترنت للمركز، عند الاقتضاء.

2 - تعلن النتائج أو تنشر وفق ترتيب أبجدي.

VII. كفاءات الإعلام:

يتم إعلام المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المترشحين للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، بهذا النظام الداخلي المتعلق بالمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية عن طريق:

- الإشهار في موقع الإنترنت لمركز الامتحان.

- الإصاق على مستوى مركز الامتحان.

يمكن لرئيس المركز، عند الضرورة، وبالنظر إلى طبيعة الامتحانات وشروط إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، إدراج قواعد وتدابير أخرى.

الملاحق رقم 6:

المنشور رقم 7

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

منشور رقم 7 مؤرخ في 24 أفريل 2011 يتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية

.....

- السيدات والسادة المسؤولون المكلفون بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية

- السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

تطبيقا للتعليم رقم 1 المؤرخة في 11 أفريل 2011 للسيد الوزير الأول والمتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، يهدف هذا المنشور إلى تحديد معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للإلتحاق بمختلف رتب الموظفين.

I. معايير الإنتقاء

يتم تقييم وانتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة على ضوء المعايير الآتية:

- 1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها؛
- 2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص؛
- 3- الأشغال و الدراسات المنجزة من قبل المترشح؛ في نفس تخصصه؛
- 4- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح؛
- 5- تاريخ الحصول على الشهادة؛
- 6- نتيجة المقابلة مع لجنة الإنتقاء.

II. تنقيط معايير الإنتقاء

يتم تقييم المترشحين حسب المعايير المذكورة أعلاه، ويترتب عنه منح علامة تتراوح بين 0 و 20 نقطة.

غير أن التنقيط المخصص لكل معيار من المعايير السالفة الذكر وكذا المعايير الثانوية، يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله و الخصوصيات المرتبطة به، وفق الكيفيات الآتية:

أ. للإلتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب" للتعليم العالي

1 - ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى 5 نقاط):

1-1 - تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين)

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية،

والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.

والتخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان؛

- التخصيص (ات) 2: 1,5 نقطة؛
 - التخصيص (ات) 3: نقطة واحدة؛
 - التخصيص (ات) 4: 0,5 نقطة.
 - 2 1 - تقدير الشهادة (0 إلى 3 نقاط):**
 - 2 - التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى 5 نقاط):**
 - التسجيل الأول في الدكتوراه: نقطتان؛
 - التسجيل الثاني في الدكتوراه: 3 نقاط؛
 - التسجيل الثالث في الدكتوراه: 5 نقاط.
 - 3 - الأشغال و الدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه (0 إلى نقطتين):**
 - منشورات أو مداخلات دولية: 0,5 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطتين؛
 - منشورات أو مداخلات وطنية: 0,25 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطة واحدة.
 - 4 - الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح (0 إلى 4 نقاط):**
 - 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للإلتحاق بالرتبة المعنية، في حدود (4) نقاط؛
 - 0,25 نقطة عن كل سنة تدريس، قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للإلتحاق بالرتبة المعنية، في حدود (4) نقاط.
 - 5 - المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 4 نقاط):**
 - القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة؛
 - وضوح وسلاسة الخطاب: نقطة واحدة؛
 - القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
 - المهارات العلمية الخاصة: نقطة واحد.
 - ب. للإلتحاق برتب التعليم و التكوين الخاصة بالقطاعات الأخرى
 - 1 - ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى 5 نقاط):**
 - 1 1 - تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين):**
ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي ترتبها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.
- تنقط التخصصات كما يلي:
- التخصيص (ات) 1: نقطتان؛
 - التخصيص (ات) 2: 1,5 نقطة؛
 - التخصيص (ات) 3: نقطة واحدة؛
 - التخصيص (ات) 4: 0,5 نقطة.
 - 2 1 - مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 3 نقاط):**
يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يلي:
- 0,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11؛

- نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12؛
- 1,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13؛
- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/14؛
- 2,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 ويقل عن 20/15؛
- 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، واعتباراً لإستحقاقهم و/أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين، ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

2 - التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى نقطتين):

يتم تنقيط التكوين المكمل الأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها، على أساس 0,5 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل، في حدود نقطتين.

3 - الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه (0 إلى نقطتين):

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار، في حدود نقطتين.

4 - الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

- الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الإجتماعي أو بصفة متعاقد: نقطة واحدة عن كل سنة تدريس، في حدود 6 نقاط؛
- الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة تدريس، في حدود أربع (4) نقاط؛

- الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، في حدود ثلاث (3) نقاط؛

من جهة أخرى، يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، في حدود نقطتين.

5 - تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):

يتم تحديد أقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة ويتم تنقيطها على أساس 0,25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.

6 - المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 3 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة؛
- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
- قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة.

ج. للإلتحاق بكافة رتب الموظفين الأخرى

1 - ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (من 0 إلى 5 نقاط):

1-1 - تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.

تنتقط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان؛
- التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة؛
- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛
- التخصص (ات) 4: 0,5 نقطة.

2 1 - مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 3 نقاط):

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يلي:

- 0,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11؛
 - نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12؛
 - 1,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13؛
 - نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/14؛
 - 2,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 ويقل عن 20/15؛
 - 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.
- فيما يخص المترشحين الحاصلين على شهادة الماجستير، فإن عملية التنقيط تتم كما يلي:

- 3 نقاط لتقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا"؛
- 2,5 نقطة لتقدير "حسن" أو "مشرف"؛
- نقطتان لتقدير "قريب من الحسن"؛
- نقطة ونصف لتقدير "مقبول".

من جهة أخرى، واعتبارا لاستحقاقهم و/أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي) من نقطتين إضافيتين، ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

2 - التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى نقطتين):

يتم تنقيط التكوين المكمل الأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها، على أساس 0,5 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل، في حدود نقطتين.

3 - الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه، بالنسبة لمسابقات الإلتحاق بالرتب المصنفة في الصنف 11 فما فوق (0 إلى نقطتين).

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار، في حدود نقطتين.

4 - الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

- الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة، في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الإجتماعي أو بصفة متعاقد: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود 6 نقاط؛
- الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود أربع (4) نقاط؛

- الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة، في حدود ثلاث (3) نقاط.
- من جهة أخرى، يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة، في حدود نقطتين.

5- تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):

- يتم تحديد أقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة. ويتم تنقيطها على أساس 0,25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.

6- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى نقطتين):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطتان؛
- القدرات و/أو المؤهلات خاصة: نقطة واحدة.

د. للإلتحاق بالتكوين المتخصص

1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات التكوين المراد الإلتحاق به (0 إلى 16 نقطة):

- 1-1 - تطابق تخصص المؤهل أو الشهادة مع المؤهلات المطلوبة للتكوين المراد الإلتحاق به (0 إلى 4 نقاط):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح مسابقة الإلتحاق بالتكوين.

تنقط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: 4 نقاط؛
- التخصص (ات) 2: 3 نقاط؛
- التخصص (ات) 3: نقطتان؛
- التخصص (ات) 4: نقطة واحدة.

2 1 - مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 12 نقطة):

يتم تنقيط المسار الدراسي أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالشهادة أو المؤهل. على سبيل المثال، شهادة البكالوريا: معدل الحصول على الشهادة، الليسانس: معدل السنة الأخيرة.

يتم التنقيط كما يلي:

- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11؛
- 4 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12؛
- 6 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13؛
- 8 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/14؛
- 10 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 ويقل عن 20/15؛
- 12 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، واعتبارا لإستحقاقهم و/أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين. ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

2 - المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 4 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطتان؛

- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛

- قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة.

