

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: حقوق

تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم:

مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب:

- جريدة ساعد

تحت عنوان

النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية

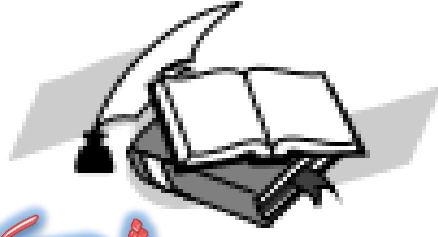
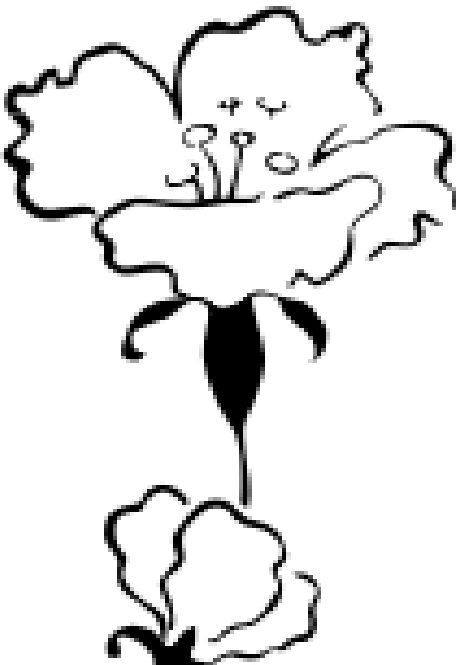
في الجزائر

تاريخ المناقشة: 2019/06/28

أمام لجنة المناقشة المتكونة من:

رئيسا	جامعة: محمد بوضياف	د. رضا مهدي
مشرفا ومقررا	جامعة: محمد بوضياف	د. عادل ذبيح
مناقشا	جامعة: محمد بوضياف	د. ابراهيم رابعي

السنة الجامعية: 2018 / 2019



شكر وتقدير

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك
ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك
ولا تطيب الجنة إلا برويتك

الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأوى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور

العالمين سيرنا محمد صلى الله عليه وسلم

إليك أستاذي المشرف: **فبيع عاoul** جزيل الشكر والعرفان

لوقوفك بجانبني في هذا البحث وتصحيح زلاته وعثراته فلك مني

أسمى معاني الشكر والعرفان

وإلى السادة أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تحملهم عناء قراءة

هذا البحث

أتمنى لكل من ساندني وولم الصحة والعافية

مفرد



۴۴ ۴۴

إن مسألة الوظيفة العمومية لم تعد أمرا استثنائيا في حياة الموظفين كما كان الحال عليه في الماضي، ولم يعد في وسع أي شخص أن تجنب التعامل مع الموظف العام فقد أصبحت الوظيفة العمومية جزءا من حياة المواطن، حيث بات من الضروري التمعن في هذه العلاقة وإعطائها الأهمية البالغة ضمانا لحسن سير الإدارة العمومية والعمل الإداري من جهة والرفع من مستوى الوظيفة العمومية من جهة أخرى التي تسعى لمواكبة أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ويتحقق هذا بإيجاد إدارة عصرية وفعالة تتماشى والتطورات الحاصلة ومتفتحة على محيطها وكذلك الإهتمام بالموظف لأنه المسؤول عن تطبيق كل سياسة إصلاحية.

وعليه فإن إصلاح الوظيفة العامة والإرتقاء بها يقتضي اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها، لذلك كان لابد من صدور عدة قوانين وتنظيمات تدعم هذا الإختيار، من أجل تكريس مبدأ الجدارة الذي يجعل من الصلاحية والكفاءة كأساس لاختيار الموظف العام، وبتنظيم الحياة المهنية للأعوان العموميين في الجزائر هي محاولات للمشرع تدرج ضمن بحثه المستمر لملائمة الإطار القانوني المنظم للوظيفة العمومية مع التطورات الحاصلة وعلى هذا الأساس جاء الأمر 03-06 من أجل صياغة أمثل لنظام قانوني للالتحاق بالوظيفة العمومية، وتجسيد تطبيق مبدأ المساواة ومبدأ الكفاءة و إحداث إصلاح في قطاع الوظيفة العمومية وتفاذي كل النقائص والسلبيات التي كانت موجودة من قبل والتي كرسها القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، لذا فإن هذه الإشكالية تبحث أساسا في تناول موضوع ذي صلة بالنظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية، وهذا من خلال تكريس المبادئ التقليدية القائمة عليها الوظيفة العمومية والإنتتاح على حقائق جديدة تدعم عملية الإصلاح والنهوض بالوظيفة العمومية لتكون بحق الوجه العاكس لقدرة الدولة على التنظيم والتحكم في سياستها، بالإضافة إلى إيجاد نصوص تنظيمية تؤطر ميدان الوظيفة العمومية لمنحها هامشا أوسع من المرونة، من خلال تقنين شروط التوظيف وضبطها بما يضمن

احترام مبدأ المساواة، وتنويع طرق ولوج الوظيفة العمومية لاستقطاب أكفأ الموظفين سواء من داخل الإدارة أو خارجها.

وعليه وانطلاقاً مما سبق تتمحور إشكالية البحث حول: فيما تتمثل قواعد وأسس تولية الوظائف العمومية في الجزائر؟ وما مدى فعاليتها في استقطاب موظفين أكفاء يساهمون في تحسين الخدمة العمومية؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية تساؤلات فرعية تساهم في تحليل عناصر الموضوع واستيفاء جوانبه وجزيئاته، نجلها فيما يلي:

1- كيف يتم الالتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر؟

تتبع الدراسة منهجاً يتماشى والأهداف المتوخاة منها، فعلى هذا الأساس يكون المنهجان الوصفي والتحليلي الأصلح والأنسب لمثل هذه الدراسة، وهذا من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية وإبراز تكريس المبادئ والأسس التي تقوم عليها الوظيفة العمومية من الناحية الشكلية والموضوعية.

تنقسم المعايير التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع إلى عوامل ذاتية وأخرى موضوعية، بخصوص العوامل الذاتية فيمكن حصرها في، السعي إلى توظيف الخبرة المهنية المكتسبة كوني موظف في المصلحة الولائية للموارد البشرية، بالإضافة إلى دراستي المتخصصة للجانب القانوني للوظيفة العمومية وكذا إطلاعي على مختلف مواضيع الوظيفة بحكم التخصص العلمي في القانون الإداري.

أما العوامل الموضوعية، فتكمن في القيمة العلمية التي يقدمها موضوع البحث، بالإضافة أن موضوع الإلتحاق بالوظائف العمومية يحظى باهتمام كبيرة من طرف شريحة واسعة داخل المجتمع، إذ أصبح يشكل هاجساً متزايداً لطالبي الوظائف، حيث يركز هذا الموضوع على المورد البشري، باعتباره العامل الأساسي والجوهري للنهوض بأعباء التنمية، لذا تسهر الدولة على اعتماد سياسة توظيف وفقاً لمبادئ وأسس اختيار أفضل العناصر

الأكفاء بعيدا عن العنصرية والمحاباة والتمييز، لتحتمل مسؤوليات الوظيفة و تضمن تسيير المرافق العمومية، في ظل برامج مستقبلية لدولة تصبوا لتحقيق الإحترافية المهنية.

كما يعد موضوع النظام القانوني لتولي الوظائف العمومية من أهم مواضيع الوظيفة، لكونه يتضمن على ضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية، وكذا طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة، وهياكلها الوظيفية .

-انتشار ظاهرة البيروقراطية التي تسود مصالح الإدارة والوظيفة، الأمر الذي يثور معه التساؤل حول ضوابط الانتقاء أو بسبب الموظفين .

-الرغبة في الوقوف على مدى فعالية أسس ومبادئ الوظيفة العمومية، ودور هياكلها في مراقبة تطبيق قوانين الوظيفة العمومية وكذا مخططات تسيير الموارد البشرية.

-محاولة الاطلاع على الإصلاحات الإدارية الحديثة في ظل قوانين الوظيفة العمومية، خاصة التوظيف في إطار تحقيق التنمية وتحسين الخدمة العمومية.

أما أهمية موضوع النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر، فمن الناحية النظرية تكمن في كونه موضوعا هاما يقودنا إلى التعرف على كل من مبادئ وأسس الوظيفة العامة، ضوابط الالتحاق بالوظائف العمومية، طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة، من خلال التطرق للمفاهيم الفقهية والقانونية، وكذا توضيح الضمانات المكرسة من أجل تطبيق مبادئ وأسس الوظيفة، النظري مدى مساهمة هياكل الوظيفة في ضمان تطبيق قوانين الوظيفة العمومية، من خلال آلياته القانونية المتمثلة في لجان متساوية الأعضاء ومفتشيات الوظيفة.

وتهدف دراسة هذا الموضوع إلى تحقيق النتائج التالية:

-البحث أساسا في إبراز المبادئ العامة والقواعد الأساسية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر.

-التأكيد على تكريس تطبيق مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، من خلال تحليل النصوص الدستورية وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بقانون الوظيفة العمومية.

-التعريف بهياكل الوظيفة العمومية، وتوضيح مهامها الرقابية على تطبيق وتنفيذ قوانين الوظيفة العمومية وعلى حماية المبادئ الدستورية للالتحاق بالوظيفة، وتحقيق شفافية تسيير المسار المهني للموظف،

- التعرف على طرق تولية الوظائف العمومية في الجزائر، من خلال النصوص القانونية التي تحكمها.

- التعرف على شروط وإجراءات التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية، وما يعتري هذه المرحلة من نقائص واختلالات.

-عرض بعض الإشكالات الإدارية قد تكون محل إصلاح إداري مستقبلا أو محل تعديل قوانين من قبل المشرع الجزائري، من أجل تحسين الخدمة العمومية، ودفع التنمية والقضاء على البيروقراطية في الإدارة.

ومن باب الأمانة العلمية، تجدر الإشارة إلى الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع في حدود إطلاعنا والتي كانت بمثابة دليل إهتدينا به للوصول بهذا العمل إلى نهايته، وهي :

• رضا مهدي، إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه، قانون عام، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة 2016/2017، كإجابة عن الإشكالية التالية: إلى أي مدى أحدث الأمر 03-06 إصلاحا شاملا في منظومة الوظيفة العمومية ؟

• بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير، قانون إداري، جامعة الجزائر 1، 2015/2016، إذ تناولت هذه الدراسة إجابة عن الإشكالية التالية ماهي أهم مظاهر التطور التي عرفها نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ؟

• حسونة بلقاسم، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، قانون إداري، جامعة محمد خضير بسكرة، 2013/2012، كإجابة عن الإشكالية التالية: الضوابط القانونية المعتمدة لممارسة الوظيفة العمومية من قبل المشرع الجزائري ؟ حيث كانت الإجابة في فصلين: الأول يتضمن الضوابط المسبقة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، الثاني يتضمن الضوابط المترتبة على الإلتحاق بالوظيفة العمومية.

• بوغالم إيمان، واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، قانون إداري، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2012/2011، مبتدئا بطرح الإشكالية التالية: ما هو واقع تسيير عملية التوظيف في الجامعة الجزائرية كمؤسسة إدارية خاضعة لقانون الوظيفة العمومية ؟ حيث كانت الإجابة عن الإشكالية في فصلين: الأول يتضمن تطور مبادئ التوظيف والثاني يتضمن تطور شروط التوظيف .

غير أنه ما يميز دراستنا وما أغفلته الدراسات السابقة هو تعرضها للنظام القانوني للإلتحاق بالوظائف العمومية من جوانبه المتعددة، من خلال تسليط الضوء على مدى فعالية آلياته المكرسة في جلب الكفاءات إلى الخدمة العمومية، وكذا دور الهياكل المركزية للوظيفة العمومية المنشأة التي استحدثها المشرع الجزائري، كآلية رقابة خارجية إدارية تهدف إلى مراقبة تطبيق قوانين الوظيفة العمومية، ومراقبة المسار المهني للموظف من خلال ضمان حماية حقوقه خاصة الترقيّة والتوظيف من التعسف الإداري.

إنّ عملية تنظيم البحث ومحاولة استيفاء جميع جزئياته اقتضت تقسيم الدراسة إلى فصلين وأربع مباحث، حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى أسس الإلتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر، تضمّن مبحثين، عالج الأول منهما المبادئ الأساسية لتولي الوظائف العمومية، حيث بيّنا في المطلب الأول مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، أما المطلب الثاني مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية، وقد خصص المبحث الثاني شروط الإلتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر، حيث تضمن المطلب الأول الشروط العامة للتوظيف وتناول المطلب الثاني الشروط الخاصة للتوظيف.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه طرق تولية الوظائف العمومية في الجزائر، حيث تضمن المبحث الأول طرق التوظيف الخارجي والرقابة عليها، وتم تخصيص المطلب الأول لنظام المسابقة، أما المطلب الثاني الطرق الخاصة، وقد خصص المبحث الثاني طرق التوظيف الداخلي والرقابة عليها.

الفصل الأول



أسس الإلتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

اطبخت الأول: المبادئ الأساسية للتوظيف

المطلب الأول: مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية

المطلب الثاني: مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية

اطبخت الثاني: شروط تولي الوظائف العامة في الجزائر

المطلب الأول: الشروط العامة للتوظيف

المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتوظيف

خلاصة الفصل الأول

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة، وهو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية، ترتبط أساسا بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين وإخضاعهم بعدئذ إلى مبدأ عام ذي قيمة دستورية، هو مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية إلى جانب الشروط التنظيمية المحددة أصلا بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وإلى تلك العمليات الأخرى، وهو ما سنتناوله في مبحثين، الأول يتضمن المبادئ الأساسية للتوظيف، والثاني يتضمن شروط تولية الوظائف العمومية .

المبحث الأول

المبادئ الأساسية للتوظيف

تعتمد كل نظم الوظيفة العمومية على مجموعة من المبادئ والأسس والتي تأخذ في التطور لتتماشى مع التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة، نفس الشأن بالنسبة للنظام الوظيفي الجزائري اعتمد على مبادئ وأسس منذ تأسيس أول نظام وظيفي في الجزائر، حيث تعتبر هذه المبادئ تقليدية كرسها الأمر 06-03، وصاغها في مفاهيم حديثة، وهذا من خلال تكريس مبدأ المساواة من أجل تحقيق العدالة في قطاع الوظيفة العمومية تجسيدا لما أقرته كل الدساتير الجزائرية، وتماشيا مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وهو موضوع المطلب الأول، كما اعتمدت الوظيفة العمومية في الجزائر على مبدأ الجدارة والإستحقاق، وهو موضوع المطلب الثاني، وهذا من أجل تحسين الخدمة العمومية من خلال العنصر البشري الكفاء .

المطلب الأول

مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية

يعد مبدأ المساواة في التوظيف الإطار الذي يحكم نظام الوظيفة العمومية ويضمن فاعلية الأنظمة الفرعية التي تدخل في تكوينها، "حيث يعتبر حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد، بغيره ينتفي معنى الديمقراطية وينهار كل مدلول للحرية"¹ ومبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مظهر من مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات العامة، كما أن أساس خضوع الإدارة لهذا المبدأ تلميه الإعتبارات العلمية وإعتبار العدالة الإجتماعية فالمساواة هي إزالة مظاهر التمييز بين الأفراد المؤسسة على الأصل أو الجنس أو اللغة أو الدين أو اللون أو غيرها من الأسباب، من أجل الوصول إلى غاية كبرى أولا وهي تحقيق العدالة الإجتماعية للجميع من خلال التمتع بالحقوق والحريات الأساسية على قدم المساواة² بإعتبارهم يولدون متساوين في الطبيعة، وهو ما سنتناوله بأكثر تفصيل في فرعين، الأول يتضمن تعريفه وأساسه القانوني، أما الثاني، فيتضمن الإستثناءات الواردة على هذا المبدأ.

الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة وأساسه القانوني

إن مبدأ المساواة و الزاوية التي تحكم نظام الوظيفة العمومية، وهو الدعامة للأنظمة الفرعية التي تكونها، وهذا ما أكدته المادة 74 من الأمر 03-06 بنصها صراحة على "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة العامة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية"³.

¹ محمود يوسف المعداوي، الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، 1988، ص 5.

² بسيوني ع الغاني عبد الله، النظم السياسية، دراسة لنظرية الدولة والحكومة والحقوق والحريات العامة في الفكر الإسلامي والأوروبي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط 4 (2002)، ص 370.

³ المادة 74 من الامر 03-06 المؤرخ بتاريخ: 15 يوليو 2006- المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، 2006.

1-تعريف مبدأ المساواة: يعتبر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية أحد أهم التطبيقات الجوهرية مبدأ المساواة أمام القانون بمعناه العام، ويمثّل جزء من حقوق الإنسان المهمة، والذي حرصت عليه المواثيق والمعاهدات والإتفاقيات الدولية، واتّجهت نحوه كافة الأنظمة الوظيفية المعاصرة في مختلف دول العالم المتقدم . ويذكر الأستاذ de forges "إن مبدأ المساواة في الوظائف العمومية الذي تنص عليه تشريعات الوظيفة العمومية كان نتيجة طبيعة ولازمة لمبدأ المساواة أمام القانون وارتبط بشكل أكثر دقة مع مبدأ المساواة والحياد الذي ينظم العمل في المرافق العام"¹. وما جاء به "جون جاك روسو" في كتابه العقد الإجتماعي إن الحرية باقية ببقاء المساواة، والمساواة أساس الشرعية والعدالة في المجتمع، فالأفراد متساوون أمام الدولة في مباشرة كل وظائفها ومهامها، فلا تتميز بينهم لأصل أو لجنس ولدين أو لغة².

