

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

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: قانون إداري



كلية: الحقوق والعلوم السياسية
قسم: حقوق
رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

تحت عنوان:

الالتحاق بالوظيفة العامة في
التشريع الجزائري

إعداد الطلبة:

عيسى زيان
فيصل عمري

لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د. عمارة عبد الرزاق

مشرفا ومقررا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د. يوسف صيد

مناقشا

جامعة محمد بوضياف المسيلة

د. يحيوي حمزة

السنة الجامعية: 2023-2024

* ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا المعضي أسفله.

السيد(ة): ريان علي الصفة: طالب، أستاذ، باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 10685876 والصادرة بتاريخ: 2016-09-20
المسجل(ة) بكلية / معهد: العلوم والحقوق قسم: الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: الإلتحاق بالوظيفة الموسومة بـ التصريح بالنتائجه

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024-05-28

توقيع المعني (ة)



شاهد على التوقيع
السيد(ة) حماد الفضلاني
رئيس اللجنة
التاريخ: 2024-05-28

محرر رئيس المجلس الشعبي البلدي
ويتفويض إليه المتصرف الاقليمي
عمراني فيصل

27 صفر 2020

* ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرطي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): عمر ايا فيصل الصفة: طالب. أساذ. باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 020003411 والصادرة بتاريخ: 2017.11.02
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم للعلوم المفوحا
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: الماتحاف بالو ضيفة المومية في السريغ
المجزا السريغ

أصرح بشرطي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024-09-28

توقيع المعني (ة)

شاهد على التوقيع

السيد(ة) عمر ايا فيصل
حاملا الضلع في 28 ماي 2024

عن رئيس المجلس العلمي البلدي
ويتفويض منه المتصرف الاقليمي
عمر ايا فيصل

شكر وعن

يا رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن
أعمل صالحا ترضاه....!

الآية ... 18 سورة الزمل.

فأحمدك الله محمد المعتر بنعمتك المعتم بك، المتوكل عليك وأبلي
واسلم علي خير النبيين وأشرف المرسلين وعلى اله وأصحابه وكل من استقام
على صراطه إلى يوم الدين وبعد فلن تكفي هذه الديباجة ولن تسمع عمق
التقدير والشكر لمن علمنا حرفا منذ نعومة أظافرنا ، بداية بالكتاتيب مرورا
بمحطاتي تقاسمها التعب و الخوف والشوق والطموح والنجاح وصولا إلى
هذا المولود المتواضع الذي رعته أمان مناصرة وعقول نيرة تغار على
العلم و العلماء و إلى خير سند طوال مدة التحضير والإعداد والتحرير و
أقول لهم جميعا شكر الكم على كل شيء فشكرا وألوه شكرا
للأستاذ:يوسف الصيد الذي كان خير مشرف ولم يبخل علينا بتوجيهاته
القيمة كما نتقدم بشكرنا الجزيل لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل
من قريب أو من بعيد

اهداء



احمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث الى الذي وهبني كل ما يملك حتى احقق له اماله الى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى، الى الانسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة، الى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم.

ابي الغالي على قلبي اطال الله في عمره. الى التي وهبت فيها كل العطاء والحنان، إلى التي صبرت على كل شيء، التي رعتني حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد، وكانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعني خطوة خطوة في عملي الى ما ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان امي اعز ملاك العين جزاها الله عين خير الجزاء في الدنيا والاخرة. إليهما اهدي هذا العمل المتواضع بها لكي ادخل على قلبها شيئا من السعادة إلى اخوتي الى رفاق دربي وأحلى الأصدقاء.

كما اهدي ثمرة جهدي للدكتور الذي يوسف الصيد كلما تظلمت الطريق أمامي لجأت اليه فأنارتها لي وكلما دب الياس في نفسي زرعت فيها الامل كما لا ننسى ان اشكر كل الأساتذة الكرام والزملاء الذين رافقوني طيلة المشوار الدراسي. والى كل من يؤمن بان بذور نجاح التغيير في ذواتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى.....