III. أحكام خاصة:

- يتم تنظيم الإختبارات الخاصة (إختبارات بدنية ورياضية، الفحوص النفسانية التقنية، ... إلخ) والمتعلقة ببعض أسلاك الموظفين (الجمارك، الأمن الوطني، الحماية المدنية، ... إلخ) من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية، حسب اختيارها، إما قبل إجراء مسابقة الإلتحاق بالتكوين المتخصص أو بعدها.

- تترأس السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها لجنة المقابلة، وتحدد تشكيلتها بالنظر إلى طبيعة وخصوصيات الرتبة محل مسابقة التوظيف أو التكوين. يمكن للجنة المقابلة الإستعانة بكل شخص مؤهل للمشاركة في أشغالها.

- يقضى من المسابقة المترشح الذي تغيب عن المقابلة.

- يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، عند الإعلان عن نتائج المسابقة على أساس الشهادة، حسب الأولوية التالية:

• ذوو حقوق الشهيد (ابن أو ابنة الشهيد)؛

• الأصناف ذات الإحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها)؛

• سن المترشح (الأولوية للأكبر سناً)؛

• الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).

- بالنسبة للإلتحاق بالتكوين المتخصص، يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، حسب الحالة، على أساس تقدير الشهادة أو المؤهل أو المعدل العام لمسار الدراسة أو التكوين.

أطلب منكم السهر على تطبيق أحكام هذا المنشور.

الملاحق رقم 7:

محضر اللجنة المكلفة بإعداد
قائمة الناجحين نهائياً في المسابقات على أساس

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة المعنية

محضر اللجنة المكلفة بإعداد قائمة الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادة، على أساس الإختبارات والإمتحان أو الإختبار المهني للإلتحاق بسلك رتبة

في عام ألفين و وفي من شهر إنعقدت بمقر (تحديد مكان الإجتماع) اللجنة المكلفة بتحديد قائمة الناجحين نهائيا في المسابقة على أساس الشهادة، على أساس الإختبارات، الإمتحان أو الإختبار المهني، للإلتحاق بسلك رتبة وذلك طبقا لأحكام المقرر أو القرار المؤرخ في (تحديد التاريخ) (تحديد السلطة التي إتخذت المقرر أو القرار المتضمن فتح المسابقة على أساس الشهادة، على أساس الإختبارات الإمتحان أو الإختبار المهني) للإلتحاق بسلك رتبة

حضر الأعضاء الآتية أسماءهم

- السيد (الإشارة إلى إسم و لقب ووظيفة ممثل السلطة التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة الوصية (رئيسا).
- السيد (الإشارة إلى إسم و لقب ووظيفة) ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (عضوا).
- السيد (الإشارة إلى إسم و لقب ووظيفة) الممثل المنتخب للجنة المستخدمين المختصة إزاء سلك أو رتبة (عضوا).

إن اللجنة و بعد:

- 1 - تثبيت إشهار المقرر/ القرار المؤرخ في الصادر عن / والمتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادة / على أساس الإختبارات، الإمتحان أو الإختبار المهني للإلتحاق بسلك رتبة المذكور أعلاه.
- 2 - دراسة العلامات و المعدلات التي تحصل عليها المترشحون كما يشار إليها في كشف العلامات المصادق عليها التي تصدرها (الإشارة إلى مؤسسة التكوين المتخصص، مركز الإمتحان)⁸.
- 3 - تثبيت عدد المناصب المالية المفتوحة بعنوان المسابقة، الإمتحان أو الإختبار المهني المعني (الإشارة إلى عدد المناصب المحددة في مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة الجارية).

(⁸) و (2) صالحة للمسابقات على أساس الإختبارات، الإمتحانات والإختبارات المهنية.

- 4 - التأكد من مجموع الشروط القانونية الأساسية لاسيما شهادات مؤهلات، رتبة الأقدمية المطلوبة للمشاركة في المسابقة، الإمتحان أو الإختبار المهني المذكور أعلاه.

تصادق بإجماع أعضائها، على قبول قائمة الناجحين النهائية الذين تحصلوا على معدل عام يساوي على الأقل 10 على 20 ودون علامة إقصائية⁹.

تعد قائمة المترشحين المقبولين حسب درجة الإستحقاق كالتالي :

1- قائمة الناجحين النهائية حسب درجة الإستحقاق:

1- الإشارة إلى إسم و لقب و المعدل العام للمترشح.

2-

3-

2- القائمة الاحتياطية حسب درجة الإستحقاق:

1- الإشارة إلى إسم و لقب و المعدل العام للمترشح.

2-

3-

و بعد إستنفاد جدول الأعمال، رفعت الجلسة على الساعة..... (أذكر التوقيت).

الإمضاء واضح لأعضاء اللجنة¹⁰.

- إسم و لقب و وظيفة ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (وضع الختم الرسمي للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية) (عضوا).

- إسم و لقب و وظيفة الممثل المنتخب للجنة المستخدمين المختصة بإزاء السلك أو الرتبة (عضوا)،

(إمضاء واضح للسلطة التي لها صلاحيات التعيين أو السلطة الوصية).

حرر هذا المحضر لإثبات ما ذكر أعلاه.

مجموع صفحات المحضر يوقع عليها أعضاء اللجنة

(¹⁰) مجموع صفحات المحضر يوقع عليها أعضاء اللجنة.

الملحق رقم 8:
نموذج من قرار أو مقرر التعيين على سبيل
الترقية الاختيارية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

**قرار أو مقرر التعيين على سبيل
الترقية الاختيارية**

إن

- بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية لاسيما المادة 81 منه.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في.....
- المتضمن القانون الأساسي الخاص
- بموجب القرار رقم المؤرخ في المتضمن تعيين السيد (ة) في رتبة إلى درجة
- الرقم الإستدلالي ابتداء من
- نظرا لمحضر الإجتماع المؤرخ في للجنة المستخدمين الخاصة بالسلك
- باقتراح من

يقرر

- المادة الأولى:** يرقى السيد (ة) على أساس الترقية الاختيارية بصفة متربص (ة) في سلك الرتبة الصنف
- القسم الرقم الإستدلالي ابتداء من الأول من الشهر السنة
- المادة الثانية:** يحتفظ المعني بنقاط تعويض الخبرة المهنية الحاصل عليها في رتبته الأصلية.
- المادة الثالثة:** يكلف بتنفيذ هذا القرار (أو المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

حرر في

الملحق رقم 9:

نموذج من قرار أو مقرر فتح امتحان مهني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

نموذج قرار أو مقرر رقم مؤرخ في

يتضمن فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك رتبة

تحديد السلطة التي لها صلاحية التعيين

- بمقتضى المرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966 ، يتعلق بتحرير و نشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين ، و التسيير الإداري ، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 95-132 مؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1415 الموافق 13 مايو سنة 1995 ، المتعلق بإحداث نشرات رسمية للمؤسسات و الإدارات العمومية ،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم مؤرخ في الموافق ، المتضمن القانون الأساسي خاص بالموظفين المنتمين لأسلاك (تحديد القطاع المعني) ،

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 03 جمادي الثانية عام 1433 الموافق 25 أبريل سنة 2012 ، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها ،

- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لإطار تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية (تحديد القطاع المعني)

- بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في المحدد لقائمة المؤسسات العمومية مؤهلة لتنظيم المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية للالتحاق بالأسلاك التابعة لقطاع (تحديد القطاع) ،

- بمقتضى القرار (المقرر) رقم المؤرخ في المتضمن توزيع المناصب المالية أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية

يقرر

المادة الأولى : يهدف هذا القرار (أو المقرر) إلى تحديد كيفيات فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك رتبة

المادة 2 : يحدد عدد المناصب المطلوب شغلها بـ منصبا ماليا طبقا للقرار (أو المقرر) رقم المؤرخ في المشار إليه أعلاه أو المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة

المادة 3 : يفتح الامتحان المهني للالتحاق برتبة للمترشحين المنتمين إلى رتبة (الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في الامتحان المهني المحددة في القانون الأساسي الخاص المشار إليه أعلاه) .