2- أساسه القانوني:

أ-الأساس القانوني الدولي لمبدأ المساواة: الأساس الدولي لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة هو إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر في 26 أغسطس سنة 1789 الذي نص في المادة السادسة منه على أنّ: "جميع المواطنين متساويين في نظر القانون، فهم سواسية في الوصول إلى المراكز والوظائف تبعا لإمكاناتهم، ومن غير أي تفریق إلا فيما يميزهم من فضائل ومواهب"، وكذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 نص على مبدأ المساواة في المادة 2 فقرة 2 منه بقوله: "لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة"، وعليه فإنّ هذه الإعلانات والمواثيق الدولية تؤكد وتحمي حق كل فرد في شغل الوظائف العامة تبعا

¹ علي عبد الفاتح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام "قيود وضمانات"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص212.

² سعودي بلال ، الأسس والمبادئ العامة التي يقوم عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مذكرة ماستر ، قانون اداري ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2015-2016، ص61.

للشروط القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، وهذا ما يجسد نظام تكافؤ الفرص لتقلد الوظائف العامة.

ب- الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر: إن الجزائر كغيرها من الدول قد تبنت في دساتيرها المتعاقبة مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، بداية من دستور 1963 حيث نصت المادة 10 منه على أنه من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية "مقاومة كل نوع من التمييز" وأيضا المادة 11 من نفس الدستور التي تضمنت موافقة الدولة الجزائرية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ثم نصت في المادة 12 منه على أن: " كل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات" وجاء المادة 16 بنصها "تعترف الجمهورية الجزائرية بحق كل فرد في العمل والحياة اللائقة والتوزيع العادل للدخل القومي"¹.

ثم يليه دستور 1976، الذي نص في المادة 44 منه على: " وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي، وبدون أي شروط ما عدا الشروط المتعلقة بالإستحقاق والأهلية"²، ودستور 1989 الذي نص في المادة 48 فقرة 1 منه على أن: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"³، كما جاء في المادة 51 من دستور 1996 أنه " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، دون أي شروط أخرى غير الشروط الذي يحددها القانون"⁴.

¹ المواد من 10 الى 16 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، بتاريخ 01/03/1989 .

² المادة 44 من دستور الجزائر لسنة 1976، المؤرخ في 22 نوفمبر 1967، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 94، بتاريخ 24/11/1976.

³ المادة 48 فقرة 1 من دستور 1989، مؤرخ في 29 فيفري 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، بتاريخ 1989.

⁴ المادة 51 من دستور الجزائر لسنة 1996، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية، العدد 76، سنة 1996. المعدل والمتمم.

ثم التعديل الدستوري 2016 الذي نص في المادة 32 منه على أن "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي" وكذا المادة 34 منه على أن "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والإقتصادية والاجتماعية والثقافية"، ليؤكد في نص المادة 36 منه على أن "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل" ليختم في نص المادة 63 تأكيده على ضمان مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة وبصياغة ضريحة إذ جاء فيها "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشرط التي يحددها القانون" زيادة على ذلك تأكيده في المادة 69 على أن لكل المواطنين الحق في العمل"

ج- الأساس القانوني لمبدأ المساواة في قوانين الوظيفة العامة في الجزائر: جميع النصوص القانونية النازمة للوظيفة العمومية قد نصت صراحة على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، بداية من نص الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 13-06-1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها"¹، كما نصت المادة 07 فقرة 2 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والذي وحد عالم الشغل على أن: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردود".

كما نص المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية، على مبدأ المساواة في

¹ أمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 صادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

المادة 34 منه، حيث جعل المسابقة الأسلوب الوحيد للإلتحاق بالوظائف العمومية وأحال في المادة 36 إلى الإطار القانوني الذي يحد كفاءات تنظيم وإجراء المسابقة، وأخيرا الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نص في المادة 74 منه على أنه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة".

الفرع الثاني: الإستثناءات الواردة على هذا المبدأ المساواة

إن مبدأ المساواة ليس على إطلاقه، بل يتضمن مجموعة من الإستثناءات الواردة

عليه، والتي تحد من تطبيقاته ونوجزها فيما يلي:

أولا- الوظائف المخصصة (المحجوزة): هي الوظائف التي تعتبر خروجاً عن مبدأ المساواة، لكونها تستجيب لبعض الانشغالات النوعية والمبررة بمقتضيات المصلحة العامة، فهي تعتمد على تسجيل هذه الفئة من المعنيين في قائمة ترتيبية، تكسبهم الحق في التعيين في حدود النسب المئوية للمناصب المخصصة وتلتزم الإدارات والمؤسسات العمومية بمنحهم الأولوية في شغلها حسب الترتيب، فهو نظام يمنح امتياز لبعض الأشخاص، كالذين تضرروا من ويلات الحروب (معطوبي الحرب، الأرامل، اليتامى)، أو استجابة لاحتياجات نوعية، كنموذج التكوين المتخصص، أو ما أصبح يعرف بالطريق الثالث للتوظيف الذي ظهر في فرنسا (كمنتوج التكوين بالمدرسة الوطنية للإدارة مثلاً).

وقد اعتمد المشرع الجزائري هذا النظام للتوظيف منذ صدور الأمر 66-133 لاسيما في مجال توظيف بعض الأسلاك الوزارية المشتركة كسلك المتصرفين مثلاً، المنظم بالمرسوم رقم 68-169، المعدل للمرسوم 66-134 المؤرخ في 31 جويلية 1966، المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المتصرفين وهذا ما أكدته المادة 80 من الأمر 06-03 للعمل بهذا الاستثناء¹، والوظائف المحجوزة لا تتطلب مستوى عال من الكفاءة، بل

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، ديوان المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر 2007، ص ص 193-192.

تحجز لفئة معينة لها ظروف اجتماعية خاصة، كالمعوقين ومعطوبي الحرب¹، فأساس هذا الاستثناء هو اعتبارات إنسانية تتضح فيها النية الحسنة للمشرع تجاه الأفراد، ولا يعتبر خروجاً عن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

ثانياً- الوظائف العليا: نصت المادة 9 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 التي تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل، وأن شغل الموظفين لهذه الوظائف لا تعطيمهم صفة الموظف، ولا الحق بأن يعينوا بهذه الصفة، وتحدد بمرسوم القواعد المطبقة على الموظفين وغير الموظفين المعينين في وظيفة عليا²، ولعل مرد ذلك يعود إلى أن شاغلي هذه الوظائف العليا، يعينون بسبب علاقاتهم وولائهم السياسي للسلطة التي تعينهم لممارسة هذه الوظائف، ولشغل هذه الوظائف يمكن للسلطات الإدارية الإستعانة بالموظفين أو بغير الموظفين، وفي الفرضية الثانية فإن المبدأ المعمول به في هذا الصدد هو أن الإلتحاق بهذه الوظائف العليا لا يترتب عليه الترسيم في إحدى أسلاك أو رتب الوظيفة العمومية، لأنها وظائف تراعي فيها الانتماءات السياسية كشرط أساسي للتعيين والإقصاء، ويرجع التقدير فيها للسلطة السياسية، ومن شاغليها، نذكر منها: الأمناء العامون للوزراء، المدراء والمدراء العامون للإدارة المركزية، السفراء، عمداء الجامعات، والولاة الخاضعون للأحكام المطبقة على الوظائف السامية للدولة³. وقد تضمن الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفصل الثالث المعنون ب" 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

¹ فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003-2004، ص 15.

² المادة 9 من الأمر 66-133، المرجع السابق.

³ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 195-196.

الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ سياساتها العمومية" ولقد حددت المادة 16 من نفس الأمر طريقة التعيين، إذ نصت 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 عميلة التعيين لإرادة الإدارة لاختيار الأفراد الذين تتوفر فيهم القدرة على تنفيذ السياسات العامة للدولة، إذ أن إطلاق يد الإدارة في التعيين ليس مطلقا بل يجب أن تلتزم الإدارة بتوفر الشروط العامة المقررة لشغل هذه الوظائف، وهو ما أقرته المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 226/90 المتعلق بحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم وتجدر الإشارة إلى أن المرسوم لم ينص على شرط الإلتزام، ونص على الخبرة المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية أو المؤسسات والهيئات العمومية ولم يذكر الحزب.

هذا ما يتعلق بالأحكام القانونية للوظائف العليا في الجزائر فمراعاة الاعتبارات السياسية في نطاق الوظائف العليا أمر ملحوظ عبر مختلف مراحل تطور مفهوم الوظائف العليا.

ثالثا - إدماج قدماء المجاهدين في الوظائف العامة: هذا ما نصت عليه المادة 27 المؤرخ من الأمر 66-133: "لا يمكن أن تتم التعيينات في وظيفة عمومية إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 25 و26 أعلاه مع الإحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني"¹، ومفاد هذا الإستثناء هو المكافأة والإجازة والإحترام لهذه الفئة، بمناسبة التضحيات التي قدموها للوطن، وتجدر الإشارة إلى أن في هذا الاستثناء مساسا بمبدأ المساواة، وهذا ما أكده الميثاق الوطني الذي جاء فيه أنه: "إن اختيار الإطارات المؤهلة يعني الإعتماد بالدرجة الأولى على الإلتزام، مما يتطلب توافر إيدولوجية

¹ فؤاد حجري، قانون الوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص16.

وسياسة محددة مع اختيارات ومبادئ الميثاق الوطني"، إذن هناك تناقض بين هذا الاستثناء ومبدأ الحياد لاعتماد المساواة كمبدأ لشغل الوظائف العامة.

في نفس السياق، في إطار ما يسمى بإضفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف، عن طريق المرسوم التنفيذي 12-194، بالإضافة إلى تعليمة الوزير الأول أحمد أويحي رقم 01 المؤرخة في 11 أفريل 2011، حيث جاءت هذه النصوص مكرسة لمجموعة من التدابير سعيا إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، لا سيما ما تعلق منها بالمساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية والعمل على تدعيم شفافية إجراءات التوظيف، وترتيب مسؤوليات التوظيف على عاتق الإدارة العمومية.

عمليا لجأت إلى تكييف إجراءات التوظيف مع مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية نلخصها في ما يلي:

- الموازنة بين المسابقة على أساس الشهادة والمسابقة على أساس الإختبار.
- التركيز على المعيار الجغرافي للإلتحاق بالوظيفة العمومية حيث تجسدت من خلال إدراج بطاقة الإقامة ضمن شروط التوظيف .

وهذا من أجل البحث عن أدوات من شأنها معالجة مشكل البطالة، ومحاولة إيجاد الحلول الرامية لتكييف إجراءات التوظيف مع الظاهرة عبر مختلف سياسات التشغيل التي عرفتها الجزائر، وخلالها سجلنا مخالفة لمبادئ الإلتحاق بالوظيفة العمومية والتي تتمثل في:

1-مخالفة مبدأ المساواة : تجسد ذلك في عملية إدماج الشباب في إطار عقود ما قبل التشغيل، كتوجه بديل للسياسات السابقة، أول ظهور له في أواخر سنة 1998 إذ تم إدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين لدى الهيئات المستخدمة والعمومية الخاصة، كما في ذلك التابعة للقطاع العام كما يجب التنويه أن هذه السياسة عرفت منحنى تصاعديا، إبتداءا من سنة 1998 إلى غاية الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر مؤخرا، وهذا يعد مخالفة واضحة لمبدأ المساواة على حساب الغير حائزين على شهادات جامعية، أو مؤهلات علمية عالية.

المطلب الثاني

مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية

يعتبر مبدأ الإلتحاق من المبادئ الأساسية للتوظيف في الوظيفة العمومية المعاصرة، وهو مبدأ مكمل لمبدأ المساواة، فإذا كان المساواة تقتضي تكافؤ الفرص في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، فإن المعيار الموضوعي الذي يحقق هذا التكافؤ هو الإلتحاق من خلال إختيار موظفين على أساس الكفاءة والصلاحية، ويبرر إشتراط الصلاحية من الناحية القانونية لعدة إعتبرات أهمها أن الصلاحية تمثل وجه المصلحة العامة التي يهدف قانون الوظيفة إلى تحقيقها، حيث لا يمكن ممارسة النشاط الإداري لتحقيق هذه المصلحة إلا بواسطة موظف كفاء، كما يساهم إختيار الأصلاح في ضمان سير المرافق العمومية بانتظام واطراد لأن الموظف غير الكفاء يعيق ويعطل هذه المرافق عن أداء وظائفها.

الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة وأساسه القانوني: يعتبر مبدأ الإلتحاق من المبادئ الأساسية للتوظيف في الوظيفة العمومية المعاصرة، وهو مبدأ مكمل لمبدأ المساواة تقتضي تكافؤ الفرص في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، فإن المعيار الموضوعي الذي يحقق هذا التكافؤ هو الإلتحاق من خلال إختيار الموظفين، ولمبدأ الجدارة عدة تعاريف فقهية وأسس قانونية سوف نتطرق إليها كما يلي:

أولاً- تعريف مبدأ الجدارة: مبدأ الجدارة كما يعرفه فقهاء الإدارة العامة هو ذلك المبدأ الذي يجعل إختيار الموظفين والاحتفاظ بهم يتم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة¹، كما تعني كلمة الجدارة رجحان الكفاية، وفي هذا تفصل محكمة القضاء الإداري المصرية في تعريفها فتقول الكفاية والجدارة صفات ذاتية في الشخص تتكون من عناصر عدة، منها ما يتصل بدرجة المعرفة من المعلومات الإدارية والفنية، ومنها ما يتصل بالمران والذكاء والنشاط وحسن الاستعداد للعمل والاقبال عليه والتفرغ له والعناية به، ومنها ما يتصل

¹ محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 7.

بحسن السيرة والسلوك وحسن السمعة، وغير ذلك من شتى العناصر والمقومات الأخرى التي تتجمع من ماضي الشخص وتاريخ حياته.

ومن الذين تصدوا لتعريف المبدأ نجد الأستاذ Torpey بأنه: " ذلك النظام الذي يجعل اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة¹، هذا التعريف يجعل نظام الجدارة هو المعيار الأساسي في التعيين في الوظائف العامة، ويجب على الإدارة أن تتقيد به، وكذلك جعل بقاء الموظف في منصبه مرهون أيضا بكفاءته وقدرته على القيام بأعباء هذا المنصب على أكمل وجه، إلا أن هذا التعريف لم يشر إلى مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة، الذي أصبح من المبادئ المعمول بها في تشريعات الكثير من الدول. كما عرفه الدكتور المعداوي "أنه ذلك النظام الذي يتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العامة على أساس الصلاحية وليس على أساس المحسوبية السياسية أو الإجتماعية"².

ثانيا- الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في الجزائر: يعتبر مبدأ الإلتحاق من المبادئ الأساسية للتوظيف في الوظيفة العمومية المعاصرة، وهو مبدأ مكمل لمبدأ المساواة، فإن كان المساواة يقتضي تكافؤ الفرص في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، فإن المعيار الموضوعي الذي يحقق هذا التكافؤ هو الإلتحاق من خلال اختيار الموظفين على أساس الكفاءة والصلاحية³، ويقصد بمبدأ الإلتحاق أو الجدارة توافر مؤهلات ومجموعة من المعارف فيمن يريد الإلتحاق بالوظيفية مع اختلاف بين وظيفة وأخرى، ويجد هذا المبدأ أساسه في نص المادة 81 من الأمر رقم 06-03، حيث نصت على أن نجاح المترشحين في

¹ حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها وأساليبها، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982، ص46.

² السيد محمد يوسف المعداوي، النظرية العامة للتدريب في الوظيفة العمومية، دراسة تطبيقية للتدريب في مصر، رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1987، ص45.

³ بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، مارس 2017، ص 143.

المسابقات والإختبارات المهنية تعلن عنه لجنة بناء على قائمة ترتيبية على أساس الإلتحاق، كما نصت المادة 79 منه على أن الإلتحاق برتبة من رتب الوظيفة العمومية مشروط بإثبات التأهيل وبشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

وفصل هذه الأحكام العامة المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹ المتعلق بكيفيات تنظيم

المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وذلك من خلال تحديد معيار النجاح في المسابقات على أساس الإختبارات والامتحانات والفحوص المهنية بالحصول على معدل عام يساوي أو اقل من 10 من 20، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 5 من 20، ويتم ترتيب الناجحين في قائمة حسب درجة الإلتحاق، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة.

الفرع الثاني: دعائمه و ضمانات تطبيقه

تعتمد فلسفة التوظيف الحديثة على مراعاة مبدأ الجدارة عند شغل الوظائف العامة، وهو المبدأ الذي يرتقي بالوظيفة فكرا وسلوكا، ومبدأ استعمال الأصلح (الجدير) في مجال التوظيف يعتبر هو القيد الذي يحد من سلطة الإدارة في إختيار شاغليها، فهذا المبدأ يزود الإدارة بأفضل العناصر البشرية، ومن ثم فإنه يردع ويلغي الوساطة والمحسوبية، وكذا الولاء السياسي والحزبي، وقد أخذت بهذا النظام معظم دول العالم وانتهجت الدول العربية إلى الأخذ به وتعميقه، حيث كان محل اهتمام المؤتمرات العربية للعلوم الإدارية التي أوصت باتخاذ أسلوب امتحانات المسابقة على كأساس للتعيين في الوظائف العامة، ولتكريس تطبيق مبدأ الجدارة تبني المشرع الجزائري من خلال قانون الوظيفة العمومية عدة دعائم وكذا ضمانات لتطبيقه سنتعرض إليها كما يلي:

أولاً: دعائمه: انتهجت الجزائر كغيرها من الدول تبني مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية من أجل اختيار أفضل العناصر البشرية، وكذا تحسين مستوى الأداء في مؤسساتها

¹ مرسوم تنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في: 25 افريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 26 بتاريخ: 2012/05/03.