المادة 4 : يحدد أجل التسجيلات في الامتحان المهني بـ يوما ابتداء من تاريخ الاصلاق في أماكن العمل

المادة 5 : يشمل الامتحان المهني، الاخبارات التالية :

تحديد طبيعة الاختبارات ،مدتها ،معاملاتها، النقطة الإقصائية المتعلقة بكل واحدة منها كما هو محدد في القرار الوزاري المؤرخ في المحدد إطار تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية،المشار إليه أعلا،

المادة 6: بإمكان المترشحين غير المقبولين للمشاركة في الامتحان المهني ، تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب عليها البت في هذا الطعن و الرد على المعنيين قبل خمسة (5) أيام عمل على الأقل من تاريخ إجراء الامتحان المهني .

المادة 7 : يسري مفعول هذا القرار (أو المقرر) ابتداء من تاريخ التوقيع عليه و ينشر في (ذكر وسيلة النشر : النشرة الرسمية ،سجل القرارات الإدارية).

حرر في

الإمضاء

(تحديد السلطة المؤهلة)

الملحق رقم 10:
حكم قضائي متضمن
إلغاء قرار إلغاء قرار تعيين



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

لمحكمة الادارية: الأوغاط

الغرفة رقم: 01

إن المحكمة الادارية الأوغاط بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لقصر العدالة

في الثامن عشر من شهر ديسمبر سنة ألفين و ثلاثة عشر

قم القضية: 13/00308

قم الفهرس: 13/00415

تمة يوم: 13/12/18

مدعى:

رئيسا مقرر
مستشارا
مستشارا
محافظ الدولة
أمين الضبط

برئاسة السيد (ة):
بعضوية السيد (ة):
وبعضوية السيد(ة):
وبمحضر السيد (ة):
وبمساعدة السيد (ة):

مدعى عليه:

صدر الحكم الآتي ببيانه في القضية المنشورة لسيده تحت رقم: 13/00308

زارة المالية والممثلة بالسيد
وزير وبواسطة مصلحتها
خارجية مديرية املاك الدولة
ولاية الاغواط مديرها الولائي

بين:

حاضر

المدعى

1 (:

العنوان:

المباشر الخصومة بواسطة الأستاذ (ة):

وبين

حاضر

المدعى عليه

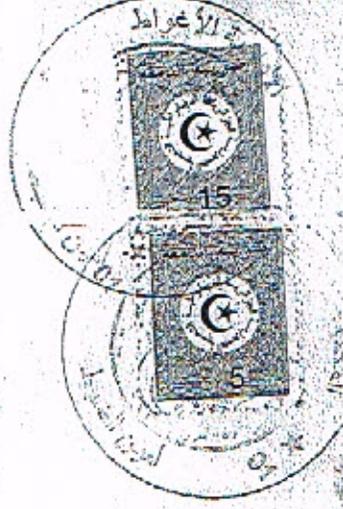
1 (أوزارة المالية والممثلة بالسيد الوزير وبواسطة

مصلحتها الخارجية مديرية املاك الدولة لولاية

الأغواط مديرها الولائي

العنوان : نزل المالية المعفورة الاغواط

المباشر للخصام بنفسه



إن المحكمة الادارية بالأغواط

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2013/12/18

بمقتضى القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق

ل 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

ل 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد

876، 884، 885، 888، 889، 896 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة)

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة)

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

محافظ الدولة

وبعد المداولة القانونية أصدر الحكم الآتي:

الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة افتتاح الدعوى الادارية أقامت المدعية بتاريخ

2013/09/25 ومسجلة تحت رقم 13/308 بواسطة الاستاذ
مديرية املاك الدولة لولاية الأغواط تطلب من المحكمة القضاء بإبطال وإلغاء أحكام القرار رقم
12/108 المؤرخ في 2012/11/12 المتضمن تعيين المدعية في رتبة مفتش أملاك الدولة رقم
2013/65 والمؤرخ في 2013/09/17 ومن ثم القضاء بوجوب إلغاء ما ترقب عنه من كافة
الإجراءات المتخذة من طرف المدعى عليها في مواجهتها بمناسبة هذا القرار محل المطالبة
بالغائه والقضاء لها بوجوب إستئنافها لعملها لديها وممارسة وظيفتها الأصلية بمنصبها والذي
شغلته لدى المدعى عليها والمتمثل في رتبة مفتش أملاك الدولة مع صرف راتبها وكافة
الإمتيازات المرتبطة بهذا المنصب والزامها بأن تؤدي للمدعية تعويضا بواقع 300.000.00
دج لجبر الضرر اللاحق بها جراء توقيفها تعسفا مع تحميلها كافة مصاريف التقاضي وشرحا
لدعواها ما يلي :

في الشكل :حيث أن عريضة الدعوى مقيدة وفق الأوضاع الشكلية والإجراءات المطلوبة
قانونا في مثلها مما يجعلها مقبولة شكلا .

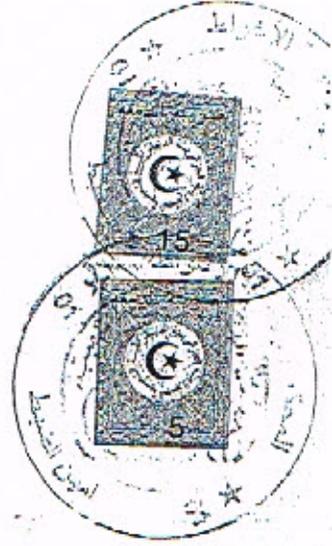
في الموضوع :حيث أن المدعية في إطار مسابقة التوظيف المعلن عنها من قبل المدعى عليها
بعنوان سنة 2012 لرتبة مفتش أملاك الدولة ، عمدت إلى المشاركة والتي كللت بنجاحها فيها ،
لتعتمد المدعى عليها إلى تنصيبها في رتبة مفتش أملاك الدولة على مستوى مصالحها بمقتضى
قرار التوظيف عدد 108/12 وقد تم تنصيبها بموجب محضر التنصيب المؤرخ في
2013/10/22 وهذا تبعا لمحضر النجاح النهائي المؤرخ في 2012/10/18.

حيث وأن المدعية مارست مهامها لدى المدعى عليها منذ تاريخ 2012/10/22 بصفة منتظمة
وبصفتها موظفة لديها تمتع بكافة الحقوق والواجبات المرتبطة بالمنصب والذي شغلته وهو
الأمر الثابت والمحقق بشهادة العمل وكذا كشوف الراتب المسلمة لها.

حيث وبتاريخ 2013/07/18 صدر عن المدعى عليها مقرر رقم 13/199 والمتضمن توقيف
راتب المدعية على أن يبدأ ذلك من تاريخ 2013/07/17 وقد إستند هذا المقرر على المراسلة
الصادرة عن السيد مفتش الوظيفة العمومية لولاية الأغواط رقم 246 المؤرخة في
2013/06/13 والمؤكددة بإرسال المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 164 المؤرخة في
2013/07/03 والمتضمنة إلغاء قرارات التعيين للناجين في المسابقة على أساس الشهادة لرتبة
مفتش أملاك الدولة.

حيث والأكثر من ذلك فإن المدعية ومنذ صدور مقرر توقيف الراتب بتاريخ 2013/07/18 قد
سعت لدى المدعى عليها بقصد تبرير هذا المقرر وإثباته بقرار إلغاء التعيين وهو الأمر الذي
تماطلت فيه المدعى عليها ولم تمكنها منه.