وإدارتها العمومية، وهو ما يظهر في الأساليب المعتمدة في التوظيف التي تبنتها منذ صدور أول قانون ناظم للوظيفة العمومية سنة 1966 إلى غاية آخر قانون سنة 2006، حيث تنص المادة 26 من الأمر رقم 66-133 على أنه: "يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو بالكيفيتين معا المبينتين أدناه:

-مسابقات عن طريق الإختبارات.

-مسابقات عن طريق الشهادات.

وفضلا عن ذلك، فإن الموظفين الذين يثبتون، إمّا على أقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدة ضمن شروط جدول الترقية، وإمّا على نجاح في امتحان مهني يمكن ترقيةهم قصد الدخول في سلك آخر مع مراعاة النسبة والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة، كما تنص المادة 80 من الأمر 06-03 على أنه: "يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق¹:

-المسابقة على أساس الإختبارات.

-المسابقات على أساس الشهادات لبعض أسلاك الموظفين.

-الفحص المهني.

-التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

ومنه فإن اعتماد نظام المسابقات كأسلوب في شغل الوظائف العامة، كان الهدف منه هو الكشف عن مدى كفاءة المرشحين لشغل الوظائف العامة، لأن الكفاءة تعني القدرة على تحقيق الأهداف بالشكل المطلوب².

¹تيشات سلوي، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة "جامعة أحمد بوقرة بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بومرداس، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2009-2010، ص35.

²تيشات سلوي، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص35.

ثانيا: ضمانات تطبيقه

1- طريقة المسابقة: المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المرشح للوظيفة العمومية، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الإختيار وأكثرها شيوعا في الإدارة الحديثة، باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة، وقد قام المشرع بالإشارة إليها ضمن أحكام 80 من الأمر 06-03 سالف الذكر إلا أنه أحال بيان كيفية إجراءاتها وتنظيمها إلى التنظيم، وهو ما ظهر من خلال أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194، وباستقراء هذا المرسوم نجده يتضمن العديد من الضوابط المتعلقة بتنظيم وإجراء المسابقات وإعلان النتائج الخاصة بها، فضلا عن إجراءات الرقابة والخاصة بمجمل العملية.

أ-إطار تنظيم المسابقات الإلتحاق بالوظيفة العمومية: يتم تنظيم مسابقات الإلتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يمكن اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة، أو الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، وذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹، حيث يتعين أن يتضمن هذا القرار الأسلاك والرتب التي يمكن الإلتحاق بها، وكذا عدد الإختبارات وطبيعتها ومدتها معالماتها، وعند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القول بالإضافة إلى برامج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وهذا عندما يتعلق الأمر بالمسابقات على أساس الاختبارات، أما إذا ما تعلق الأمر بالمسابقات على أساس الشهادات فإنه يتطلب في هذا القرار أن يتضمن أيضا الأسلاك والرتب التي يمكن الإلتحاق بها عن طريق المسابقات على أساس الشهادات، بالإضافة إلى معايير الانتقاء وكذا التقيط المخصص لكل منها حسب الأولوية، بالإضافة إلى تحديد ملائمة تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة، فضلا عن الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص وعند الاقتضاء الدراسات والأعمال المنجزة، وكذا

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25-04-2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، الجريدة الرسمية، العدد 26.

تاريخ الحصول على الشهادة، كما يتعين أن يتضمن هذا القرار مكونات ملف الترشيح وتأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع المعمول به، كل هذا حسب ما ذهب إليه المادة 09 من ذلك المرسوم.

ب-فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية: يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، حسب الحالة، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حيث يوضح هذا القرار أو المقرر على الخصوص الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية، بالإضافة إلى نمط التوظيف أو الترقية، وعدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية، وكذا الشروط القانونية للمشاركة في المسابقات أو الإمتحانات أو الفحوص المهنية، وكذا عدد الاختبارات وطبيعتها ومعاملاتها، بالإضافة إلى تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها، كما يتضمن هذا القرار أيضا تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة.¹

وفي نفس السياق وطبقا للمادة 11 من المرسوم 12-194، يجب تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المذكورين في المادة 10 أعلاه، إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة، في أجل أقصاه 7 أيام عمل، من تاريخ استلامها، وبانقضاء هذا الأجل، يعتبر الرأي المطابق مكتسبا²، وطبقا للمادة 12 من المرسوم 12-194 سالف الذكر يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية من اجل أقصاه 7 أيام عمل، من تاريخ الحصول على رأي المطابقة، على موقع الإنترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وكذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة ملائمة، أما فيما يخص الامتحانات والفحوص المهنية لترقية الموظفين فإنه يجري إصاقه بشكل واسع في أماكن العمل، هذا ويتم إرسال أو إيداع ملفات الترشيح للمسابقات

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194.

² - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

والفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان حيث تحدد مدة التسجيلات بـ 15 يوم عمل على الأقل و 30 يوم عمل على الأكثر.

ويؤدي إرسال أو إيداع الملفات سابقة الذكر إلى تسجيلها ولفقا للترتيب الزمني لاستلامها وذلك في دفتر خاص ومرقم ومؤشر عليه، يفتح خصيصا لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية ويترتب على ذلك تسليم وصل استلام يحدد على الخصوص، إسم المترشح ولقبه، وعدد الوثائق الموجودة في الملف وطبيعتها.

ليتم بعد ذلك إعداد قائمة المترشحين المقبولين وغير المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية من طرف لجنة تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تعلم المترشحين بقبولهم أو رفضهم لإجراء المسابقة في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل تاريخ إجراء المسابقة أو الإمتحان أو الفحص المهني¹، حيث يمكن للمترشحين، غير المقبولين في المسابقات أو الإمتحانات أو الفحوص المهنية تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي يتعين عليها البت في هذا الطعن خلال أجل أقصاه 5 أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة.²

ج-إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية: طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر تجرى الامتحانات أو المسابقات أو الفحوص المهنية في أجل أقصاه 4 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 أعلاه، ويمكن تمديد هذا الأجل بمدة شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية، وفي حالة عدم إجراء المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية لأي سبب في أجل 5 أشهر، يصبح قرار أو مقرر فتح المسابقات أو الامتحانات باطلا، ويتم إعلام المترشحين بذلك بأي وسيلة ملائمة.

¹ -المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

² -المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

د- إعلان النتائج: يعد المترشحون الذين حصلوا على معدل يساوي 20/10 على الأقل، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 20/05، ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، وفي حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين الذين نجحوا في امتحانات القبول لإجراء الامتحانات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الإختبارات¹.

وفي ذات السياق يشير المشرع من خلال المادتين 26 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر على أنه تحدد قائمة الناجحين في المسابقات على أساس الإختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، حسب درجة الاستحقاق، وفي حدود المناصب المفتوحة، من بين المترشحين الحاصلين على معدل يساوي 20/10 على الأقل، دون الحصول على علامة إقصائية، في حين تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الإستحقاق، وفي حدود المناصب المالية المفتوحة.²

بعد ذلك يتعين على كل مترشح ناجح في مسابقة أو امتحان أو فحص مهني، أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ويلتحق، حسب الحالة، بمنصب تعيينه أو مؤسسة التكوين في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين أو القبول في التكوين، حيث أنه بانقضاء هذا الأجل يفقد المترشح المعني الحق في الإستفادة من نجاحه في المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني ويستبدل اسمه بمقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين باسم المترشح الوارد في القائمة الإحتياطية حسب الترتيب، وتبلغ نسخة من هذا المقرر إلى المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة في أجل 10 أيام عمل، من تاريخ توقيعه.

¹ المادة 23 من المرسوم التنفيذي 12-194.

² المادة 26 و 27 من المرسوم التنفيذي 12-194.

2- الهياكل المركزية للوظيفة العامة : رغم الاهتمام والعناية اللتين أولاهما المشرع الجزائري لحماية مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العامة إلا أنه دوماً يبقى هناك هامش من الحرية في إستعمال السلطة التقديرية لإدارة العامة، والذي قد يستغل من أجل الإخلال بهذا المبدأ، ومثال على ذلك الإمتحانات الشفهية المبنية على المقابلة، والتي تعطي رجل الإدارة سلطة تقييم المترشح وفقاً لأهوائه دون ضوابط ملموسة تمكن الممتحن من الاطلاع على حقيقة ما تم الاعتماد عليه في التقييم، وذلك نتيجة إمكانية تدخل الذاتية في عملية التقييم، وهو الأمر الذي إنتبه إليه المشرع الجزائري، حيث أنشأ هيئات للوظيفة العامة المركزية من أجل تكريس الحماية القانونية لمبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العامة، وفقاً للآليات التالية :

1-2: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية: إن هذه الهيئة ذات وظيفة إستشارية إلا أنه من بين إحدى صلاحياتها واجب السهر على إحترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.

2-2: المديرية العامة للوظيفة العمومية: تعرف هذه المديرية بأنها الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة¹، من بين إختصاصاتها السهر على الإتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه، ولعل أهم ما نص عنه القانون الأساسي للوظيفة العمومية هو الحرص والتأكيد على واجب إحترام مبدأ الجدارة في تقلد الوظائف العمومية، فضلاً عن ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المهني للموظفين.

كما تسهر المديرية العامة للوظيفة العمومية على إحترام الأحكام التشريعية التنظيمية التي تحكم الوظيفة العمومية²، وتشمل المديرية العامة للوظيفة العمومية على عدة هياكل منها:

¹المادة 56 من الأمر 06-03.

²بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012، ص 31.

أ-المفتشية العامة: تعد جهازا للتفتيش والرقابة والتدقيق والتقييم موضوع تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية.

ب-مفتشيات الوظيفة العمومية: تسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة على مستوى الولاية.

المبحث الثاني

شروط تولية الوظائف العامة في الجزائر

من المعلوم أن الوظيفة العمومية لها طبيعتها التي تميزها عن الخدمة في المشروعات الخاصة فالوظيفة العامة بالمفهوم الفرنسي، والذي استوحاه المشرع الجزائري رسالة وخدمة، وهذه الرسالة تفرض على القائمين بها التزامات وتمنحهم مزايا، والوظائف العامة تكليف للقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أدائهم لأعمال وظائفهم خدمة الشعب، لهذا فإنه لا يمكن أن يطلق أمر الترشيح للوظائف العامة بدون قيد بمعنى أنه لا يجوز أن يفسح المجال للتعيين في الوظائف العامة أمام كل شخص دون قيد أو شرط، ولكن الأمر على العكس، فلا بد من توافر عدة شروط فيمن يرشح نفسه لشغل أية وظيفة من وظائف الدولة ولهذا السبب توصف هذه الشروط بأنها عامة، وهي تختلف باختلاف الدول.¹

في الجزائر إن مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية لا يعني بالضرورة استبعاد فرض شروط أخرى للتوظيف، طالما لا تستهدف حرمان بعض الفئات من المواطنين الراغبين في الإلتحاق بالوظائف، لذلك فلا غرابة أن تلجأ بعض النصوص القانونية أو التنظيمية إلى فرض شروط معينة، كما هو الشأن في مجال الإنتخابات، أين يكون مبدأ الإقتراع العام مرتبط هو الآخر يتوفر على شروط حق التصويت، وقد نصت المادة 25 من

¹ محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 50 .

- الأمر 66-133¹ على الشروط الواجب توافرها في المرشح لتولي الوظيفة العمومية، إذ نصت على أنه: " لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية:
- إذا لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الإحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 25 أدناه،
 - إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق،
 - إذا لم تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة،
- ولقد أجمل المرسوم 85-59 في المادة 31 الشروط العامة للتوظيف، حيث جاء فيها ما يلي: "لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفر فيه ما يلي:
- أن يكون ذو جنسية جزائرية،
 - أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وذو أخلاق حسنة،
 - أن يثبت مستوى التأهيل الذي يطلبه منه منصب العمل،
 - أن تتوفر فيه شروط السن واللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة،
 - أن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية.
- وتنص القوانين الأساسية عند الإقتضاء، على شروط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للتعين في بعض أسلاك الموظفين، كما نص الأمر 06-03 على شروط التوظيف، حيث جاءت في المادة 75² على النحو التالي:
- لا يمكن أن يوظف أياً كان في وظيفة عمومية مالم تتوفر فيه الشروط التالية:
 - أن يكون جزائري الجنسية.
 - أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
 - أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها.

¹ نص المادة 25 من الأمر 66-133، مرجع سابق.

² المادة 75 من الأمر 06-03 .

- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها.
- كما أن المادة 78 حددت السن القانونية للتوظيف حيث نصت على "تحدد السن الدنيا للإلتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة (18) سنة كاملة".¹
- ولتوضيح مضمون شروط التوظيف، الواردة في القوانين التنظيمية سالفه الذكر، حيث سنوضح ذلك في من خلال فرعين الأول يتضمن الشروط العامة للتوظيف والثاني الشروط الخاصة للتوظيف.

المطلب الأول

الشروط العامة للتوظيف

حدّد الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 75 شروطا عامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر، وهي عامة بمعنى أنها ينبغي توافرها في كل عملية توظيف يراد من ورائها شغل وظيفة عمومية دائمة بجميع مستوياتها، وهي:

الفرع الأول: الشروط المرتبطة بالإنتماء والسلوك

أولا- شرط الجنسية: إن اشتراط الجنسية لا يقتصر على الموظفين فحسب، بل يتعداه ليشمل كافة أعوان الدولة عموما، وهو الشرط الذي سبق أن نصت عليه المادة 1/25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 66-133 وأكدته التشريعات اللاحقة ومنها المرسوم رقم 85-59 المتضمن أحكام القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، وإذا كان هذا الشرط هو الأصل في القانون الجزائري طبقا للنصوص القانونية السالفة الذكر، فإن بعض الإستثناءات ترد عليه، منها ما تنص عليه أحكام الأمر 66-133 التي كانت تشترط أقدمية تقدر بسنتين على حيازة الجنسية الجزائرية أي حالة التجنس وإعفاء بعض الأشخاص نهائيا في شرط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية، وهذا حسب المادة

¹ المادة 78 من الأمر 03-06.

75 من نفس القانون، حيث تنص على أنه: "إن شرط الأقدمية في الجنسية الجزائرية المنصوص عليه في المادة 1/25 من هذا الأمر لا يطبق على:

- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية بسبب مشاركتهم في كفاح التحرير الوطني.
- الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العمومية عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائرية في 31 ديسمبر 1966.¹

وهذا يعني أن المشرع الجزائري فرق بين الوطني المتمتع بالجنسية الجزائرية والوطني المتمتع بالجنسية المكتسبة، ومعظم النظم تنهج هذا الإتجاه، فتشترط السماح للوطني المتجنس بتولي الوظائف العمومية بانقضاء مدة معينة بعد تجنسه يتأكد فيها ولاؤه للدولة التي اكتسب جنسيتها ومبدأ التفرقة بين الوطني المتمتع بالجنسية الأصلية للدولة والوطني المتجنس في هذا الصدد مسلم به، لأنه يقوم على أساس سليم من الواقع والمنطق وهو أن قوة الشعور بالإخلاص للدولة تختلف لدى كل منهما.²

ويجدر بالذكر أن المشرع الجزائري قد أخذ عند تحديده لشروط إعطائه صفة جزائرية الجنسية منذ الولادة بالمعيارين الأساسيين المعمول بهما دوليا أولهما معيار رابطة الدم والثاني معيار رابطة الإقليم، حيث جاء في المادة 6 الفصل الثاني تحت عنوان الجنسية الأصلية من الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970 والمتعلق بقانون الجنسية الجزائري على انه: "يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية" في حين أشارت المادة 7 من ذلك الأمر إلى أنه "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر:

-الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

-الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاد دون بيانات

أخرى تمكن من إثبات جنسيتها،

¹ -الأمر 133/66، مرجع سابق، ص 549.

² -محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 51.

أما بالنسبة لطريقتي اكتساب الجنسية الجزائرية فتتمثلان فيما يلي:

1- اكتساب الجنسية بالزواج: متى توافرت بعض الشروط المنصوص عليها في المادة 9 مكرر من الأمر رقم 05-01 والمتعلق بالجنسية.

2- التجنس: يتم بالنسبة للأجنبي الذي يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية متى توافرت بعض الشروط المنصوص عليها في المادة 10 من الأمر 05-01.¹

ويتمتع الشخص الذي يكتسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداء من تاريخ اكتسابها بما فيها حق المرشح لشغل وظيفة عمومية، وبالرجوع إلى المادة 1/75 من الأمر 06-03 فإنّ المشرع الجزائري لم يشترط أي شروط لفوات مدة معينة على اكتساب الجنسية الجزائرية، وبالتالي فإنّ مفهوم الفقرة الأولى من ذات المادة جاءت عامة لم يفصل المشرع في بين الجنسية الأصلية والمكتسبة ولم ينص على المدة المطلوبة في حالة ما إذا كانت الجنسية مكتسبة، وهذا عكس الأمر 66-133 الذي اشترط الأقدمية لحيازة الجنسية الجزائرية.

وعليه فإنه يمكن لكل من يحمل الجنسية الجزائرية سواء أكانت أصلية أو مكتسبة دون شرط قضاء مدة معينة أن يتقلد الوظائف العمومية في الجزائر هذا ما لم تنص قوانين خاصة على تقييد شرط الجنسية المكتسبة بمضي مدة معينة، حتى يتثبت المتجنس خلالها ولاءه للجنسية الجديدة، وذلك يكون عادة في الوظائف العمومية التي تكتسي طابعا مهما وخصوصا.²

ثانيا- شرط تمتع بالحقوق المدنية: المقصود بهذا الشرط هو عدم حرمان المترشح من حقوقه المدنية المنصوص عليها في القانون كالعزل والإقصاء من الوظائف والمناصب التي

¹ الأمر رقم 01/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 86/70 المؤرخ في 15 ديسمبر سنة 1970، والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية.

² عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011، ص 203.

لها علاقة بالجريمة، التدريس، وحق الانتخاب والترشح وغيرها، نص المادة 9 مكرر 1¹ من قانون العقوبات (قانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006)، هذا الشرط يقتضي إجراء تحقيق أولى حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل وأثناء التحاقه بها، إلا أن اشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك والوظائف، وخول شهادة السوابق القضائية من أي ملاحظة.

ثالثا- خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع الوظائف العمومية: يقصد بهذا الشرط خلو صحيفة السوابق القضائية من الأفعال التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة العمومية، فمثلا شخص عوقب لارتكابه جريمة الاختلاس، لا يمكن أن يعين محاسبا بالبلدية، لأن شهادة السوابق القضائية تحمل ملاحظات تتنافى مع ممارسة وظيفة المحاسب في البلدية، يثبت هذا الشرط بتقديم صحيفة السوابق القضائية .

رابعا- عدم سبق الحكم على المترشح بعقوبة التسريح التأديبي أو العزل من الوظائف العمومية: لم تنص المادة 75 من الأمر 06-03 التي حدّدت الشروط العامة للتوظيف على هذا الشرط، وإنما يستنتج من المادة 185 من الأمر المذكور، إذ نصت على أن الموظف الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح لا يمكن أن يوظف في الوظيفة العمومية من جديد، فالموظف المعزول بسبب إهمال المنصب أو المسرح تسريحا تأديبيا بسبب ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة لا يمكنه الترشح للوظيفة العمومية من جديد.

خامسا- إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية: الوضعية القانونية حسب القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية تكون إما بتأدية واجب الخدمة الوطنية، أو الإعفاء منها، أو التأجيل لسبب قانوني، وتثبت إحدى الحالات المذكورة بوثيقة تسلم من السلطات العسكرية المختصة تدرج في ملف المترشح، والجدير بالذكر أن التعليم رقم 273 المؤرخة في 2013/08/17 قد أعفت المترشحين من إثبات تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية

¹المادة 9 ف 2 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08-06-1966 المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات، ج ر، عدد

عند تقديم ملف المترشح، حيث أن المترشح يسمح له بالمشاركة في المسابقة، فإذا نجح يلتزم بتقديم ما يثبت تسوية وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية.

الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة

أولاً- السن: نصت لى هذا الشرط المادة 75 من الأمر 03-06،¹ وحددت المادة 78 منه الحد الأدنى به بثمانى عشر (18) سنة كاملة، تطبيقاً لالتزامات الجزائر الدولية المترتبة عن تصديق الجزائر على اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 والتي عرفت في نص المادة 49 منها الطفل بأنه " كل شخص يقل عمره عن 18 سنة، ما لم يكن بلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق على الطفل، ويقصد هنا لم ينص على سن رشد أقل في ظل القوانين الوطنية ومثاله الترشيح في القانون المدني الجزائري.

غير أننا نجد المشرع الجزائري في نص المادة 40 من القانون المدني، قد حدد سن الرشد باستكمال 19 سنة كاملة²، وهو السن الذي يؤهله لمباشرة حقوقه المدنية ومن ضمنها الحق في وظيفة، وهو ما يتعارض مع نص المادة 49 من اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 سائلة الذكر، لذا يتوجب تعديل نص المادة 40 من القانون المدني لتساير نصوص المواد: 49 المذكورة أعلاه، وكذا الماد 87 من الأمر 03/06، بالإضافة إلى نص المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182، ولا يعتبر وضع شروط مسبقة للإلتحاق بالوظيفة العامة كإقتصاها على المواطنين دون الأجانب بمثابة تمييز لكون معظم القوانين والأنظمة الخاصة بالوظيفة العامة تقتضي توفر عدد من الشروط لتولي هذه الوظيفة، وهذه الحالة تندرج تحت مبدأ المعاملة بالمثل بين الدول.، ويثبت هذا الشرط في ملف المترشح بتقديم شهادة الميلاد، جدير الإشارة أن القانون الأساسي العام والعامل لسنة 1987 حدد في المادة 44 منه سناً للتوظيف لا تقل عن 16 سنة.

¹ المادة 75 من الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

² المادة 40 من الأمر رقم 58/75 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم: 10/05 المؤرخ في: 20/06/2005، الصادر في الجريدة الرسمية العدد: 44 بتاريخ: 26/06/2005.

ثانيا- القدرة البدنية والذهنية: ورد هذا الشرط في المادة 75 من الأمر 06-03 دون تحديد مضمونه، ولا كيفية إثباته، غير أن المرسوم رقم 66-144 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للإلتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية فرض على المترشح للوظيفة العمومية لإثبات قدرته البدنية بتقديم شهادة طبية من طبيب عام ممارس ومحلف تؤكد سلامته من الأمراض والعاهات التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة، وشهادة طبية صادرة عن طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشح من مرض السل أو شغائه منه¹، أمّا القدرة الذهنية، فمن الشروط الجديدة التي جاء به الأمر 06-03، حيث ورد في نص المادة 75، إلا أنه لم يحدد مضمونه ولا كيف يتم إثباته، ويقصد بالقدرة الذهنية السلامة من الأمراض العقلية كالتخلف الذهني والإضطراب النفسي.

ثالثا- شرط إثبات مستوى التأهيل (الكفاءة): نصت على هذا الشرط المادة 79 من الأمر 06-03، حيث أشارت إلى أن التوظيف يتوقف على إثبات التأهيل المطلوب بشهادات أو إجازات أو مستوى التأهيل ويحدد القانون الأساسي الخاص بكل سلك نوع الشهادات أو الإجازات أو مستوى التكوين الذي تتطلبه كل رتبة بما يتلاءم مع مسؤولياتها وصلاحياتها، ويثبت شرط التأهيل بتقديم شهادة أو إجازة في ملف المترشح/ وتجدر الإشارة إلى المقرر رقم 13 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية مؤرخ في 03 سبتمبر 2008 الذي يحدد قائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية والمرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الإطار المرجعي الذي يوزع ضمنه الموظفون المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والكيفية التي يرتبون بها وكذا الرقم الإستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي الأقصى الخاص بكل صنف من الأصناف السبعة عشر والأقسام الفرعية السبعة التي تتضمنها الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين².

¹ المادة 1 المرسوم رقم 66/144 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر بتاريخ 07 جوان 1966.

² رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، "دراسة تحليلية لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح، روية، الجزائر، ص51.

المطلب الثاني

الشروط الخاصة للتوظيف

إلى جانب الشروط العامة التي ينبغي توفرها في كل مترشح يريد الإلتحاق بالوظيفة العمومية هناك شروط أخرى خاصة حددها المشرع الجزائري قصد التعيين في بعض الرتب والأسلاك تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة يمكن حصرها في الشروط التالية:

الفرع الأول: الجنسية الأصلية والأهلية البدنية الخاصة: قد تتضمن القوانين الأساسية الخاصة شروطا خاصة في بعض مسابقات الإلتحاق بالأسلاك الخاصة مثل أسلاك الحماية المدنية، أسلاك الأمن الوطني، أسلاك إدارة السجون، أسلاك الجمارك، أسلاك إدارة الغابات، أسلاك الحرس البلدي.

أولا-الجنسية الأصلية: بهذا الصدد يطرح الإشكال القانوني، كون أننا أمام وضعية خالف فيها المرسوم التنفيذي وهو نص تنظيمي أحكام الأمر وهو نص يرقى إلى مرتبة التشريع وأعلى منه درجة، فهل نطبق في هذه الحالة مبدأ الخاص يقيد العام؟ والأمر نص عام قد يخالف بنص خاص.

بالرجوع للمادة 3 الفقرة 2 من الأمر 06-03 نجدها قد نصت صراحة على إمكانية أن تتضمن القوانين الخاصة لبعض الأسلاك أحكام استثنائية وهي: الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية وهذا أمر طبيعي، ورجوعا كذلك إلى المادة 77 من الأمر 06-03 نصت على أنه: " يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75

أعلاه¹ وعلى سبيل المثال لا الحصر نجد المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني المادة 47 التي تنص "تطبيقا لأحكام المادة 77 من الأمر 06-03 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه²، لا يمكن أن يوظف أي شخص في أسلاك الأمن الوطني ما لم تتوفر في الشروط الآتية :

1- أن يكون ذا جنسية جزائرية أصلية، بحيث أن هناك بعض الأسلاك الخاصة نظرا لخصوصياتها تفرض من بين شروط الإلتحاق بها الجنسية الأصلية.
ثانيا- الأهلية البدنية الأصلية: تفرض كل وظيفة عامة توافر قدر من الاستطاعة البدنية لممارستها والنهوض بأعبائها، إن هذا شرط عام مدرج ضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بالإضافة إلى الشروط الخاصة للوظيفة التي تستوجب مثلاقامة معينة أو نسبة رؤية محددة أو تفرض اختبار بدني، فهذا لا يتنافى أبدا مع الشرط العام، فلكل وظيفة شروطها الخاصة أملتها طبيعتها، وسنت لدواعي موضوعية ولاعتبارات عامة.

وتجدر الإشارة إلى أن المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ: 29-04-2006 تحت رقم 16 ك خ نص أن شرط الأهلية البدنية يثبت من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب: طب عام، طب الصدر، طب العيون، كما ورد في ذات المنشور أن المترشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية لا يمكنهم المشاركة في مسابقات التوظيف للإلتحاق بالأسلاك والرتب المعنية بسبب عدم استيفائهم شرط قانونيا أساسيا والمتمثل في الأهلية البدنية.

وتوضيحا لأحكام هذا المنشور صدر بتاريخ: 14 جوان 2006 منشورا آخر تحت رقم 637 ك خ 2006موضوعه أن اشتراط شهادة طب العيون واستبعاد المترشحين المعفيين من الخدمة الوطنية لأسباب طبية فيما يخص مسابقات الإلتحاق بالأسلاك المنصوص عليها

¹ المادة 77 من الأمر 06-03.

في بعض القوانين الخاصة يخص أسلاك الحماية المدنية، أسلاك الأمن الوطني، أسلاك إدارة السجون، أسلاك الجمارك، أسلاك إدارة الغابات، أسلاك الحرس البلدي، وما عدا ذلك، فالمرشحين لباقي المسابقات الخاصة بباقي الموظفين غير معنية بأحكام المنشور رقم 16 المؤرخ في 29 أبريل 2006، وقد تتضمن القوانين الأساسية الخاصة شروطا خاصة تناسب طبيعة الوظيفة من ذلك ما أشار إليه المرسوم التنفيذي 08-167 المؤرخ في 7 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص¹ بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، حيث أورد شرط القامة للرجال 1.66 وللنساء 1.58، كما أورد شرط حدة البصر وقدرها بـ 15/10، وذكر شرط أداء الخدمة الوطنية ولم يقتصر على تحديد الوضعية، كما ذهب لذلك الأمر 06-03 وقدم شرطا مميزا يتعلق بالجنسية الجزائرية، فأوجب ألا تقل عن خمس سنوات كما تقدمت الإشارة لذلك.

الفرع الثاني: شرط السن الخاص والتحقيق الإداري

أولاً- شرط السن الخاص: تـ 1 فرض كل وظيفة سن معين لوظيفة معينة، فبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي سالف الذكر، الخاص بأسلاك الأمن الوطني، نجد أن شرط السن الخاص بالمرشحين للإلتحاق بمسابقة توظيف أعوان الشرطة عند تاريخ إجراء المسابقة 19 سنة على الأقل و23 سنة على الأكثر، ونفس الشأن بالنسبة لشرط السن الخاص بالمرشحين للإلتحاق بمسابقة توظيف الملازمين الأوائل للشرطة 22 على الأقل و25 سنة على الأكثر.

ثانياً- التحقيق الإداري: نصت على هذا الشرط المادة 77 فقرة 02 من الأمر 06-03، إلا أنها لم تحدد الجهة التي تقوم بهذا التحقيق، ولا وقت إجرائه، ولا حتى وظيفته أو الهدف منه، وبالرجوع إلى القوانين الأساسية الخاصة لوحظ أن هناك من تفرض إجرائه قبل التعيين،

¹القوانين الأساسية الخاصة هي النصوص التي تصدرها السلطة التنظيمية في شكل مراسيم تطبيقية لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تخص أسلاك ورتب نوعية ومناصب عليا وتأطيرية ذات طابع هيكلية أو وظيفية، تسمح بالضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والادارات العمومية، وهي نصوص تراعي الشروط الخاصة لممارسة تلك الوظائف، كما ينظم السلك 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.

¹وأخرى تفرضه أثناء فترة التبرص، ومن القوانين من فرضته قبل الترسيم، وأما الجهة التي تقوم به، فهي مصالح الأمن بناء على طلب الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف، ويهدف التحقيق الإداري إلى التأكد من حسن سلوك وأخلاق المترشح وعدم تعرضه لمتابعات قضائية أو تورطه في أعمال تمس الأمن العام في بعض الوظائف الحساسة كالأمن والجمارك والوظائف العليا، وتجدر الإشارة إلى أنّ نتائج التحقيق يجب أن تكون إيجابية، أمّا إذا كانت سلبية فلا يعين المترشح ولا يرسم إذا كان مترتباً.

¹ عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 210

خلاصة الفصل الأول

يوجد في أنظمة الوظيفة العمومية المعاصرة مابين اثنين في تولي الوظائف العامة، هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة أو الإستحقاق، مبدأ المساواة هو المبدأ المقيد لسلطة الإدارة عن التوجه للتمييز غير الموضوعي بين شاغلي الوظيفة العمومية، بمعنى التقيد بعدم ممارسة انتقاء الموظفين لمعايير وأساليب ذات تمييز وتفرقة، وهذا المبدأ يجد أساسه الدولي في إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر في 26 أغسطس 1789، وكذا في الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وأيضا الميثاق العربي لحقوق الانسان، أما عن أساسه الدستوري فقد نصت عليه أغلب دساتير الدول، رغم الاختلاف الموجود بينهما في الوظائف العامة.

أما في الجزائر فنجد أن لمبدأ المساواة أساس دستورية وأسس تشريعية حيث نلاحظ الأسس الدستورية من خلال مختلف الدساتير المتعاقبة للجزائر، بداية بدستور 1963 الذي تناولها من خلال المواد 10-12-16، ويليه دستور 1976 في المادة 44، ثم دستور 1989 في المادة 48 فقرة 1، وأخيرا دستور 1996 في المادة 51 منه، أما الأسس التشريعية فقد تم التطرق إليها من خلال النصوص القانونية النازمة للوظيفة العمومية بداية من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ثم القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ثم المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وأخيرا الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أن لمبدأ المساواة استثناءات، تتمثل في الوظائف المحجوزة التي تكسب الحق في التعيين لفئة معينة في حدود النسب المئوية للمناصب المخصصة، والوظائف العليا التي تكون فيها العلاقة والولاء السياسي محل اعتبار في شغلها، وكذا إدماج قداماء المجاهدين في الوظائف العمومية مكافئة وإجازة لهم بمناسبة التضحيات التي قدموها للوطن.

أما مبدأ الجدارة فيقوم على أساس الكفاءة في شغل الوظائف العامة، فهو يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم يقوم على أساس الصلاحية والقدرة والكفاءة فقط، ويتم ذلك عن طريق المسابقات والأجهزة المركزية المستقلة بشؤون الموظفين، فالإلتحاق بالوظائف العامة لا يكون إلا ممن تتوفر فيهم شروط التوظيف، التي تمكن من إنتقاء أشخاص مؤهلين لتحمل مسؤوليتهم بعد تنصيبهم في وظائفهم وبناء على المسابقات، التي تعتبر النظام الذي يبين صلاحية ومقدرة الشخص لأداء المهام الموكلة إليه على أحسن لتحمل وجه ممكن، وهي الامتحانات التي يكون القصد منها التحقق من كفاءة وصلاحية المترشحين لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف، وتأخذ أربعة أشكال المسابقة على أساس الإختبار، المسابقة على أساس الشهادة، الفحص المهني والتوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، أما الأجهزة المركزية المستقلة بشؤون التوظيف فتعمل على ضمان النزاهة والمصداقة للمسابقات والاختيار الأمثل للقدرات والكفاءات، فقد قام المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بإنشاء أجهزة مركزية تتولي شؤون التوظيف واقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها، وكذا السهر، بالاتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين، كما تقوم بصفة دورية بتتمة وقياس جدارة الموظفين عن طريق التدريب وأساليبه، وعن طريق تحليل وتقييم أدائهم وتقدير مدى صلاحيتهم وقدرتهم على النهوض بالوظائف التي يشغلونها، ومن خلال تقارير الكفاية التي تنجز دوريا من قبل رؤسائهم.