حيث ومهما يكن من أمر فإن السيد والي ولاية الأغواط قد تدخل لصالح المدعية وباقي
الموظفين والذين تم فصلهم عن عملهم وتوقيف مرتباتهم وذلك بأن راسل المديرية العامة للوظيفة
العمومية بمقتضى المراسلة رقم 1629 المؤرخة في 2013/07/31 والتي تضمنت طلب إعادة
النظر في إلغاء نتائج المسابقات المنظمة من طرف مصالح إدارة أملاك الدولة والحفظ العقاري
لولاية الأغواط والتي لم يبدي وحين الإعلان عن النتائج النهائية أي طرف سواء المدعى عليها
أو المصالح المحلية للوظيفة العمومية أي تحفظ أو ملاحظات طبقا لأحكام المادة 11 من المرسوم
التنفيذي رقم 194/12 والتي بلغ قرار النجاح النهائي لمصالح الوظيفة العمومية بموجب إرسال
رقم 12/4134 والمؤرخ في 2012/10/24 وتم إعداد محضر تنصيب المدعى برفقة باقي
الناجين و أرسل للتأشير عليه من طرف مديرية أملاك الدولة ومصالح الرقابة المالية بتاريخ
2012/11/12 وبلغ نسخة منها لمصالح الوظيفة العمومية بعد التأشير عليها بتاريخ
2012/11/19 دون أن تبدي أي ملاحظات إلا بعد إعتقاد المسابقة وتوظيف المعنيين لمدة 05



أشير.

حيث وأن السيد والي ولاية الأغواط التمس ومن خلال مراسلته الموجهة إلى مصالح مديرية الوظيفة العمومية اعتماد نجاح المدعية برفقة باقي الناجحين خاصة وأنهم أصبحوا موظفين يتقاضون مرتباتهم بشكل نظامي وقانوني يحفظ لهم حقوقهم.

حيث وعلى عكس ما تم إلتماسه من قبل السيد والي ولاية الأغواط وبتاريخ 2013/09/17 تم تبليغ المدعي بقرار إلغاء أحكام القرار رقم 188/12 المؤرخ في 2012/11/12 المتضمن تعيين المدعية في رتبة مفتش أملاك الدولة وهذا ابتداء من تاريخ 2013/06/03.

حيث والثابت على أن قرار الإلغاء محل المطالبة بإلغائه لم يتضمن الأسس القانونية وكذا مسببات صدوره مكتفيا بذكر على أن المراسلة رقم 5934 المؤرخة في 2013/06/03 والصادرة عن السيد المدير العام للوظيفة العمومية والمتضمنة عدم اعتماد نتائج المسابقتين لكل من رتبتي تقني سامي في الإعلام الألي وعون معاينة وإلغاء قرارات التعيين للمترشحين الذين لا يستوفون الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف لرتبة مفتش دون إدراج الأسباب والتي جعلت من مديرية الوظيفة العمومية تلجأ إلى إصدار هذه المراسلة.

حيث وما يؤكد تعسف المدعى عليها في إصدارها للقرار محل المطالبة بإلغائه هو إبقائها للمدعية وهي تمارس مهامها إلى غاية تاريخ 2013/07/18 دون أن تبلغ بالإجراءات المتخذة في مواجهتها هذا من جهة ومن جهة تم توقيف لراتبها بشكل فجائي دون معرفة السبب.

حيث ويضاف إلى ذلك فإن المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 2007/09/29 والذي يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم يعطي الحق للمدعية شغل منصب مفتش أملاك دولة وهو الأمر المعتمد عليه في توظيفها ومن ثم في تنصيبها بهذا المنصب.

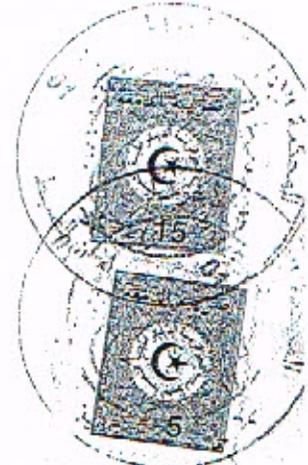
حيث أن المدعية قد قيدت دعوى الحال بقصد القضاء لها بإلغاء قرار إلغاء أحكام القرار رقم 12/108 المؤرخ في 2012/11/12 المتضمن تعيين المدعية في رتبة مفتش أملاك الدولة رقم 2013/65 والمؤرخ في 2013/09/17 ومن ثم القضاء بوجوب إلغاء ما ترتب عنه من كافة الإجراءات المتخذة من طرف المدعى عليها في مواجهتها بمناسبة هذا القرار محل المطالبة بإلغائه والقضاء لها بوجوب إستئنافها لعملها لديها وممارسة وظيفتها الأصلية بمنصبها والذي شغله لدى المدعى عليها مع صرف راتبها وكافة الإمتيازات المرتبطة بهذا المنصب. بمذكرة جوابية مؤرخة في 2013/10/23 أجابت وزارة المالية الممثلة قانونا بمديرية أملاك الدولة لولاية الأغواط تلتمس من هيئة المحكمة في الشكل قبول المذكرة الجوابية، في الموضوع الإشهاد على أن المدعى عليه: مديرية أملاك الدولة لولاية الأغواط قامت بجميع الإجراءات القانونية فيما يخص فتح المسابقة، إتخاذ إجراءاتها، توظيف المدعية. ولهيئة المحكمة الموقرة واسع النظر بما تراه مناسبا والقضاء برفض التعويض عن الضرر المطالب به لكونه غير مؤسس.

وتدعيما لدفوعاتها :

في الشكل : حيث أن المذكرة الجوابية جاءت مستوفية للشروط القانونية الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

في الموضوع : حيث موضوع الدعوى مطالبة المدعية القضاء بإبطال وإلغاء أحكام القرار رقم 13/65 المؤرخ في 2013/09/17 الذي الغى أحكام القرار رقم 12/108 المؤرخ في 2012/11/12 المتضمن تعيين المدعية في رتبة مفتش أملاك الدولة والحفظ العقاري ابتداء من 2012/10/22 وبالنتيجة إستئناف المدعية لعملها وصرف مرتبتها والإمتيازات المرتبطة بالمنصب الذي كانت تشغله مع المطالبة بجبر الضرر بتعويض قدره: 300.000.00 دج جراء التوقيف عن العمل التعسفي.

حيث أن المدعى عليه يبين لهيئة المحكمة الموقرة الإجراءات المتخذة بحيث أن المناصب المالية (24 منصب) لرتبة: مفتش أملاك الدولة والحفظ العقاري الممنوحة لمصالح المدعى عليه بعنوان سنة 2012 خصصت للتوظيف الخارجي (مسابقة على أساس الشهادة) وذلك ما يثبتته المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لسنة 2012 المصادق عليه من طرف مفتشية الوظيفة العمومية



لولاية الأغواط بتاريخ 2012/06/28.

حيث ان مصالح المدعى عليها قامت بفتح مسابقة على أساس الشهادة لشغل المناصب المالية الشاغرة لرتبة: مفتش املاك الدولة والحفظ العقاري وذلك بناء على المقرر رقم: 174 بتاريخ 2012/07/17.

حيث ان مفتشية الوظيفة العمومية للولاية أبدت رأي بمطابقة مقرر فتح المسابقة سالف الذكر للتنظيم المعمول به وعليه يمكن الشروع في الإجراءات الموالية وذلك بناء على إرسال هذه الهيئة العمومية رقم 264 بتاريخ 2012/07/23.

حيث ان مصالح المدعى عليه وإستنادا على الإرسال سالف الذكر قامت بدراسة ملفات المترشحين وإعداد قائمة المقبولين للمشاركة في هذه المسابقة وتلك المرفوضة ملفاتهم وذلك بناء على محضر اللجنة التقنية لإنتقاء الترشيحات المؤرخ في 2012/09/10 الذي أرسن نسخة منه لمصالح الوظيفة العمومية المحلية التي لم تبد أي تحفظ بشأنه.

حيث ان مصالح المدعى عليه قامت بإجراء المسابقة عن طريق مقابلة وجاهية بعد استدعاء المترشحين المقبولة ملفاتهم.

حيث انه تم الإعلان عن نتائج هذه المسابقة بنجاح المدعية بحسب درجة الإستحقاق وذلك بناء على محضر اللجنة المكلفة بتجديد قائمة الناجحين نهائيا المؤرخ في 2012/10/18.

حيث ان مصالح المدعى عليه قامت بتنصيب المدعية برتبة مفتش أملاك الدولة والحفظ العقاري ابتداء من 2012/10/22 بناء على محضر التنصيب المؤرخ في نفس التاريخ.