في نفس السياق، إن الإلتحاق بالوظائف العمومية يتم عن طريقين الأول عن طريق التوظيف الخارجي والثاني عن طريق التوظيف الداخلي، مع خضوعهما للرقابة الإدارية الخارجية، من أجل تكريس تطبيق مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظائف العمومية، وحماية للمسار الوظيفي للموظف والذي سنتناوله في الفصل الثاني بكل تفصيل.

الفصل الثاني



طرق تولية الوظائف العمومية في الجزائر

اطبخت الأول: طرق التوظيف الخارجي والرقابة عليها

اططلب الأول: نظام المسابقة

اططلب الثاني: الطرق الخاصة للتوظيف

اطبخت الثاني: طرق التوظيف الداخلي والرقابة عليها

اططلب الأول: تعريف الرقبة وعبادتها

اططلب الثاني: أنواع الرقبة

خلاصة الفصل الثاني

إن طرق إختيار الوظيفة العمومية متعددة، وهي تهدف إلى تحقيق هدفين أساسيين: الهدف الأول هو حسن اختيار العامل وضمان كفاءته لأداء العمل الذي يسند إليه، والهدف الثاني إبعاد العوامل التي تحول بين الادارة وأداء رسالتها، ومن بينها العوامل السياسية والمحسوبية والرشوة، وفي نفس السياق، تجدر الإشارة إلى وجود نمطين من التوظيف، التوظيف الخارجي الذي يعتبر مصدر ضروري قصد تكوين موارد بشرية، وبالتالي إدماجهم في مسار مهني طويل الأمد، هذا لا يحرم الإدارة من تخصيص نسبة معقولة من المناصب للمتشحين الذين هم داخل أجهزتها وتمكينهم من تحسين مستواهم ووضعيتهم المالية والإجتماعية، وعليه فلا تخل السياسة المتوازنة للوظيفة العمومية من هذه الإزدواجية في أنماط التوظيف أي التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي.

سوف نتناول هذا الفصل في مبحثين: الأول يتضمن طرق التوظيف الخارجي والرقابة عليها، والثاني يتضمن طرق التوظيف الداخلي والرقابة عليها.

المبحث الأول

طرق التوظيف الخارجي والرقابة عليها

يعتبر التوظيف الخارجي من أهم طرق التوظيف المعتمدة لتوفير موظفين يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل المناصب الشاغرة، كما أنه يعتبر من بين العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المؤسسات والإدارات العمومية التي تسعى دائما إلى البحث واختيار أكفأ المترشحين.

ولتكريس تطبيق قوانين الوظيفة أنشأ المشرع الجزائري أجهزة رقابية التي تتمثل في مديرية الوظيفة العمومية على مستوى المركزي، ومفتشية الوظيفة العمومية على المستوى المحلي، التي تمارس مهمة الرقابة الإدارية على المسار المهني للموظف، ويبرز اختلاف مجالات رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية، من خلال تغير نمط الرقابة بين مرحلة

وأخرى بين مجال الرقابة السابقة قبل 1995 إلى مجال الرقابة اللاحقة بعد 1995 والتي سنتعرض لها كما يلي:

أ- الرقابة الإدارية السابقة: إن مراقبة المشروعية تمارسها المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في شكل تأشيرة مسبقة، كما نص عليه صراحة المرسوم رقم 168/65 المؤرخ في 1965/06/01¹، حيث تضع هذه التأشيرة القبلية على كل قرار إداري يمس الحياة الوظيفية للموظف العام، ترقية أو تثبیت، حيث يعتبر القرار الإداري عديم الأثر إذا لم يحمل هذه التأشيرة، وتنطوي دور الرقابة الإدارية بواسطة التأشيرة المسبقة من لدن مفتشية الوظيف العمومي أساسا.

ب- الرقابة الإدارية اللاحقة: قد تولى المشرع الجزائري على الرقابة السابقة، حيث أصبح جهاز الرقابة ممثلا في مفتشية الوظيف العمومي يمارس رقابة لاحقة على المسار الوظيفي للموظفين من تعيين وترسيم وتثبيت وغيرها، حيث تمارس الرقابة اللاحقة على مستوى الولايات، في شكل تقييم لدرجة إنجاز المخطط التسييري التوعوي للموارد البشرية، المعد على مستواهم.

سنتناول هذا المبحث في مطلبين: الأول يتضمن نظام المسابقة، وفي هذا المطلب الثاني يتضمن الطرق الخاصة، لقد نصّت المادة 80 من الأمر 03-06 على نمط التوظيف الخارجي المتمثل في:

المطلب الأول

نظام المسابقة

نصّ المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 والمادة 34 من المرسوم رقم 59-85² وكذا المادة 80 من الأمر 03-06 على مختلف طرق وكيفيات

¹ المرسوم التنفيذي رقم 168/65 المؤرخ في 1965/06/01، المتضمن صلاحيات وزير الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، جريدة رسمية رقم 51.

² -المادة من 34 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.

الإلتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات، وحددت على النحو

التالي:

الفرع الأول: المسابقة على أساس الإختبارات

اعتمد الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي طريقة المسابقة على أساس الإختبار للإلتحاق بمعظم الوظائف العمومية في الجزائر، باعتبارها الطريقة الرئيسة والأنسب في اختيار الموظفين التي يمكن من خلالها تحقيق المبدأ الدستوري التي يتمثل في مبدأ المساواة للإلتحاق بالوظائف العمومية، فكل مترشح لوظيفة عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات إذا توفرت فيه الشروط العامة والخاصة أن يتقدم للمسابقة ولكن لا يعين في الرتبة المراد للإلتحاق بها إلا إذا اجتاز هذه المسابقة بنجاح المعن عنه من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية للناجحين على أساس الإستحقاق وعلى السلطة الإدارية المختصة بالتعيين احترام نتائج الإختبارات أو تسلسل درجات النجاح في الإختبارات ولا يجوز لها تخفي من كان له درجة أعلى عند المبادرة بتعيين المترشحين الناجحين، حيث تمر بمرحلتين:

أولاً- المرحلة الأولى: بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990¹، والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية أو البلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقررة حسب الحالة، والذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل عشرة (10) أيام تاريخ التوقيع عليه ويجب أن تبدي هذه المصالح رأيها حول مدى مشروعية القرار في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) من تاريخ التوقيع عليه وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 05 من المرسوم رقم 95-

¹ المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27/03/1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري ولموظفي وأعوان الإدارات المركزية للولايات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

293 "كما يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إرفاق قرارات أو مقررات فتح المسابقة والاختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية إلى العنوان الإلكتروني الخاص بالمديرية العامة للتوظيف العمومية¹.

ثم تأتي عملية الإشهار عن فتح المسابقة في جريدتين يوميتين وطنيتين باللغة العربية وأخرى باللغة الفرنسية ويجب أن لا يتجاوز المدة الفاصلة بين الأشهر الأولى والأشهر الثاني خمسة أيام²، ثم يشرع المترشحين في إيداع ملفات ترشحهم، ويتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة بدراسة الملفات واختيار المترشحين المقبولين ورفض الملفات غير المقبولة وبعد ذلك تقوم الإدارة المعنية بتبليغ المترشحين المقبولين في ظرف على الأقل من التاريخ المحدد لإجراء المسابقة.

ثانياً - المرحلة الثانية: يقوم ممثل الإدارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخولة لها قانونياً بتنظيم المسابقات على أساس الاختبار ويرسل إليها ملف المسابقة من أجل أن تبادر بإجراءات التحضير لها، وبعد إجراء الاختبارات يتم تصحيحها من طرف لجنة القبول وتجمع هذه اللجنة لتحقق مدى مطابقة نقاط المترشحين أي الذين تحصلوا على معدل يساوي 20/10، ثم يتم تدوين أشغال اللجنة في محضر يوقع عليه جميع الأعضاء وتسلم نسخة إلى ممثل المؤسسة المعنية، وهنا تجدر الإشارة إلى أن حق الطعن في بعض المواد المتعلقة بالاختبارات الذي كان يتمتع به المترشحون قد تم إلغاؤه ابتداءً من 03 ماي 2006.

الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادة

يخصّص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة من أجل الإلتحاق ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الفوج (أ) المحدد بموجب المادة 8 من الأمر 06-03. ويتم انتقاء المرشحين في هذه الحالة بناء على دراسة ملف الترشيح، وكذا إجراء مقابلة مع اعتماد

¹ المنشور رقم 03، المؤرخ في 09 ماي 2009 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بإشهار المسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت، ص15.

² التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08، المؤرخة في 26 ماي 2008، تعدل وتتم التعليمات المشتركة رقم 8 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية، ص194.

مبدأ الترتيب على الإستحقاق. وفي هذا السياق أفرجت المديرية العامة للتوظيف العمومي عن منشور جديد تحت رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 يتعلق بتحديد معايير إنتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للإلتحاق بمختلف رتب الموظفين، وأكد المنشور على أن التقييم والإنتقاء يتم على أساس ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها، والتكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص كما أنّ التقييم يتم على أساس الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه والخبرة المهنية المكتسبة مع حساب تاريخ الحصول على الشهادة ونتيجة المقابلة مع لجنة الإنتقاء¹، ولكون المادة الأولى الخاصة بعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الاختبارات، والتي تم التطرق إليها في العنصر الأول فلا داعي لتكرارها.

تقوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل الإدارة المعنية ويتم تقييمهم بين صفر (0) وأربعة (4) نقاط وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ويرسل إلى مسؤول الإدارة الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة.

بعد الإنتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم مسؤول المؤسسة باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين المقبولين وتثقيطها للمسابقة على أساس الشهادة ويتم جمع النقاط التي حصل عليها كل مترشح في المعايير الخمسة المشار إليها سابقا، وبعدها يتم تدوين أشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر، وتحضر قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية (0) وأربعة (4) على الأكثر، وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ويرسل إلى مسؤول الإدارة الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة، كما تحضر قائمة احتياطية للمترشحين ويتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضاء اللجنة وتسلم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ امضاء المحضر وبعدها يجب على

¹رشيد حباني، مرجع سابق، ص 52.

المرشح أن يلتحق بمنصب عمله في ظرف شهر على الأكثر وإلا تم استبداله بمرشح من القائمة الإحتياطية حسب درجة الاستحقاق.

المطلب الثاني

الطرق الخاصة للتوظيف

خلافا لنمط التوظيف القائم على نظام المسابقة على أساس الإختبار أو على أساس الشهادة، فإنه يوجد أنماط خاصة للتوظيف سنتناولها في فرعين الأول يتضمن الفحص المهني والثاني يتضمن التوظيف المباشر.

الفرع الأول: الفحص المهني

أما فيما يتعلق بهذا النمط من التوظيف الذي يطلق عليه القانون الأساسي للوظيفة العمومية تارة الفحص المهني وهذا حسب المادة 80 من الامر 06-03، وتارة أخرى الإختبار المهني، وهذا حسب المادة 81 من نفس الأمر¹، وعليه فإن هذا النمط من التوظيف يهدف إلى تحقيق إمكانية قدرة المترشح على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفرج (ب)، (ج)، (د) وهذا حسب المادة 8 من الأمر 06-03²، حيث لا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار، لهذا سنتطرق إلى نقاط الاختلاف،

تجرى الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهني والتي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود ثلاثة أشهر، ويتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وكذا مركز أو مراكز الإمتحان.

¹ الأمر 06-03، ص9.

² الأمر 06-03، ص4.

أ- بالنسبة لرتبة العمال المهنيين:

إختبار تطبيقي يحتوي على عدة فحوص تهدف إلى تقييم مؤهلات المترشح لمنصب العمل المعني مدته ساعتين، بمعامل 3، النقطة الإقصائية أقل من 20/6. اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة، بمعامل واحد.

ب- بالنسبة لرتبة حاجب:

اختبار كتابي في الثقافة العامة، ويهدف إلى تقييم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين وبمعامل اثنين (2).

ج- بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:

تتكفل بهذا النوع من الفحص المهني مديريات النقل على المستوى الولائي ويتضمن:

- 1- اختبار شفوي من الثقافة العامة.....2
- 2- اختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية.....2
- 3- اختبار شفوي في قانون المرور.....2
- 4- اختبار تطبيقي في مادة السياقة للفئة المعنية.....2

الفرع الثاني: التوظيف المباشر

يقتصر نمط التوظيف المباشر فقط على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا محدد بصراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، وذلك قصد التحضير للإلتحاق بوظيفة عمومية، ووفقا لهذا النمط يكون الاختيار عن طريق درجة إعداد الموظفين إعدادا خاصا في مؤسسات تكوين مؤهلة تابعة للإدارة أو الجهة الوصية التابعة لها وتديرها لهذا الغرض، وتعتبر هذه الطريقة هي الطريقة الأفضل لإعداد الموظفين الفنيين إعدادا خاصا يتماشى مع متطلبات هذا السلك أو الرتبة المراد الإلتحاق بها¹.

¹ عبد الكريم سواكر، مرجع سابق، ص 214.

المبحث الثاني

طرق التوظيف الداخلي والرقابة عليها

يعتبر الموظفون الحاليون بالإدارة من أهم المصادر التي تعتمد عليها الإدارة في شغل المناصب الشاغرة لديها، مما يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة، فإنه يجب الإعلان عنها داخل الإدارة، حتى يتمكن من تتوافر فيه إمكانيات شغلها من الموظفين أن يتقدم لها، ويتم الحصول على الأفراد المناسبين داخل المنظمة عن طريق الترقية، فضلا عن أنها من حقوق الموظفين، فهي تشكّل حافزا لتقديم الأحسن من قبلهم والإخلاص في عملهم وتطوير أدائهم الوظيفي، ولحماية هذه الحقوق فهي تخضع لأجهزة رقابة إدارية خارجية، وعليه فإنّ هذا المبحث سنتناوله في مطلبين: الأول يتضمن تعريف الرقابة ومبادئها، والثاني يتضمن أنواع الترقية.

المطلب الأول

تعريف الترقية ومبادئها

يتطلب توضيح مفهوم الترقية في الوظيفة العمومية إعطاء تعريف الترقية ومن ثمّ تبيين مبادئها، لذا سنبحث في هذا المطلب في فرعين:

الفرع الأول: تعريف الترقية: " هي نقل الموظف من من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤولياتها أكبر ويتمتع بما يقابل ذلك من مزايا مادية أو أدبية"

طبقا لمبدأ المسار المهني الذي تقوم عليه نظام الوظيفة العمومية، فإن الموظف مدعو للاستفادة من الترقية في الرتبة خلال مساره المهني، بل أكثر من ذلك فإن الأمر يعدّ حقا بالنسبة لهذا الأخير، بحيث نصت المادة 38 من الأمر 03-06 على أن: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"¹، كما نصّ المشرع في المادة 107 من الأمر 03-06 على أنه " تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم

¹ الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 6.

الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة " وفق الطرق الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة

- بعد القيام بتكوين متخصص

- عن طريق الامتحان المهني الذي يسمح للموظفين الذين أثبتوا سواء أقدمية في الرتبة أو أقدمية مقترنة بتكوين متخصص بالإستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى بعد إجراء الإمتحان المهني بنجاح.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمة المطلوبة¹ (المكسبة للخبرة المهنية) بالإستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى.

وزيادة على شرط الأقدمية تتوقف ترقية الموظف بهذه الطريقة كما ورد في المادة 98 من القانون الأساسي للوظيف العمومي، لي عملية تقييم الموظف التي تحدد معدل النقطة السنوية التي تمنح إياه خلال المدة المعتبرة، مع إضافة تقدير عام من السلطة التي لها صلاحيات التتقيط وكذا سلوكه في المصلحة وتجدر الإشارة الى أنّ الترقية في هذه الحالة يجب أن تتال موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالسلك المعني، كما أنّ الموظف الذي تمت ترقيته في الرتبة وفقا للطرق الأربعة سألغة الذكر معفى من التبرص لأحكام المادة 107 من أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أما فيما يخص الترقية التي تقتضي الانتقال من فوج إلى فوج أعلى مباشرة طبقا لنص المادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن هذه الأخيرة تبقى متوقفة على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه بموجب القانون الأساسي الخاص أو الحصول على الشهادة المطلوبة.

¹ أنظر المواد 106-107، من الأمر 03-06، ص10.

الفرع الثاني: أسس الترقية في الوظيفة العمومية

يعتبر وضع أساس أو معيار علمي سليم للترقية من أهم المشاكل التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العامة، فعادة يزيد عدد الموظفين الصالحين للترقية عن عدد الوظائف المتاحة، حيث أن فرص الترقية تكون محدودة عادة، لذلك تظهر عادة مشكلة إختيار أكفاء الموظفين للترقية، وضرورة تحديد الأسس أو المعايير التي يجب أخذها في الإعتبار عند إجراء عملية الإختبار، وعموما تتبع إحدى الأسس التالية لترقية الموظفين:

أولاً- الترقية على أساس الأقدمية.

ثانيا- الترقية على أساس الكفاءة.