حيث ان مصالح المدعى عليه قامت بإعداد قرار توظيف المدعية برتبة مفتش أملاك الدولة والحفظ العقاري ابتداء من 2012/10/22 بناء على القرار رقم: 12/108 بتاريخ 2012/11/12.

حيث ان القرار سالف الذكر المتعلق بتوظيف المدعية تم تأشيرته على مستوى مصالح المراقبة المالية للولاية بتاريخ 2012/11/11 وارسلت نسخة منه لمصالح الوظيفة العمومية المحلية.

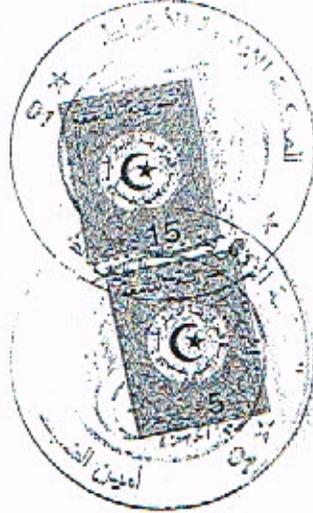
حيث ان مصالح المدعى عليه تكون بذلك قد إتخذت جميع الإجراءات القانونية من جانب عملية إشهار هذه المسابقة ، إجرائها ، تنصيب المترشح الناجح ، إعداد قرار التوظيف ، تأشيرة قرار التوظيف ، تنبئع المصالح المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية...

حيث انه بعد إجراء الرقابة اللاحقة المخولة لمفتشية الوظيفة العمومية للولاية إستلمت مصالح المدعى عليه الإرسال رقم 62 بتاريخ 2013/01/28 الصادر عن مصالح الوظيفة العمومية المحلية والذي يتلخص مضمونه ان لمترشحين الحاملين لشهادة تقني سامي إختصاص: عون عقارات المسلمة من قبل المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني للتسيير وكذلك الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة من التعليم العالي لايسمح لهم الإلتحاق برتبة: مفتش أملاك الدولة طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 300/10 المؤرخ في 2011/11/29 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بأملاك الدولة والحفظ العقاري ومسح الأراضي لا سيما المادتين 08 و26 منه.

حيث ان مصالح المدعى عليه قامت وفق الإرسال رقم 13/548 بتاريخ 2012/02/12 بإعلام مفتشية الوظيفة العمومية للولاية بأنه يتعذر عليها إتخاذ أي إجراءات لكون أنه قد تم إحترامها طبقا للتنظيم الساري المفعول ، كما ان جميع المترشحو الناجحون يمارسون مهامهم ويتقاضون أجورهم بصفة منتظمة ، إضافة لتقاضيمهم العلاوات والمنح كما ان الاشتراكات الخاصة بهم تصب لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

حيث ان الإرسال الثاني رقم 246 بتاريخ 2013/06/13 الصادر عن مصالح الوظيفة العمومية المحلية يتلخص مضمونه التأكيد على تنفيذ محتوى الإرسال رقم 62 المؤرخ في 2013/01/28 سالف الذكر بحجة عدم وجود معادلة للشهادة المطلوبة للإلتحاق بالرتبة : مفتشي املاك الدولة اضافة الى عدم اعتماد نتائج المسابقتين لكل من رتبتي : تقني سامي في الاعلام الالي وعون معاينة.

حيث يتبين لهيئة المحكمة الموقرة ان الإرسال الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 12/2156 ومن خلال محتواه فان شهادة تقني سامي إختصاص عون عقارات المسلمة من



3 - أنه طبقا لمراسلة مفتشية الوظيفة العمومية بالأغواط رقم 264 المؤرخة في 2012/07/23.

4 - أنه طبقا لمحضر اللجنة التقنية المؤرخ في 2012/09/10 الخاص بانتقاء المترشح.

5 - أنه طبقا لمحضر الاجتماع الخاص بانتقاء المترشحين الناجحين حسب درجة الاستحقاق.

6 - أنه طبقا لمحضر التنصيب للمدعية.

7 - أنه طبقا لتقرير رئيس مفتشية الوظيفة العمومية بالأغواط المرفق بجدول الإرسال المؤرخ

في 2013/01/28 المتضمن الوقوف على بعض التجاوزات التي تمت ملاحظتها من قبل

المفتشية بمناسبة تحقيقها الذي تم بتاريخ 2012/10/31 منها وجود 12 مترشح من بين حاملي

شهادات تقني سامي اختصاص عون عقارات مسلمة من قبل المعهد الوطني المتخصص في

التكوين المهني للتسيير، ووجود 08 مترشحين لهم مستوى السنة الثالثة من التعليم العالي، وأنه

لا يمكن لهؤلاء الالتحاق برتبة مفتش أملاك الدولة، وتمت دعوة المدعى عليها إلى اتخاذ التدابير

اللازمة لتطهير هذه الوضعية.

8 - أنه طبقا لإرسال المدعى عليها المؤرخ في 2013/02/12 المتضمن الرد على تقرير

رئيس مفتشية الوظيفة العمومية بالأغواط المرفق بجدول الإرسال المؤرخ في 2013/01/28،

وتمت الإشارة فيه إلى أن محضر اللجنة التقنية تم إرساله إلى مفتشية الوظيفة العمومية بتاريخ

2012/09/19 أي قبل إجراء المسابقة ولم يتم إبداء أي تحفظ أو اعتراض، وأن المصالح

المركزية للوظيفة العمومية قد منحت الموافقة (معادلة إدارية لشهادة تقني سامي

اختصاص عون عقارات)، وأن قرارات التعيين تم التأشير عليها من طرف مصالح الرقابة

المالية بتاريخ 2012/11/12 وأنهم يتقاضون أجورهم بصفة منتظمة ويمارسون مهامهم، وأنه

يتعذر عليها إجراء أي تعديل لانتهاء العملية وإرجاع جميع الملفات لأصحابها.

حيث أن المحكمة واعتمادا على ما سبق فإنها تلاحظ ما يلي:

أ - أن محضر اللجنة التقنية تم إرساله إلى مفتشية الوظيفة العمومية بتاريخ 2012/09/19 أي

قبل إجراء المسابقة، ولم يتم إبداء أي تحفظ أو اعتراض من قبل مصالح المفتشية إلا بتاريخ

2013/01/28، أي بعد الانتهاء من المسابقة وتنصيب الفائزين الذين

أصبحت بحوزتهم قرارات تعيين مؤشر عليها من قبل المراقب المالي.

ب - أن مراسلات مصالح مفتشية الوظيفة العمومية التي جاءت متأخرة جدا، وفي غير

أوانها، أرغمت المدعى عليها على اللجوء لإلغاء قرار تعيين المدعى، رغم أن هذا القرار

كان قد أفرز له حقا مكتسبا ومركزا قانونيا يستدعي الحماية، وأن هذا المركز لا يجوز تعليقه إلا

في حالة الوفاة أو الاستقالة أو الخطأ المهني طبقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية.

ج - أن ادعاء مصالح الوظيفة العمومية بوجود تجاوزات تتعلق بـ 12 مترشح من بين حاملي

شهادات تقني سامي اختصاص عون عقارات مسلمة من قبل المعهد الوطني المتخصص في

التكوين المهني للتسيير، هو ادعاء في غير محله، يفنده تقنيًا قاطعا إرسالية

المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 2012/2156 التي تؤكد بأن شهادة تقني سامي

اختصاص عون عقارات المسلمة من قبل المعهد الوطني المتخصص في التكوين

المهني للتسيير تسميح بالالتحاق برتبة مفتش شعبة أملاك الدولة والحفظ العقاري

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 300/10.

حيث أن المحكمة واعتمادا على ما سبق فإنها ترى بأن قرار المدعى عليها المتضمن إلغاء

قرار تعيين المدعية جاء متأخرا وغير مؤسس، مما يتعين معه الاستجابة إلى طلب المدعية

الرامي إلى إلغاء القرار.