ثالثا- الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا.¹ طز

أولاً: الترقية على أساس الأقدمية: معيار الأقدمية يعد إجراء كاشفا في منطقه عن الصلاحية، على اعتبار أن قضاء الموظف فترة زمنية طويلة في وظيفته يفترض أنه خلالها اكتسب خبرة بالعمل وتمرس في أدائه بشكل يمكن معه القول بأنه قد صار أكثر كفاءة وصلاحية من غيره ممن قضى في نفس وظيفته مدة أقل مما يجعله أهلا عن سواه لأن يشغل الوظيفة الأعلى²، ومن ثم فإنّ الموظف في هذه الحالة يستمد حقه في الترقى من القوانين واللوائح مباشرة ليس على الإدارة إلا أن تنزل على حكم هذه القوانين وتلك اللوائح، والفكرة الأساسية التي تقوم عليها هي أن الوقت كفيلا بأن يحدد وأن هنالك علاقة وثيقة بين مدة خدمة الشخص وبين كفاءته الوظيفية، لأن الموظف يكتسب بالأقدمية خبرة ودراسة³، ولهذا المعيار مزايا وعيوب:

¹ المعداوي محمد يوسف، المرجع السابق، ص 70.

² أبو يونس محمد باهي، المرجع السابق، ص 266.

³ قاسم محمد أنس، مذكرات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، لجزائر، 1989، ص 172 .

1-مزايا هذا النظام:

- تحقيق العدالة والموضوعية بين جميع الموظفين
- هناك علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته وجدارته في العمل أي أن التقدم عرين الكفاية.
- إتباع مبدأ الأقدمية لترقية الموظفين يجعل الإدارة حريصة على الإهتمام بهم وتوفير التدريب اللازم لشغل الوظيفة الجديدة.
- تعتبر الترقية بناء على الأقدمية مكافأة من جانب المصلحة للموظف مقابل السنوات التي قضاها في خدمتها.
- يرتب كل فرد أعباءه المستقبلية على أساس ما يتوقعه من زيادة في الدخل نتيجة الحصول على ترقية كلما أمضى فترة زمنية معينة في خدمة المصلحة التي يعمل فيها.
- وعلى ذلك فإن حرمانه من الترقية وتفضيل شخص آخر معناه العجز من مواجهة هذه الأعباء وهذا كفيل أن يحيله لشخص غير منتج.
- تؤدي الأقدمية إلى أن يؤدي الجميع واجبه في العمل دون قلق أو خوف على مستقبلهم
- البساطة والسهولة في التطبيق¹

2-عيوب هذا النظام:

- تؤدي الأقدمية إلى الأضرار بحسن سير العمل وذلك بإسناد الوظائف لغير الجديرين بها
- حيث لا يوجد معيار يوضح الكفاء للوظائف للوظائف العليا من غيره.
- تجاهل الأقدمية الاستعدادات والفرق الشخصية من الأفراد.
- إتباع هذا المبدأ يجعل الترقية آلية محضة وليس على الموظف إلا أن ينتظر دوره في الترقية وهذا ما يؤدي إلى إشاعة روح اليأس بين العاملين.
- إن الكفاءة التي تنشأ من الخبرة السابقة والتي يكتسبها الموظف بمضي المدة ليست بالضرورة دليلا على الصلاحية لشغل الوظيفة الأعلى المرقى إليها.

¹المعداوي محمد يوسف، المرجع السابق، ص 70.

-استخدام الأقدمية كأساس للترقية يضعف من تأثير وفاعلية الرؤساء في معاملة مرؤوسيهـم، حيث انه لا رأي لهم في تقرير الترقية، مما يجعل مرؤوسيهـم لا يهتمون بتنفيذ اوامرهم.

-استخدام الأقدمية كأساس للترقية يلغي سلطة الإدارة في وضع قواعد عامة تتبع لترقية العاملين الاكفاء.

ثانيا: الترقية على أساس الكفاءة: في ظل هذا النظام نجد عنصر الكفاءة هو الذي يحدد أولوية الترقية، لقد سبقت الإشارة إلى أن الهدف من الترقية هو إيجاد حافز لدى الموظفين لزيادة كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم عند القيام بأعباء وظائفهم الحالية، ولذلك فمن البديهي أن يختار للترقية الموظف الأكفاء والأفضل تأهيلا، والذي تكون تقارير أدائه أفضل من غيره، أي أنّ الترقية في ظل هذا النظام تتم على أساس الإنجازات والكفاءة كأساس للترقية أن تكون القيادات الإدارية قادرة على إستخدام المعدلات القياسية الموضوعة كما وكيفا وإستخداما سليما¹، كما ان لهذا المعيار مزايا وعيوب:

1-مزايا هذا النظام: من أهم مزايا هذا النظام مايلي:

-يوجد حافزا قويا لدى الموظفين الجدين الأكفاء لزيادة جهودهم، وبالتالي إنتاجهم.

-يساعد على إيجاد روح معنوية مرتفعة لدى الموظفين.

-يزيد من الكفاءة الإنتاجية للإدارة.

-يقضي على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين.

2-عيوب هذا النظام:

-تقع الإدارة أحيانا تحت ضغوط لترقية بعض الموظفين.

-تتم الترقية وفقا لهذا النظام بناء على قياس كفاءة الموظف في القيام بواجبات ومسؤوليات وظيفته الحالية، وقد يؤدي الموظف واجبات وظيفته الحالية بكفاءته، ولكنه غير قادر على أداء واجبات ومسؤوليات الوظيفة الأعلى التي سيرقى إليها الكفاءة المطلوبة.

¹ المعداوي محمد يوسف، المرجع نفسه، ص 72.

-قد تحاط عملية تقدير كفاءة الموظفين بعوامل شخصية تؤدي إلى التحيز والمحاباة، ما يفقدها فاعليتها في تحقيق أغراضها.

3- طرق قياس كفاءة الموظفين:

هناك أربعة طرق تستخدم لقياس كفاءة الموظفين، وهذه الطرق هي :

-طريقة الحكم الشخصي على كفاءة الموظفين بمعرفة مدير الإدارة

-الوضع تحت التجربة

-عقد إمتحان للمرشحين للترقية للكشف عن كفاءتهم

-تقارير الكفاءة

المطلب الثاني

أنواع الترقية

يرتبط مفهوم الترقية عموماً، بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقاً لمناهج ملائمة، غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب، أو إلى منح امتيازات مرتبطة بالمرادودية وتحسين الأداء، وهو المفهوم الذي إستقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية رقم 103/06¹، وهذا ما سنتناوله من خلال الفرعين الأول الترقية في الدرجة والثاني الترقية في الرتبة.

الفرع الأول: الترقية في الدرجة

يرتبط هذا النوع من الترقية بفكرة مساره المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته ولا على التطور في منصبه أو رتبته²، وترتبط الترقية في الدرجات بارتفاع في الأقدمية و بالتالي في التجربة، وتعمل بهذه الصيغة كل الوظائف العمومية عبر

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، ديوان المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر 2007، ص 245

² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص ص 181-182

العالم، اعتبارا بأنها تمثل في أن واحد مكافأة للولاء الذي يتحلى به الموظف تجاه الإدارة ووسيلة تمكنه من التكفل اللائق بأعبائه العائلية المتزايدة عبر السنين، ولقد نصت جميع القوانين المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة إلى غاية الأمر رقم 03/06 وفقا لنص المادة 106 كما يلي: "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم".

وكقاعدة عامة، فإن الموظف يستفيد من الترقية في الدرجة طبقا لأحكام المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07¹ والتي تنص على ما يلي: تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة، في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 و42 سنة، وإذا توفرت لديه في السنة المعتبرة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى، وتوزع النسبة القصوى لتعويض الخبرة في صنف على إثني عشرة (12) درجة عن مدة أقدمية تتراوح بين 30 و42 سنة، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان وستة أشهر	03 سنوات	03 سنوات و06 أشهر
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

ويمكن تكريس القوانين الأساسية الخاصة، بالنظر إلى طبيعة مهام بعض الأسلاك، وتيرتين فقط من بين الوتائر الثلاثة للترقية في الدرجات، كما هو الشأن بالنسبة لموظفي الأسلاك الأمنية الذين تنطوي على مهامهم على مخاطر وتبعات ومسؤوليات خاصة.

الفرع الثاني: الترقية في الرتبة

حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية أي تنظيم الوظيفة العمومية بما فيها الأمر 03-06، والذي نص على

¹ المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007، ص 12.

هذا النوع من الترقية في مادته رقم 107 كما يلي: "تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك الانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية"¹:

من خلال نص المادة يفهم بأن الترقية في الرتبة تأخذ مظهرين وهما:

-الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك.

-الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى في السلك الأعلى مباشرة.

ويقصد بها انتقال الموظف من رتبة بمستوى معين ونظام قانوني معين تحكمه حقوق وواجبات معينة إلى رتبة أخرى أعلى مباشرة، إما في السلك أو السلك الأعلى مباشرة ما يجعله يتقدم في مساره المهني الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي، ويكون ذلك برتبة معينة تتميز بارتباطها بحقوق وواجبات ومسؤوليات أكبر مما كان عليه.²

أولاً: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك: ينتقل الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقاً من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه، وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة تأطيرية أو غير تأطيرية³، وقد صنفت المادة 8 من الأمر 06-03 أسلاك الموظفين إلى 4 مجموعات حسب مستوى التأهيل، وهي:

المجموعة "أ": وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة "ب": وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة "ج": وتضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

¹ أنظر، المادة 107، من الأمر رقم 06-03، ص 11

² عبد القادر بالمبروك، ص 19

³ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 182

المجموعة "د": وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أول كل مستوى تأهيل مماثل، كما بينت الفقرة الأخيرة لنفس المادة بأنه يمكن تقسيم المجموعات إلى مجموعات فرعية، ومنه جاءت المادة 3 من المرسوم الرئاسي 07-304 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم لتوضح أكثر مستويات التأهيل المطلوبة لتصنف ضمن المجموعات الأربعة المذكورة سابقا حيث نص: "يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للإلتحاق بالوظيفة طبقا للجدول الآتي:

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	•السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل
	2	•السنة السابعة من التعليم الأساسي •السنة السابعة من التعليم الأساسي
	3	•شهادة التكوين المهني المتخصص(السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي، تكوين 12 شهرا)
	4	•شهادة التعليم الأساسي
	5	•شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة الأساسي + 12 إلى 18 شهر من التكوين) •السنة الأولى من التعليم الثانوي
	6	•شهادة التحكم المهني •السنة الأولى من التعليم الثانوي

•السنة الثالثة من التعليم الثانوي •السنة الثانية	7	ج	
•البكالوريا •شهادة تقني	8		
•البكالوريا + 36 شهرا من التكوين	9	ب	
•البكالوريا + 36 شهرا من التكوين •شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية	10		
•ليسانس •ليسانس "ل م د" (LMD)	11	أ	
•شهادة المدرسة الوطنية	12		
•البكالوريا + 5 سنوات من التعليم العالي •ماستر نظام + ما بعد التدرج المختص	13		
•ماجستير •شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد)	14		
•صنف مخصص لرتب الترقية	15		
•دكتوراه في الطب العام	16		
•صنف مخصص لرتب الترقية	17		
•ماجستير(الإلتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي) •دكتوراه •دكتوراه دولة	قسم فرعي 1		خارج الصنف

• شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DSEM) قسم فرعي 2		
• شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DSEM) للإلتحاق برتب التعليم العالي والبحث العالي قسم فرعي 3		
• قسم فرعي مخصص لترتب الترقية قسم فرعي 4		
• دكتوراه في العلوم الطبية (DSEM) قسم فرعي 5		
• التأهيل الجامعي قسم فرعي 6		
• قسم فرعي مخصص لترتب الترقية قسم فرعي 7		

ثانياً: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى في السلك الأعلى مباشرة: خلافاً للنوع الأول من الترقية في الرتبة والذي يندرج في نفس السلك، فإن هذا النوع يفترض الانتقال من السلك إلى السلك الذي يعلو مباشرة وفق شروط تختلف عن الشروط الخاصة بالتوظيف الخارجي¹، كما بيّنت المادة 107 من الأمر الكيفيات التي تكون عليها الترقية في الرتبة، وهي:

- 1- على أساس الشهادة من بين موظفين الذين وصلوا خلال مسارهم المهني على أساس الشهادات والمؤهلات المطلوبة،
- 2- بعد تكوين متخصص،
- 3- عن طريق امتحان مهني،
- 4- على أساس الاختبارات عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.

¹ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 184

• أنظر المادة 1 من المادة 208 للأمر 03-06

-بالإضافة إلى نوع آخر وهو الترقية الاستثنائية الذي ورد في نص المادة 57 من القانون الأساسي النموذجي ولم يتم ذكره في الأمر 06-03.

ثالثا -شروط وإجراءات الترقية في الرتبة: تأخذ الترقية في الرتبة عدة كفاءات حسب نص المادة 107 من الأمر 06-03، لذا سنتطرق لشروط وإجراءات الترقية في الرتبة حسب كل كفاءة على حدة.

1-شروط وإجراءات الترقية في الرتبة على أساس الشهادة: تتمثل شروط الترقية على أساس الشهادة في حصول الموظفين خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، حيث خلال ممارسة الموظف للوظيفة كفل له القانون حق متابعة دراسات جامعية، والتي تسمح له بإحراز مؤهلات وشهادات تسمح له بتقلد وظائف أعلى، وذلك في حدود الوظائف الشاغرة والمطابقة لتأهيله أو شهادته الجديدة،¹ فالشرط أن يحصل الموظفون على شهادة أو مؤهلات في إطار حياتهم المهنية مع التأكد من أن هذه الشهادات والمؤهلات يجب أن تتناسب والتخصصات المطلوبة في الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه الموظف، وكذا توفر منصب شاغر ومهما يكن من أمر، فإن كفاءات تطبيق هذا الإجراء يتم تحديده كما هو منصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة 107 المذكورة أعلاه بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلاك الموظفين لذلك تلغى أحكام المنشور 1710/م ع و ع المؤرخة في 05 نوفمبر 1996 المتعلق بتعيين الموظف في رتبة أعلى²، وتتم وفق ما يلي:

1-بعد حصول الموظف على شهادة أو مؤهل في إطار حياته المهنية يقدمه للإدارة مع طلب الحصول على الترقية على أساس الشهادة.

¹هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 184

²مراسلة رقم 19 ك خ/م ع م ع/2008، المؤرخة في 10 ماي 2008 المتضمنة الترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى.

2-تقوم الإدارة بدراسة الطلب والتأكد من ملاءمة الشهادة أو المؤهل المحصل عليه مع المرتبة المراد الترقى لها.

3-في حدود المناصب الشاغرة تصدر الإدارة قرار فردي بترقية الموظف العمومي على أساس الشهادة يكون موقع ومؤشر من طرف المراقب المالي وترسل نسخة منه لمصالح الوظيفة العمومية في أجل (10)

أيام منذ تاريخ توقيعه.¹

رابعا: **الترقية في الرتبة بعد تكوين متخصص:** هذا النوع من الترقية أضيف في الأمر 06-03، بحيث لم يكن متضمنا في المرسوم 85-59 (المادة 155 التي تحدد كفاءات الترقية)، بحيث تمنح الإدارة الحق للموظف في إجراء تكوين متخصص خلال مساره المهني في مدارس أو معاهد متخصصة لنيل شهادة معينة تكون متعمدة قانونا فتسمح له بالترقية²، وقد نظم المشرع الجزائري تكوين الموظفين وفق المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، وتتم وفق ما يلي:

1-تقوم الإدارة بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات لتحسين المستوى وتجديد المعلومات والمصادقة عليه.

2-إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية والمصادقة عليه.

3-إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للإلتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.

4-إجراء إعلان إشهاري لهذه العلمية.

5-التكوين في معاهد أو مدارس خاصة.

¹ تعليمية رقم 240/م ع و ع/ المؤرخة في 27 ماي 1995 المتعلقة بكفاءات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتعلق ببعض القرارات التشريعية أو التنظيمية الخاصة بوضعية الموظفين.

² رشيد حباني، مرجع سابق، ص55

6- إعداد قرار فردي بالتعيين في الرتبة المعنية نجاح الموظف في دورة تكوينية.¹

خامسا: الترقية في الرتبة عن طريق إمتحان مهني: تخضع هذه الكيفية من الترقية لنفس شروط تنظيم امتحانات التوظيف الخارجي وفقا للمرسوم 95-293 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المعدلة والمتممة بالتعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 في 26 ماي 2008 التي تتضمن كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والإختبارات المعنية وكذا التعليم رقم 1 الصادرة عن مصالح الوظيفة العمومية في 20 فيفري 2013 التي تحدد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارة العمومية وإجراءاتها، ويشترط عدم تجاوز النسب المنصوص عليها في القوانين الخاصة من عدد المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف، وكذا شرط الأقدمية في الرتبة الأصلية،² وتتم وفق ما يلي:

- 1- تتم المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والتي يحدد فيه نسب المناصب المالية والشاغرة المخصصة للترقية على أساس امتحان مهني (جدول رقم 4).
- 2- تفتح الإدارة والامتحانات المهنية بقرار أو مقرر، وفي أجل (5) أيام عمل فعلية تبلغ مصالح الوظيفة العمومية كجهة مراقبة لإبداء رأيها في حدود (7) أيام وإلا أعتبر رأي المطابقة مكتسبا ابتداءا من تاريخ تبليغه.
- 3- يتم إشهار قرار أو مقرر الفحص المهني على شكل ملصقات في جداول النشر داخل الإدارة 7 أيام عمل على الأقل.
- 4- تودع ملفات المشاركة في الامتحان المهني من طرف الموظفين المعنيين لدى الإدارة (فرع أو مكتب المستخدمين) في أجل 15 يوم أو 30 يوم.

¹ أمينة شعبي، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة خميس مليانة عين الدفلى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2009-2010

² رشيد حباني، مرجع سابق، ص55

- 5- تسجل الملفات في سجل (دفتر) يفتح خصيصا لهذا الإمتحان طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، حسب تاريخ استلامها.
- 6- تدرس لجنة تقنية الملفات بعد نهاية الآجال وتحرر محضر في حدود 10 ايام وترسل نسخة منه لمصالح الوظيفة العمومية في أجل 10 أيام (إمكانية طعن الموظفين الذين رفضت ملفاتهم).
- 7- يبلغ الموظفين الذين قبلت ملفاتهم بتاريخ المسابقة في ظرف 10 أيام قبل إجراء المسابقة.
- 8- بعد إجتياز الإمتحان المهني في مؤسسة عمومية للتكوين في حدود (4) أشهر قابلة للتمديد بشهر بقرار من الوزير الوصي من المؤسسة أو الإدارة العمومية، ويحرر بعدها محضر إعلان نتائج نهائية للناجحين.
- 9- يبلغ محضر النجاح لمصالح الوظيفة العمومية في أجل (7) أيام ابتداء من تاريخ اعداده وتوقيعه، وينشر عن طريق الإلصاق في مركز الإمتحان.
- 10- يتم ترقية الموظفين الناجحين إما بقرارات فردية مباشرة أو تكوينية تسبق ترقيتهم في بعض الرتب.¹

سادسا: الترقية في الرتبة على أساس الإختيار: يقصد بالترقية في الرتبة على أساس الإختيار تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة، ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي لكن هذه الإستفادة من هذه الترقية تبقى مرهونة بتحقيق بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونا وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك وهذا لإعطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية²، بينت الفقرة 2 من المادة 55 من المرسوم 85-59 أن الترقية عن طريق الاختيار تتم عن طريق التسجيل في جدول سنوي للترقية يعد بعد

¹ تعليمة 1 م ع و ع/مؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية والمؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

² أمينة شعبي، مرجع سابق، ص 78.

إعلام لجنة المستخدمين من بين الموظفين الذين يستوفون بعض شروط الأقدمية ويثبتون أقدمية مهنية كافية.¹

كما حددت القوانين الأساسية الخاصة ومنها المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المعدل المتم بالمرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، حددت الأقدمية بـ (10) سنوات خدمة فعلية، وتتم وفق ما يلي: حددت التعليمات 2001/86 م ع و ع كيفيات إعداد قوائم التأهيل للإلتحاق برتبة أعلى كما يلي:

1- تجميع الطلبات والتقارير الواردة من المسؤولين المباشرين لتسجيل المترشحين في قوائم التأهيل على مستوى فرع/مكتب المستخدمين، والتي تستوفي فعليا شرط الأقدمية وفقا للقوانين الأساسية التابعة لها بحيث تحتسب في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل.

2- المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية والتي تدرج فيه نسبة 10 % من المناصب الشاغرة كمناصب للترقية الإختيارية.

3- دراسة جميع الملفات دراسة دقيقة وشاملة وإشهارها عن طريق نشر القوائم الإسمية حسب الرتبة والسلك في لوحة الإعلانات في الإدارة ما يسمح القصيين بالطعن.

4- إعداد مشاريع قوائم تأهيل على أساس معايير موضوعية تتمثل في :

- الأقدمية المكتسبة من قبل الموظف في رتبته الأصلية.

- يمكن الأخذ بعين الإعتبار الأقدمية المكتسبة من قبل الموظف في قطاع التوظيف العمومي بعنوان التجربة المهنية.²

¹ بريقة رقم 2001/86 الصادرة في 13 مارس 2001، المديرية العامة للوظيفة العمومية، كيفيات إعداد قوائم التأهيل للإلتحاق برتبة أعلى.

² رشيد حباني، مرجع سابق، ص 54-55.

-معدل نقاط التقييم المحصل عليه من قبل الموظف خلال 5 سنوات الأخيرة مضاف إليه التقديرات العامة للمسؤولين المباشرين.

-شغل منصب عال من طرف الموظف يعتبر معيارا امتيازيا.

-دورات التكوين وتحسين المستوى التي يجربها الموظف يشكل معيارا امتيازيا أيضا طبقا لأحكام التعليم رقم 236/م ع و ع المؤرخة في 9 أوت 1999 المتعلقة بالإمتيازات الممنوحة للموظفين في إطار دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

-الدراسات أو أشغال البحث المثبتة والمنجزة خلال السنة التي يتم فيها إعداد قائمة التأهيل قصد تشجيع مكافأة المجهودات الشخصية المبذولة من طرف الموظف.

كما تجدر الإشارة إلى أنه يمكن إضافة معايير أخرى إلى هذه المعايير المذكورة

أعلاه، مثل:

-المميزات والتأهيلات المهنية،

-روح المبادرة،

-اللياقة البدنية،

-الإنضباط(الحضور، الإستعداد)،

-الوضعية الإجتماعية.

5-بعد المصادقة على قوائم التأهيل النهائية من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء، ويتم بهذا الصدد إعداد محضر يمضي من طرف كافة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء بحيث يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع قرارات أو مقررات تتضمن ترقية الموظفين في الرتب العليا بعدد مطابق لعدد مناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض في المخطط السنوي للسنة المهنية وبالتساوي بين مختلف الرتب طبقا لأحكام الرسالة رقم 1600 المؤرخة في 31 أكتوبر 2000.

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن الموظفين الذين لهم صفة مجاهد، أرملة أو ابن شهيد الذين يستوفون الشروط القانونية للأقدمية والتأهيل للترقية في رتبة أعلى مباشرة يعفون

من الإمتحان والإختبار المهني أو التسجيل في قائمة التأهيل في إطار الترقية الإختيارية، ويتم هذا الإمتياز مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف وهذا عند توافر جميع الشروط القانونية وعليه يتم ترقيتهم بقوة القانون دون طلب وجود مناصب مالية في إطار المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.¹

سابعا: الترقية الاستثنائية: وهي الترقية التي تمنح كمكافأة لبعض الموظفين نتيجة أعمال بطولية أو مخاطر قد تعرضوا إليها أثناء تأدية مهامهم الوظيفية، وقد كرس مبدئيا في المادة 57 من القانون الأساسي النموذجي الذي أحال على القوانين الأساسية الخاصة بإمكانية تحديد دقيق للرتب والأسلاك التي قد تطبق عليها هذه الترقيات التي لا يمكن أن تتجاوز حدود 5 % من عدد المناصب المطلوب شغلها، وقد حددت التعليمات رقم 240 المؤرخة في 15 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية مجال تطبيق هذه المادة وشروطها الإجرائية التي تقتضي ما يلي:

- إثبات القيام بعمل شجاع أو بطولي معترف به أو إثبات استحقاق تشجيعي مميز.
- تقديم تقرير معمل ومفصل عن ظروف القيام بهذا العمل الإستثنائي أو التحلي بهذا الإستحقاق الشخصي.
- الحصول على رأي مطابق لجنة متساوية الأعضاء وغالبا ما تكون هذه الترقيات بمناسبة إحتفالات تكريمية تنظمها بعض القطاعات.

- والملاحظ أن هذا النوع من الترقيات لم يذكر في الأمر 06-03 إلا أنه موجود في بعض القوانين الأساسية الخاصة لرجال الأمن والحماية المدنية أساسا نظرا لطبيعة مهامهم.²

3- الرقابة على الترقية : يأخذ موضوع الترقية الأهمية البالغة والإهتمام الكبير لدى جميع الموظفين بسبب الأثر المالي التي تخلفه الترقية سواء على المسار المهني للموظف من

¹ مراسلة رقم 01/م ع و ع /2009 الصادرة بتاريخ 03 جانفي 2009، المتعلقة بترقية الموظفين في إطار التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أفريل 2008، المحدد لكيفيات تطبيق المواد 42، 40، 39 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 15 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد
² هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 195.

خلال الزيادة في حجم المسؤوليات والصلاحيات أو تقلد المناصب، كما يكتسب قرار الترقية الصادر عن الجهة الإدارية المختصة مشروعيته من استناده للقوانين واللوائح، ويوصف قرار الترقية قرارا إداريا فهو يخضع للرقابة شأنه شأن كل الأعمال الإدارية ككل، بحيث تتعدد صور الرقابة فقد تكون داخلية تمارسها الإدارة على نفسها أو خارجية تمارسها أحد الهيئات أو الجهات الخارجية، وقد تكون قضائية يمارسها القضاء.¹

ومنه ندرس في هذا البحث:

- الرقابة الإدارية على قرارات الترقية والتي تمثل فيها الرقابة الخارجية عن طريق المفتشيات العامة للوظيفة العمومية أهم أشكالها وأكثر إنتشارا.

- الرقابة القضائية على قرارات الترقية التي تمارسها القضاء.

2-1- الرقابة الإدارية: قد تنصب قرارات الترقية على عيب عدم المشروعية أو أن تخطئ الإدارة في ممارسة سلطتها في عدم إحترام أحكام الترقية، لذا كان لا بد من إخضاع قرارات الترقية لرقابة المشروعية والملاءمة تمارسها الإدارة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أو تظلم من صاحب الشأن وهو ما يعرف بالرقابة الداخلية لقرارات الترقية، ويتم إخضاعها أيضا لرقابة أجهزة خارجية تتمثل في المفتشيات العامة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري وهو ما يعرف بالرقابة الخارجية لقرارات الترقية، وهي من أهم أوجه الرقابة الإدارية والتي سنختص بدراستها.

2-1-1 مجال الرقابة الإدارية لمفتشية الوظيف العمومي والإصلاح الإداري على قرارات الترقية

تلعب مفتشيات الوظيف العمومي والإصلاح الإداري دورا هاما لا يستهان به في مجال تنظيم مسار الحياة الوظيفية للموظفين من خلال الرقابة الإدارية على كل العمليات التي تخص الموارد البشرية بصفة عامة، وقد أخذ المشرع الجزائري بنظام المسار الوظيفي

¹ خالد حماد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام، دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، مذكرة ماجستير،

جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2011-2012، ص 107-108

في إطار تنظيم الحياة الوظيفية للموظف العام، وهو ما يعني أن هؤلاء الموظفين سيكرسون حياتهم لهذه الوظيفة لذلك فهم في حاجة لحماية قانونية تكفل لهم استقرارهم في الوظائف التي يشغلونها من خلال الرقابة على كل القرارات المتعلقة بهم، وذلك عن طريق منح المفتشيات العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تلك الآلية والصلاحيات.

ويكمن مجال الرقابة الإدارية لهذه الأخيرة في كل من الترقية الداخلية سواء كانت أساس الشهادة عن طريق الإمتحان المهني أو عن طريق الترقية بالإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل وحتى عن طريق الترقية عن طريق التأهيل المهني والوظيفي أو ما يعرف بالترقية الإستثنائية، وعلى الإطار التنظيمي للتكوين في الوظيفة العمومية التي تضمن الترقية الداخلية للموظفين في ظل المرسوم التنفيذي 95-126 المتعلق ببعض القرارات التنظيمية الفردية الخاصة بالموظفين¹، حيث تراقب مدى توافق قرارات الترقية مع قوانين الترقية وتتنظر في صحة قرارات الترقية، بحيث قد تشمل الرقابة على الأركان الخمسة للقرار، مما قد يؤدي إلى إعدام هذا القرار، بحيث تشمل الرقابة على الأركان التالية :

- رقابة ركن السبب.

- رقابة ركن الشكل والإجراءات في القرار.

- رقابة ركن الإختصاص.

- رقابة الغاية.

- رقابة المحل².

2-2 الرقابة القضائية: يعتبر قرار الترقية عملا إداريا قانونيا تصدره الإدارة طبقا لمبدأ المشروعية، أي أن تعمل في دائرة القانون بأن لا تخالف تصرفاتها وإجراءاتها أثناء الإعداد

¹ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 95-126، المؤرخ في 29 أبريل 1995، يعدل ويتم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1996 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعيته الموظفين ونشرها، الجريدة الرسمية العدد 26، الصادرة بتاريخ 09 ماي 1995.

² عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 69.

أو إصدار قرار الترقية القواعد القانونية والتنظيمية الملزمة وإلا عد تصرفها غير مشروع، فهو بذلك قابل للخضوع للرقابة القضائية.

2-2-1 مجال الرقابة القضائية على قرارات الترقية: تعتبر الرقابة القضائية على قرارات الترقية، رقابة مشروعية لمدى مطابقة نص القرار المتعلق بالترقية للقواعد القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الصدد، وهي أكثر صور الرقابة فعالية، حيث تستند سلطة الرقابة للقضاء لما يتميز به من استقلال وحياد عن السلطة التنفيذية، وعليه يخضع قرار ترقية الموظف العمومي لرقابة القضاء الإداري بوصفه قرارا إداريا ويجب أن تهدف غايته الصالح العام وألا يتجاوز حدوده وإلا اعتبر تعسفا في استعمال السلطة (انحراف السلطة) أو سبب عيب في الشكل والإجراء، ومن ثم إذا ما كان قرار الترقية معيبا بأحد هذه العيوب، فإنه يكون قابلا للإلغاء من قبل القضاء الإداري.¹

¹ خالد حماد محمد العنزي، ، ص 112-113.

خلاصة الفصل الثاني

لقد اعتمد المشرع الجزائري نمطين من التوظيف، التوظيف الخارجي الذي يعتبر مصدر ضروري قصد تكوين موارد بشرية تمتلك كفاءات ومؤهلات ضرورية لشغل المناصب، بحيث نجد شغل الوظائف في أغلب دول العالم يقوم على أساس الكفاءة، ويقتضي هذا المبدأ أن تتكافأ الفرص أمام الجميع للمنافسة في شغل الوظائف العمومية، وأن يقتصر التعيين في الوظيفة إلا على الأشخاص الحائزين على الكفاءة المطلوبة، ويتم الحكم على الكفاءة وجدارة المترشح للوظيفة بواسطة أشخاص أو لجان محايدة مستقلة، وقد وضعت التشريعات الوظيفية هذا المبدأ موضع التطبيق العملي بإتخاذ نظام المسابقة أساسا لتحقيق تكافؤ الفرص في شغل الوظائف العمومية، وفي هذا الإطار تبني المشرع أكثر من صورة للمسابقات، حيث تتمثل الصورة الأولى في المسابقة على أساس الإختبارات والثانية في المسابقة على أساس الشهادة خلافا للصورة السابقة هناك أنماط أخرى للإلتحاق بالوظيفة تتناسب مع الوظيفة المطلوبة.

ونمط ثاني يتمثل في التوظيف الداخلي الذي تسعى الإدارة من خلاله إلى تخصيص نسبة معقولة من المناصب للمترشحين الذين هم داخل أجهزتها وتمكينهم من تحسين مستواهم وتحسين وضعيتهم المالية والاجتماعية، عن طريق ضمان ترقية أفضل المترشحين الذين تؤهلهم خبراتهم وكفاءتهم، ومحاولة اجتذاب أفضل الكفاءات الموجودة لشغل الوظائف الحكومية، ورفع الروح المعنوية للموظفين.

ولضمان تكريس تطبيق مبادئ الوظيفة العمومية، أنشأ المشرع الجزائري هيئات إدارية مركزية ومحلية للوظيفة العمومية لتصهر على مراقبة تطبيق قوانين الوظيفة العمومية وكذا المسار المهني للموظف العمومي، والتي تتجسد فعليا من خلال المراقبة المستمرة لتطبيق القواعد التنظيمية التي تحكم نمطي التوظيف، ويتعلق الأمر كل من التوظيف الخارجي أو التوظيف الداخلي.

الختمة



الخاتمة:

شهدت الوظيفة العمومية الجزائرية عدة تحولات وتطورات، فمنذ صدور أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية سنة 1966، مروراً بالقانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، وكذا المرسوم المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 1985، وصولاً إلى صياغة القانون المعمول به حالياً الصادر سنة 2006 وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حاولت في كل مرة إدخال إصلاحات على نظام التوظيف استجابة للمتغيرات السياسية، الإجتماعية، والإقتصادية التي فرضت على الدولة الجزائرية مضاعفة الإهتمام بالوظيفة العمومية عموماً وبالتوظيف خصوصاً، ومن خلال بحثنا لموضوع النظام القانوني لتولية الوظائف العمومية في الجزائر، وبعد استعراض مختلف جوانب الموضوع استخلصنا النتائج التالية:

أولاً- تتمثل في مبادئ التوظيف التي تبناها المشرع الجزائري، في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، فلم تحد الجزائر عن هذين المبدئين، وإنما عملت على التطوير والتغيير في تطبيقاتهما، الشيء الذي بدأ جلياً في شروط التوظيف المنصوص عليها قانوناً، وطرق التوظيف وكذا كفايات التوظيف.

ثانياً- تكمن شروط التوظيف في شروط الإنتماء والولاء، والمتمثلة في شرط الجنسية، شرط الخدمة الوطنية، وشرط ألا يكون قد وقف أثناء الحرب التحريرية موقفاً مناهضاً لمصالح الوطن، إن أهم تغيير شهده هذا الشرط يخص شرط الجنسية الجزائرية، التي اشترطت في ظل الأمر رقم 133/66، هذا الأخير الذي ميز بين الجنسية الأصلية والجنسية المكتسبة التي اشترط فيها عامين كحد أدنى.