حيث أنه ومن جهة أخرى فإن القرار باعتباره باطلا من أساسه فإنه يتعين إلغاء كل ما ترتب

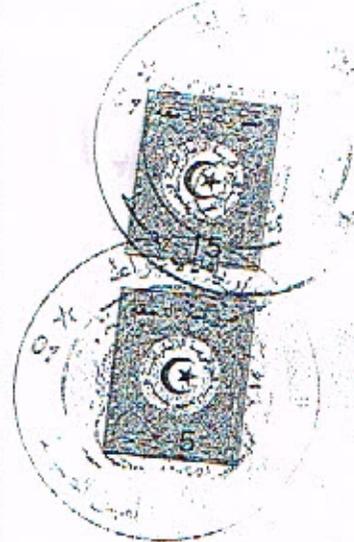
عنه من إجراءات في مواجهة المدعية لاسيما المقررة الصادر عن المدعى عليها والقاضية

بتوقيف مرتب المدعية، وبحسب ذلك القضاء بوجود استئناف المدعية لعملها لدى المدعى عليها

وممارسة وظيفتها في منصب عملها الأصلي مع صرف راتبها وكافة الامتيازات المرتبطة بهذا

المنصب.

حيث أنه ومن جهة أخيرة فإن المدعية التمس في عريضتها تعويضها عن الضرر اللاحق



بها من جراء التوقيف التعسفي، إلا أن دفاعها في جلسة المرافعة طلب صراحة الإشهاد له بتنازل
موكلته عن طلب التعويض، فضلا على أن المدعى عليها وإن كانت هي من أصدرت قرار
إلغاء التعيين، فإن ذلك كان تحت تأثير إرساليات الوظيفة العمومي ولم يكن بمبادرة تلقائية.
وتعسفية من المدعى عليها، مما يتعين معه رفض طلب التعويض.
حيث أن المصاريف القضائية تقع على عاتق الخزينة العمومية.

**** لهذه الأسباب ****

قررت المحكمة الإدارية علنيا حضوريا ابتدائيا :

في الشكلى : قبول الدعوى.

في الموضوع : القضاء بإلغاء القرار رقم 2013/65 المؤرخ في 2013/09/17

المتضمن إلغاء قرار تعيين المدعية المؤرخ في 2012/11/12 رقم 2012/108

وبالنتيجة إلغاء ما ترتب عنه من إجراءات في مواجهة المدعية مع أحقية إستئنافها لعملها لدى

المدعى عليها مديرية أملاك الدولة لولاية الأغواط وممارسة وظيفتها في منصب عملها الأصلي

مع صرف راتبها وكافة الإمتيازات المرتبطة به ورفض ما زاد عن ذلك من طلبات.

المصاريف القضائية على عاتق الخزينة العامة.

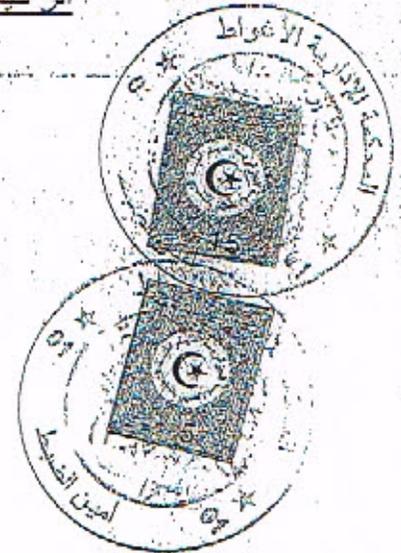
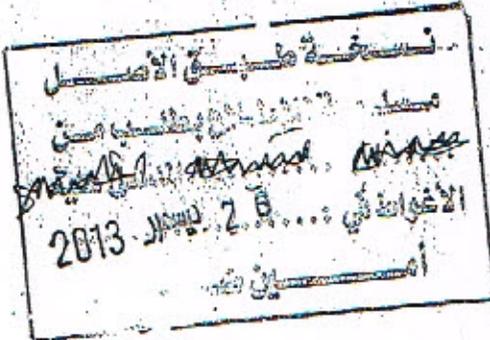
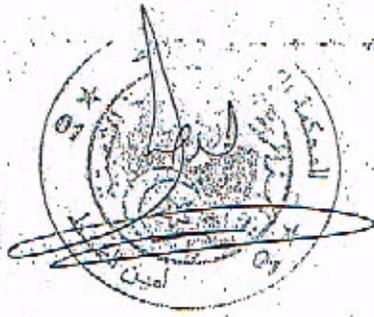
بذا صدر هذا الحكم وأفصح به بالجلسة العلنية المنعقدة في التاريخ المذكور أعلاه وبالقاعة

العادية لجلسات المحكمة الإدارية بالأغواط.

وإثباتا لذلك تم التوقيع على هذا الحكم من طرف الرئيس المقرر وأمين الضبط

أمين الضبط

الرئيس (ة) المقرر



قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولا : باللغة العربية

قائمة المصادر الرسمية

الداستير

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية عدد64، الصّادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963 .
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 22نوفمبر 1976، الصّادر بموجب أمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 الجريدة الرسمية عدد 94، الصّادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976 .
3. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصّادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89 مؤرخ في 28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية عدد 9، الصّادرة بتاريخ 01مارس 1989 .
4. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 28 نوفمبر 1996، اصّادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بنص تعديل الدستور، المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996، المعدل و المتمم بموجب القانونين :
القانون رقم 03/ 02 المؤرخ في أبريل 2002، المتضمّن تعديل الدستور جريدة الرسمية، عدد 25، الصّادرة بتاريخ 10 أبريل 2002 .
القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، متضمّن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، عدد 63، الصّادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008 .

القوانين

1. قانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، عدد32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
2. القانون رقم 07/99، المؤرخ في 5 أبريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد، الجريدة الرسمية، عدد 25 الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1999 .
3. القانون رقم 09/02، المؤرخ في 8 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، عدد34، الصادرة بتاريخ 14 ماي 2002
4. قانون رقم 22/06، مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل والمتمم لأمر رقم 155/66، مؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، الجريدة الرسمية، عدد 84، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر 2006 .
5. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
6. الأمر رقم 50/72، المؤرخ في 5 أكتوبر سنة 1972، المتضمن بتقديم الورقتين 2 و3 من الصحيفة السوابق القضائية وتأثيرهما، الجريدة الرسمية، عدد 86، الصادرة بتاريخ 26 أكتوبر 1972 .
7. الأمر رقم 103/ 74، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، عدد 99، الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974 .
8. الأمر رقم 01/ 05، المؤرخ في 27 فبراير 2005، متضمن قانون الجنسية، معدل و متمم للأمر رقم 86/70، المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، الجريدة الرسمية، عدد 15 الصادرة بتاريخ 27 فبراير 2005 .
9. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

النصوص التنظيمية

- 1 المرسوم رقم 503/62، مؤرخ في 19 جويلية 1962، المتضمّن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العموميّة، الجريدة الرسمية، عدد 3، الصّادرة بتاريخ 20 جويلية 1962 .
- 2 المرسوم رقم 137/66، المؤرخ في 2 جوان 1966 يتضمّن إنشاء سلام الخاصّة بمرتبات أسلاك الموظّفين و تنظيم مهنتهم، الجريدة الرسمية عدد46، الصّادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
- 3 المرسوم رقم 140/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، متعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية عدد46، الصّادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
- 4 مرسوم 144/66 مؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بشروط اللياقة البدنيّة للقبول في الوظائف العموميّة وبتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية، عدد46، الصّادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
- 5 المرسوم رقم 145 /66، المؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطّابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظّفين، المعدّل والمتمّم بالمرسومين، المرسوم رقم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 والمرسوم رقم 32/97 المؤرخ في 1997/01/11، الجريدة الرسمية، عدد46، الصّادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
- 6 مرسوم رقم 146/66، مؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلّق بالتّعيين في الوظائف العموميّة وإعادة ترتيب أفراد جيش التّحرير الوطني ومنظمة جبهة التّحرير الوطني، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصّادرة بتاريخ الصّادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .
- 7 مرسوم رقم 14/68 المؤرخ في 1968/01/23، متعلق بالوظائف العليا، معدّل والمتمّم للمرسوم رقم 140/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، الجريدة الرسمية، عدد 8، الصّادرة بتاريخ 27 جانفي 1968 .
- 8 المرسوم رقم 104/76، المؤرخ في 1976/06/10، يتعلق بالمفتشيات الوظيفة العموميّة، الجريدة الرسمية، عدد48، الصّادرة بتاريخ 15 جوان 1976 .

- 9 المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمّن القانون الأساسي التّموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العموميّة، الجريدة الرسمية عدد13، الصّادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- 10 المرسوم رقم 85 /214، المؤرخ في 20 أوت 1985، يحدّد حقوق وواجبات لأصحاب الوظائف العليا في الدّولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، عدد 35 الصّادرة بتاريخ 21 أوت 1985 .
- 11 المرسوم رقم 307/91 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلّق بكيفيات التّعيين في بعض الوظائف المدنية للدّولة لمصنفة "وظائف عليا"، الجريدة الرسمية، عدد 43، الصّادرة بتاريخ 18 سبتمبر 1991 .
- 12 المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989 والمتضمّن الانضمام للعهد الدّولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدّولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسيّة، و بروتوكول الإختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966 الجريدة الرسمية، عدد 20، الصّادرة بتاريخ 17 ماي 1989 .
- 13 المرسوم الرئاسي رقم 44/89، المؤرخ في 10 أبريل 1989 المتعلّق بالتّعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدّولة، الجريدة الرسمية، عدد 15 الصّادرة بتاريخ 12 أبريل 1989.
- 14 المرسوم الرئاسي رقم 240/99، المؤرخ في 27 أكتوبر 1999، يتعلّق بكيفية التّعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدّولة، الجريدة الرسمية، عدد 76 الصّادرة بتاريخ 31 أكتوبر 1999 .
- 15 المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29/09/2007، محدّد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظّفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، عدد 61 الصّادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007
- 16 المرسوم رقم 226/90 التّنفيذي، المؤرخ في 25 جويلية 1990، المتعلّق بحقوق العمّال الذين يمارسون وظائف عليا في الدّولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، عدد 31 الصّادرة بتاريخ جويلية 1990، المعدّل والمتّم بالمرسوم التّنفيذي رقم 04/94 المؤرخ في 2 جانفي 1994، الجريدة الرسمية، عدد1، الصّادرة بتاريخ 02 جانفي 1994 .

- 17 المرسوم التنفيذي رقم 123/95، المؤرخ في 29/04/1995، يحدّد صلاحيات المدير العام للوظيفة العموميّة، الجريدة الرسمية، عدد26، الصّادرة بتاريخ 09 ماي 1995 .
- 18 المرسوم التنفيذي رقم 125 / 95 ، المؤرخ في 29 أفريل 1995 ، يتعلق بالمفتشيات الوظيفة العموميّة، الجريدة الرسمية، عدد26، الصّادرة بتاريخ 09 ماي 1995 .
- 19 المرسوم التنفيذي، رقم 126/95 ، المؤرخ في 20 أفريل 1995 ، يعدل ويتم المرسوم، رقم 145/66 ، المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966 ، متعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطّابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية، عدد 26 ، الصّادرة بتاريخ 09 ماي 1995 .
- 20 المرسوم التنفيذي رقم 293/95 ، المؤرخ في 30/12/1995 ، المتعلّق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والاختيارات المهنيّة لدى المؤسسات والإدارات العموميّة، الجريدة الرسمية، عدد 57 ، الصّادرة بتاريخ 4 أكتوبر 1995 .
- 21 المرسوم التنفيذي، رقم 191/03 ، المؤرخ في 28 أفريل 2003 ، يتضمّن تنظيم المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، الجريدة الرسمية، عدد30، الصّادرة بتاريخ 30 أفريل 2003 .
- 22 المرسوم تنفيذي رقم 194/12 ، المؤرخ في 25 أفريل 2012 ، يحدّد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنيّة في المؤسسات والإدارات العموميّة وإجرائها، الجريدة الرسمية، عدد 26 ، الصّادرة بتاريخ 03 ماي 2012 .

القرارات

1. قرار المؤرخ في 13 أوت 1997 ، يتعلق بالمؤسسات العموميّة للتكوين المتخصّص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات الإمتحانات المهنيّة للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العموميّة معدل والمتّم بالقرارين المؤرخين في 23 ماي 2000 و 17 جوان 2002 ،

2. المقرر رقم 13/ك خ /م ع وع/الصادر في 3 سبتمبر 2008 الذي يحدّد قائمة الشّهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العموميّة، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة.

التعليمات والمناشير

1. التّعليمة رقم 240، المؤرخة في 27 ماي 1995، تتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي، رقم 126/95، المؤرخ في 20 أبريل 1995، معدل ومتمم المرسوم، الرقم 145/66، المؤرخ في 2 يونيو سنة 1966، متعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطّابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيّة الموظّفين ونشرها، مديرية العامّة للوظيفة العموميّة، مجموعة مناشير والتعليمات، فيفري 2005.
2. التّعليمة رقم 28، مؤرخة في 07 أكتوبر 2003، متعلّقة بتوثيق الشّهادات والمؤهلات، عن المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، مجموعة مناشير والتعليمات، فيفري 2005.
3. التّعليمة رقم 30 المؤرخة في 04/11/2003 بخصوص إجراء التّوظيف منتج التّكوين المتخصّص، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، مجموعة المناشير والتعليمات، فيفري 2005.
4. تعليمة رقم 01، مؤرخة في 26 فبراير 2004 تتعلّق بإعادة الإدراج والاحتفاظ بالوظيفة العموميّة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الإستدعاء، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، فيفري 2005.
5. التّعليمة رقم 8، المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلّقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والإمتحانات المهنية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، ديسمبر 2005.
6. تعليمة رقم 36، المؤرخة في 6 أوت 2005، المتعلّقة بالتحقيق الإداري، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، مجموعة المناشير والتعليمات، ديسمبر 2005.
7. التّعليمة رقم 637، المؤرخة في 14 جوان 2006، المتعلّقة بشرط الأهلية البدنيّة، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة.

8. تعليمة رقم 06 مؤرخة في 06 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليمة رقم 02، المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، المديرية العامة للتوظيف العمومية، أكتوبر 2008.
9. التعليمة رقم 38 المؤرخة في 02/08/2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المديرية العامة للتوظيف العمومية، مجموعة المناشير والتعليقات، أكتوبر 2008.
10. التعليمة رقم 1 مؤرخة في 11/04/2011 للسيد الوزير الأول والمتعلقة بإضفاء مرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية. المديرية العامة للتوظيف العمومية.
11. التعليمة رقم 1، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، محدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، المديرية العامة للتوظيف العمومي.
12. التعليمة الوزير الأول عبد المالك سلال المؤرخة في 11 مارس 2013 المتعلقة بتنسيير التشغيل في ولايات الجنوب، المديرية العامة للتوظيف العمومية .
13. المنشور رقم 16، المؤرخ في 29 أبريل 2006، الموضوعه شرط الأهلية البدنية، المديرية العامة للتوظيف العمومية.
14. تعليمة الوزير الأول عبد المالك سلال المؤرخة في 26/01/2014، متعلقة بالتوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العمومية، المديرية العامة للتوظيف العمومية.

المراجع

المراجع العامة :

1. حسن عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.
2. خالد خليل طاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 1998.

3. سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامّة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2000.

4. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة، الأردن، بدون طبعة، 2009.