فإن أهم ما ورد من تطور على هذه الشروط وهو شرط عدم وجود تنافى، الذي استحدث بموجب الأمر رقم 06-03 حيث نص في المادة 75 الفقرة 4 على: "أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها"، أما شرط

حسن السيرة والسلوك فقد نص عليه الأمر رقم 66-133 وحذا حذوه المرسوم 59/85، أما الأمر رقم 06-03 فقد استغنى عنه ظاهريا وعوضه بشرط عدم وجود تنافى، 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 66-133 وجعله جوازيا وغير مقيد بمدة زمنية، وفي ظل الأمر 06-03 أصبح مطلقا ولم تحدد له هو الآخر مدة زمنية.

تتجسد شروط الكفاءة، في شرط السن، شرط اللياقة البدنية وشرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، فإن شرط السن لم ينفصل فيه كليا من الأمر رقم 66-133، 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 06-03 جاء بالجديد وفصل في شرط السن وحدده بـ 18 سنة.

ثالثا- بخصوص طرق التوظيف، تبنى النظام الجزائري للوظيفة العمومية عبر مختلف محطاته نمطين من التوظيف، التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي، وخصص لكل منهما طرقا، فالأصل أن يتم التوظيف عن طريق المسابقات، الإختبارات، الإمتحانات المهنية، أما الإستثناء فيكمن في التوظيف المباشر، حيث تبنت الجزائر نظام التوظيف المحجوز في أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية بسنة 1966، ويكون ذلك حينما يتعلق الأمر بأعضاء جيش التحرير الوطني وأعضاء جبهة التحرير الوطني، وكرسه القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، وأفضى صدور المرسوم 82/180 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني إلى ظهور نوع ثاني من الوظائف المحجوزة، إذ تطرق فئة ذوي الإحتياجات الخاصة وأوجب تشغيلهم في وظائف تتلائم وإعاقاتهم،

لكن الأمر رقم 06-03 فقد كان أكثر موضوعية إذ قلص من هذا النوع من التوظيف وأفرده فقط المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية.

رابعاً- تخضع كفايات 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 سابقاً أو الوزير الأول، فتنقيد التوظيف بنص قانوني يقلل من السلوكيات الإنتهازية لبعض مديري المؤسسات والإدارات العمومية.

عرفت هذه الكفايات تطورا من حيث محاولة إضفاء مرونة على إجراءات التوظيف، ويتعلق الأمر بتقليص آجال هذه الإجراءات،

خامساً- تمارس مصالح التوظيف العمومية الرقابة الخارجية على الإدارات والمؤسسات العمومية أي مراقبة المشروعية، فهي الأخرى عرفت نقلة نوعية، من تأشيرة سابقة إلى مخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية، أي من رقابة سابقة إلى رقابة لاحقة، وعلى ما تقدم فإن التوظيف في الجزائر مازال يشكو من عدة نقائص، مثالها ما يعاب على مسابقات التوظيف التي لا يمكن اعتبارها الفاصل الوحيد التي يحدد لنا بصفة دقيقة كفاءة المترشح، وبالتالي لا تكشف لنا عن الكفاءات الحقيقية، وهذا ما يجعلها لا تستجيب لمتطلبات الوظيفة ولا لطموحات الإدارة، فرغم الإصلاحات التي اعتمدت خصوصا تلك التي جاء بها القانون الحالي للوظيفة العمومية 06-03 الذي جعل نظام التوظيف أكثر تجسيدا لمبدأي المساواة والجدارة، إلا أنه يبقى غير كافي، فبدون موظف كفاء تظل الإدارة مهما أحسنوا وضع نظمها عاجزة عن تحقيق أهدافها، ولا جدوى من مبدأ مساواة ومبدأ الجدارة دون تكوين متواصل يرافق المسارات المهنية للموظف، فإختيار الأجدر ومدته بتكون متواصل قد قضى على أخطر المشاكل التي تواجه الإدارة وهي الفساد الإداري.

وعليه نقترح :

1- الإسراع في إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ووضع حيز الخدمة لكي يتكفل بكل المسؤوليات المتعلقة بالتنظيم الوظيفي ومتطلبات شغل الوظائف العامة على أساس ما به هذا القطاع من إسهامات في إرساء دولة القانون إذا ما تم إيلاؤه بقدر كبير من العناية والإهتمام المبنيين على أساس من الشرعية والعدالة.

2- حسن إختيار المكلفين بتسيير الموارد البشرية على مستوى مختلف المصالح الإدارية وإخضاعهم إلى رسكلة دورية على مستوى المصالح المركزية للوظيفة العمومية، مع تقييمهم المستمر و إخضاعهم إلى المساءة التأديبية عند مخالفة قوانين الوظيفة العمومية.

3- إنشاء مدارس خاصة بالتكوين الإداري تهدف إلى تخريج أعوان إداريين مكونين في جميع الفئات والرتب مع تعيينهم مباشرة في الإدارة العمومية، لكونهم تلقوا معارف في الاختصاص ومطلعين على جل قوانين الوظيفة العمومية بعيدا عن سياسة التعيين العشوائي خاصة في هذه المناصب الحساسة.

4- إنشاء مصالح جهوية تمارس الرقابة الخارجية على تطبيق قوانين الوظيفة العمومية على المستوى المحلي، والتقييم مع إقتراح تغيير أو تعيين مسيري الوظيفة العمومية على المستوى المحلي إن اقتضى الأمر .

5- تفعيل الرسكلة والتكوين للعنصر البشري بشكل دوري لمسييري الوظيفة العمومية، مع التقييم الدوري، وإختبار المهارات المكتسبة عند نهاية مدة التكوين.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا المصادر

أ-الدساتير

- 1-دستور الجزائر لسنة 1963،المؤرخ في 08 سبتمبر 1963،الجريدة الرسمية،العدد 64،سنة 1963.
- 2- دستور الجزائر لسنة 1976،المؤرخ في 22 نوفمبر 1976،الجريدة الرسمية،العدد 94،سنة 1976.
- 3- دستور الجزائر لسنة 1989،مؤرخ في 29 فيفري 1989،الجريدة الرسمية،العدد 09،سنة 1989.
- 4- دستور الجزائر لسنة 1996،المؤرخ في 7 ديسمبر 1996،الجريدة الرسمية،العدد 76،سنة 1996.

ب-الأوامر والقوانين

- 1-القانون العضوي رقم 16-10 المؤرخ في 25-08-2016 المتعلق بالانتخابات، ج ر، عدد 50.
- 2-أمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 26.
- 3-أمر رقم 66-156 المؤرخ في 08-06-1966، المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات، ج ر، عدد 49 .
- 4-أمر رقم 72/50 المؤرخ في 5 أكتوبر سنة 1972، المتضمن بتقديم الورقتين 2 و3 من صحيفة السوابق القضائية وتأثيرها، الجريدة الرسمية، عدد 86، الصادر بتاريخ 26 أكتوبر 1972.
- 5-أمر 74-103، المؤرخ في 15-11-1974 المعدل والمتمم، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر، الصادرة بتاريخ.. 1974.

6- أمر 58-75 المؤرخ في 26-06-1975، المعدل والمتمم، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 10/05 المؤرخ في: 20/06/2005، الصادر بالجريدة الرسمية العدد: 44 بتاريخ: 26/06/2005.

7- قانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، عدد 32، الصادر بتاريخ 08 أوت 1978.

8- القانون رقم 07/99 المؤرخ في 5 أفريل 1999، المتعلق بقانون المجاهد والشهيد، الجريدة الرسمية، عدد 25 الصادرة بتاريخ 12 أفريل 1999.

9- أمر رقم 01/05، المؤرخ في 27 فبراير 2005، متضمن قانون الجنسية، معدل ومتمم للأمر رقم 86/70، المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، الجريدة الرسمية، عدد 15 الصادرة بتاريخ 27 فبراير 2005.

10- أمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن ق أ ع و ع، ج ر، عدد 46. المؤرخ في 16 يوليو سنة 2006.

ج- المراسيم :

1- مرسوم رقم 66-137، المؤرخ في 2 جوان 1966 يتضمن إنشاء سلالم الخاصة بمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهتهم، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

2- مرسوم رقم 66-140، المؤرخ في 2 جوان 1966، متعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادر بتاريخ 07 جوان 1966.

3- مرسوم 144/66 مؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وبتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر بتاريخ 07 جوان 1966.

4- المرسوم رقم 104/76، المؤرخ في 10/06/1976، يتعلق بالمفتشيات الوطنية العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 48، الصادر بتاريخ 15 جوان 1976.

5- 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.

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

7- المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 29/09/2007، محدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين

8- نظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، عدد 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

9- المرسوم التنفيذي 10-133 المؤرخ في 05-05-2010، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي، ج ر، عدد 31.

10- المرسوم التنفيذي 10-323 المؤرخ في 22-12-2010، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك الأمن، ج ر، عدد 78.

11- المرسوم التنفيذي 11-106 المؤرخ في 06-03-2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الحماية المدنية، ص ج ر، عدد 15.

12- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25-04-2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، ج ر، عدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

د- القرارات

1- قرار المؤرخ في 13 أوت 1997، يتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والامتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية معدل والمتمم بالقرارين المؤرخين في 23 ماي 2000 و17 جوان 2002.

2-المقرر رقم 13/ك/خ/م ع وع/الصادر في 3 سبتمبر 2008 الذي يحدد قائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

هـ - التعليمات والمناشير

1-التعليمة رقم 8، المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والإمتحانات المهنية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2005.

2-تعليلة رقم 36، المؤرخة في 6 أوت 2005، المتعلقة بالتحقيق الإداري، المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، ديسمبر 2005.

3-التعليمة رقم 637، المؤرخة في 14 جوان 2006، المتعلقة بشرط الأهلية البدنية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

4-تعليلة رقم 06 مؤرخة في 06 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليمة رقم 2، المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، المديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008.

5-التعليمة رقم 38 المؤرخة في 2008/08/02 التي تحدد تنظيم المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المديرية العامة للتوظيف العمومية، مجموعة مناشير والتعليمات، أكتوبر 2008.

6-تعليلة الوزير الأول أحمد أويحي رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2012، المتعلقة بإضفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية

و-الكتب العامة:

1-أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 2011.

2-حاسن عثمان محمد عثمان، أوصل القانون الإداري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.

3-خالد خليل طاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والصناعة، عمان، الأردن، 1998.

- 4- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 5- سليمان الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر، القاهرة، مصر، 2000.
- 6- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة، الأردن، بدون طبعة 2009.
- ز- الكتب المتخصصة:
- 1- حمود حبلى، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 2- صبري جبلي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية، دار الجامعة مصر، بدون طبعة، 2008.
- ح- الأبحاث الجامعية:
- 1- خالد حماد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام، دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق قسم قانون عام، عام 2011-2012.
- 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 على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإقتصادية، تخصص تسير المنظمات، جامعة بومرداس، 2009-2010.
- 4- أمينة شعبي، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة خميس مليانة عين الدفلى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2009-2010.

فهرس



المحتويات

مقدمة: أ-ز

الفصل الأول : أسس الإلتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

- المبحث الأول: المبادئ الأساسية للتوظيف 9
- المطلب الأول: مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية 10
- الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة وأساسه القانوني 11
- الفرع الثاني: الإستثناءات الواردة على هذا المبدأ المساواة 14
- أولاً- الوظائف المخصصة (المحجوزة): 14
- ثانياً- الوظائف العليا: 15
- ثالثاً- إدماج قدماء المجاهدين في الوظائف العامة: 16
- المطلب الثاني : مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية: 17
- الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة وأساسه القانوني: 17
- أولاً- تعريف مبدأ الجدارة : 18
- ثانياً- الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في الجزائر: 18
- الفرع الثاني: دعائمه و ضمانات تطبيقه 19
- أولاً: دعائمه: 20
- ثانياً: ضمانات تطبيقه 21
- المبحث الثاني: شروط تولية الوظائف العامة في الجزائر 26
- المطلب الأول: الشروط العامة للتوظيف 28
- الفرع الأول: الشروط المرتبطة بالإنتماء والسلوك 28
- أولاً- شرط الجنسية: 28
- ثانياً- شرط تمتع بالحقوق المدنية: 31
- ثالثاً- خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع الوظائف العمومية: 31

رابعاً-عدم سبق الحكم على المترشح بعقوبة التسريح التأديبي أو العزل من الوظائف العمومية:.....	31
خامساً- إثبات الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية:.....	31
الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة.....	32
أولاً- السن:.....	32
ثانياً- القدرة البدنية والذهنية:.....	33
ثالثاً- شرط إثبات مستوى التأهيل (الكفاءة):.....	33
المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتوظيف.....	34
الفرع الأول: الجنسية الأصلية والأهلية البدنية الخاصة:.....	34
أولاً- الجنسية الأصلية:.....	34
ثانياً- الأهلية البدنية الأصلية:.....	35
الفرع الثاني: شرط السن الخاص والتحقيق الإداري.....	37
أولاً- شرط السن الخاص:.....	37
ثانياً- التحقيق الإداري:.....	37
خلاصة الفصل الأول.....	38

الفصل الثاني: طرق تولية الوظائف العمومية في الجزائر

المبحث الأول: طرق التوظيف الخارجي والرقابة عليها.....	41
المطلب الأول: نظام المسابقة.....	42
الفرع الأول: المسابقة على أساس الإختبارات.....	43
أولاً- المرحلة الأولى:.....	43
ثانياً- المرحلة الثانية:.....	44
الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادة.....	44
المطلب الثاني: الطرق الخاصة للتوظيف.....	46
الفرع الأول: الفحص المهني.....	46
الفرع الثاني: التوظيف المباشر.....	47
المبحث الثاني: طرق التوظيف الداخلي والرقابة عليها.....	48

48	المطلب الأول: تعريف الترقية ومبادئها
50	الفرع الثاني: أسس الترقية في الوظيفة العمومية
50	أولاً: الترقية على أساس الأقدمية:
52	ثانياً: الترقية على أساس الكفاءة
53	المطلب الثاني: أنواع الترقية
53	الفرع الأول: الترقية في الدرجة
54	الفرع الثاني: الترقية في الرتبة
55	أولاً: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك
58	ثانياً: الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى في السلك الأعلى مباشرة
59	ثالثاً - شروط وإجراءات الترقية في الرتبة:
60	رابعاً: الترقية في الرتبة بعد تكوين متخصص:
61	خامساً: الترقية في الرتبة عن طريق إمتحان مهني:
62	سادساً: الترقية في الرتبة على أساس الإختيار:
65	سابعاً: الترقية الاستثنائية:
69	خلاصة الفصل الثاني
71	خاتمة
76	قائمة المصادر والمراجع
82	فهرس المحتويات
	ملخص

ملخص :

لقد كرس المشرع الجزائري في مختلف التشريعات الناظمة الوظيفة العمومية، مبدأي المساواة والجدارة في تقلد الوظائف العمومية، بهدف تحقيق المساواة وإعطاء فرصة للجميع للإلتحاق بالوظائف العمومية، ذات كفاءات مؤهلة للوظيفة، والذين تتوفر فيهم شروط التوظيف حسب ما يتطلبه كل قطاع، حيث تم تحديدها في المادتين 74 و75 من الامر 03-06، حيث تنقسم الى شروط عامة تشترط في كافة الاسلاك، وشروط خاصة تقتصر على بعض الادارات والاسلاك. ويتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق كفاءات وطرق محددة على سبيل الحصر في المادة 80 من الامر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة، تنقسم الى طرق التوظيف الخارجي، القائمة أساسا على المسابقة بنوعيتها: على أساس الاختبار وعلى أساس الشهادة، وكذا عن طريق الفحص المهني بالنسبة لبعض الاسلاك، اضافة الى امكانية التوظيف المباشر بالنسبة لبعض الاسلاك بشرط أن يكون في مؤسسة تكوين مؤهلة وتسمح به القوانين الأساسية الخاصة، وللأسهر على احترام اجراءات وشروط وطرق التوظيف اخضع المشرع هذه المرحلة لآليات رقابة داخلية وخارجية سابقة ولاحقة، منوطة بأجهزة ادارية تتمثل في المديرية العامة للوظيفة العمومية ومفتشياتها على المستوى المحلي، كما يمكن اللجوء الى القضاء الاداري لبسط رقابته على عملية التوظيف.

الكلمات المفتاحية: التوظيف، الوظائف العمومية، مبدأ المساواة، مبدأ الجدارة، طرق التوظيف، الرقابة.

Resume

Les différentes législations nationales relative de l'organisation la fonction publique, consacré les deux principe la légalité et la compétence d'accès a la fonction publique, pour objet de garantir la l'égalité d'accès au service public, sur la base de capacité et la compétence des candidats, sous conditions d'accès au service public, définis dans les article 74 et 75 de l'ordonnance 06-03, se devise sur des condition de forme d'accès a toute les services publiques et des condition spécifique d'accès de des secteur spéciale, le recrutement être par des méthode et des procédures son limité dans article 80 de l'ordonnance 06-03, le recrutement externe se repartir sur la base concoure ou sur titre ou sur test professionnel ,plus le recrutement direct spéciale a des société compétente de faire une formation, selon la lois .

le législateur algérien adopté des mécanismes juridiques pour garantir l'application des réglementation de la fonction publique, et inauguré des organisation administrative pour exercer la censure externe, sur les réglementations de la fonction publique ,ainsi sur le déroulement des méthodes de recrutement .

Mots Cle : le recrutement , la fonction publique, le principe la légalité, la compétence , méthode de recrutement, la censure.