المراجع المتخصصة :

1. بلعروسي أحمد التجاني ، وابل رشيد ، قانون الوظيف العمومي، دار هومه، الطبعة الرابعة، 2008
2. حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العموميّة - دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة - دار النجاح، رويبة الجزائر، بدون طبعة، 2012.
3. حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون الموظّفين الدّولة أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر 1990.
4. حمود حبلّ، المساواة في تولّي الوظائف العامّة في القوانين الوضعيّة والشرعية الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
5. خرفي هاشمي، الوظيفة العموميّة على ضوء التشريعات الجزائريّة وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، طبعة 2012 .
6. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة - أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 -، دار الهدى، عين ميلّة، الجزائر، 2010.
7. رأفت عبد الرشيد، حقوق الإنسان وحقوق وحرّيات الموظّف العام، مؤسسة الصويلي للتجارة والصناعة والنشر، بدون طبعة، القاهرة، 2005.
8. صبري جلبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العموميّة، دار الجامعة الجديدة، مصر، بدون طبعة، 2008.
9. طارق حسنين الزيات، حرية الرّأي لدى الموظّف العام -دراسة مقارنة- الطبعة الثّانية، القاهرة، مصر، 1988.
10. عبد الفتاح محمد خليل، حرية الممارسة السّياسيّة للموظف العام قيود وضمانات، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية مصر، بدون طبعة، 2007.
11. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية ، الجزائر، 1989 .

12. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العمومية العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
13. مصطفى شريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1981.
14. مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013.

المذكرات الجامعية

1. الشريف مصطفى، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 1985.
2. بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
3. تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءات الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية. دراسة حالة. جامعة امحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009-2010.
4. حميداش شهيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية - الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مذكرة ماجستير كلية العلوم الإنسانية قسم العلوم السياسية والعلاقات دولية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000-2001.
5. شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010-2011.

المقالات

1. رسلان أنور أحمد، "تقارير الكفاية"، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، سنة 1982.

2. رسلان أنور أحمد، الأثار القانونية لتقارير الأداء الوظيفي، مجلة الإدارة العامّة، العدد، 50، مصر، 1986.

3. محمد السيد محمد الدماجي، "الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي -نظام حجز الوظائف -، مجلة العلوم القانونية، العدد 03، 1973.

مواقع أنترنت

(1) [الموقع الرسمي للمديرية العامة للتوظيف العمومية على الرابط: http://www.dgfp.gov.dz](http://www.dgfp.gov.dz)

(2) [موقع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على الرابط: http://www.joradp.dz](http://www.joradp.dz)

ثانيا: باللغة الفرنسية

OUVRAGES

1. Aubin Emmanuel, droit de la fonction publique, 3 édition Gualino, éditeur, Paris, 2007
2. Essaid Taib, Droit de la fonction publique, édition distribution Houma, Alger, 2005.
3. Francis Hamon, Droit des fonction public, Volume 2 Carrieres, droits et obligations, LGDJ, Paris, 2002.
4. Morceau Jean louis, la fonction publique, librairie général de droit et de jurisprudence, Paris, 1987 .

THESES

1. Bouzerde Mahmoud, les fonctions supérieures en Algérie, thèse de Magister, Alger, 1993.

ARTICLES

1. CHERHABIL Hossine, Le recrutement dans la fonction publique algérienne, Revue Idara, N°:2, Alger, 2002.

RAPPORT

1 . "La fonction publique et la réforme de l'état" Rapport annuel, MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME DE L'ETAT, La documentation française, mars 1999 –mars 2000.

الفهرس

مقدمة.....	-1-
الفصل الأول: تطوّر مبادئ وشروط التوظيف.....	-7-
المبحث الأول: تطوّر مبادئ التوظيف.....	-9-
المطلب الأول: السند القانوني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة.....	-9-
الفرع الأول: السند الدولي.....	-9-
الفرع الثاني: السند الداخلي.....	-10-
أولاً: الدستور.....	-10-
ثانياً: القوانين المنظمة للوظيفة العمومية.....	-13-
المطلب الثاني: مضمون مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة.....	-15-
الفرع الأول: مضمون مبدأ المساواة للإلتحاق بالوظيفة العمومية.....	-15-
الفرع الثاني: مضمون مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العمومية.....	-19-
المطلب الثالث: الاستثناءات الواردة على تطبيقات مبادئ التوظيف.....	-22-
الفرع الأول: نظام الوظائف المحجوزة.....	-23-
الفرع الثاني: الوظائف العليا.....	-24-
الفرع الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله.....	-29-
المبحث الثاني: تطوّر شروط التوظيف.....	-32-
المطلب الأول: شروط الإنتماء والولاء.....	-32-
الفرع الأول: شرط الجنسية.....	-32-
الفرع الثاني: شرط الخدمة الوطنية.....	-36-
الفرع الثالث: أن لا يكون قد وقف أثناء الحرب التحريرية موقفاً مناهضاً لمصالح الوطن..	-39-
المطلب الثاني: الشروط الأخلاقية.....	-39-
الفرع الأول: التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافي.....	-40-
أولاً: التمتع بالحقوق المدنية.....	-40-
-	-145-

- 41 - ثانيا: عدم وجود تنافي
- 44 - الفرع الثاني: حسن السيرة ولسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً
- 44 - أولاً: حسن السيرة والسلوك
- 45 - ثانيا: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً
- 46 - المطلب الثالث: شروط الكفاءة
- 46 - الفرع الأول: شرط السن
- 48 - الفرع الثاني: شرط اللياقة البدنية
- 51 - الفرع الثالث: شرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية
- 54 - الفصل الثاني: تطوّر طرق وكيفيات التوظيف
- 56 - المبحث الأول: تطوّر طرق التوظيف
- 58 - المطلب الأول: طرق التوظيف الخارجي
- 59 - الفرع الأول: نظام المسابقات
- 63 - الفرع الثاني: الفحص المهني
- 64 - الفرع الثالث: التوظيف المباشر
- 70 - المطلب الثاني: طرق التوظيف الداخلي
- 70 - الفرع الأول: الترقية في التشريع الجزائري
- 75 - الفرع الثاني: طرق الترقية في التشريع الجزائري
- 75 - أولاً: الترقية عن طريق الاختيار
- 77 - ثانيا: الترقية عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني
- 78 - ثالثا: الترقية عن طريق تكوين متخصص
- 78 - رابعا: الترقية على أساس الشهادات
- 79 - خامسا: الترقية الإستثنائية
- 81 - المبحث الثاني: تطوّر كيفيات التوظيف
- 81 - المطلب الأول: كيفيات تنظيم التوظيف الخارجي
- 146 -

- 82 -الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها.
- 82 -أولاً: فتح المسابقة.
- 85 -ثانياً: الإعلان عن المسابقة.
- 90 -الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية.
- 92 -الفرع الثالث: مرحلة سير المسابقات والإختبارات المهنية وإعلان النتائج.
- 92 -أولاً: مرحلة سير المسابقات والإختبارات المهنية.
- 96 -ثانياً: مرحلة إعلان النتائج.
- 99 -المطلب الثاني: كفاءات تنظيم التوظيف الداخلي.
- 99 -الفرع الأول: إجراءات تنظيم الترقية على أساس الاختيار.
- 100 -الفرع الثاني: إجراءات تنظيم الإمتحان المهني.
- 104 -الفرع الثالث: إجراءات الترقية عن طريق التكوين المتخصص وعلى أساس الشهادة.
- 105 -المطلب الثالث: مصالح التوظيف العمومي وتطور دورها الرقابي.
- 105 -الفرع الأول: مصالح التوظيف العمومي.
- 105 -أولاً: المديرية العامة للتوظيف العمومي.
- 108 -ثانياً: مفتشية التوظيف العمومي.
- 109 -الفرع الثاني: تحول الرقابة من رقابة سابقة إلى رقابة لاحقة.
- 109 -أولاً: التأشير السابقة.
- 111 -ثانياً: الرقابة اللاحقة.
- 117-الخاتمة
- 122-الملاحق
- 133 -قائمة المصادر والمراجع
- 144 -الفهرس