مقدمة

مقدمة :

إن الوظيفة العامة في الجزائر تمثل احد أهم موضوعات القانون الإداري، وتظهر أهميتها من خلال التزايد المستمر لعدد الموظفين و الأعوان الذين تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع و المتشعب، فان الدولة لا يمكنها أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري ، إلا عن طريق الموظف العام الذي يعتبر أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة، فهو الآلية أو الوسيلة التي من خلالها تبرز بها الدولة سلطاتها ونشاطاتها لتجسيد السياسة العامة وكذلك يمثل الموظف لعام الحجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة.

ومن هنا، فإن الدولة لا تتحرك إلا من خلال موظفيها. ولم يعد من السّر أن الإدارات العامة في الوطن العربي تعاني من مشاكل إدارية كثيرة أثرت على قدرتها على تلبية رغبات جمهور المواطنين وطموحهم. تعتبر زيادة العدد الكبير في العاملين في الإدارات العامة أحد أبرز المشاكل التي تواجهها، فضلاً عن التحولات التي شهدتها الدولة بسبب العولمة والتطورات التكنولوجية.

لذا، فقد اهتمت الدولة الجزائرية بإصلاح الجهاز الإداري وتطويره لتحقيق تطلعات المجتمع من خلال مبدأ الكفاءة والعدل. ومن بين جوانب هذا الإصلاح السعي إلى تأسيس نظام وظيفي يكفل المساواة بين جميع المتقدمين للوظائف العامة، استناداً إلى مبدأ المنافسة والكفاءة. فإذا كان المتقدم أو المترشح مؤهلاً للوظيفة، وتجاوز اختبارات المسابقات، فيجب أن يحصل على الوظيفة التي تتناسب مع كفاءته.

يعتبر الانضمام إلى الوظائف العامة في الجزائر خطوة مهمة وحاسمة ومؤثرة، حيث انه تقع على مسؤولية الموظفين العاملين دورٌ مهم في تشكيل ورفعة الدولة بأسرها. إذا كان الاختيار المناسب تماماً، فسيظهر ذلك في صلاحية الدولة بأكملها، بينما إذا كان الاختيار خاطئاً، فسيؤدي ذلك إلى فساد يمس الدولة نفسها. فالموظف العام ليس مجرد فرد يمتلك وظيفة، بل هو عمودٌ أساسي في نظام الدولة، حيث يُعتبر المفكر والمنفذ الرئيسي لسير عملها وممارستها لنشاطاتها المختلفة.

وكذلك من المهم جداً التأكيد على أن عملية التعيين في الوظيفة العامة ليس مجرد إجراء عادي، بل هو تعبيرٌ عن احترام الدولة لكفاءة المترشح، وتقديراً لمجهوده وتفوقه على زملائه. فالجهاز الخدمة المدنية يعتبر الجهة المسؤولة عن قبول طلبات الترشيح للوظائف العامة، وكذلك إصدار قرارات التعيين للمرشحين الناجحين. ويقع على عاتقه أيضاً تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة. بالتالي يجب أن تكون عملية

التعيين في الوظيفة العامة مبنية على أسس عادلة وشفافة، تؤكد على مبدأي الكفاءة والجدارة، وتعمل من أجل تحقيق مبدأ المساواة بين جميع المترشحين للوظيفة العامة.

إشكالية البحث:

و ماما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية :

ماهي الضوابط القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري من اجل الالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر؟

المنهج المتبع:

للإجابة على هذه الإشكالية :

للتعامل مع تحديات عدم وضوح معايير التوظيف واختبارات الكفاءة، اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي والتحليلي. بالمنهج الوصفي، قمنا بتوثيق وصف دقيق ومنظم لمحتوى الموضوع، مما ساعد في فهم النقاط الأساسية المتعلقة به. أما المنهج التحليلي، فساهم في معالجة العناصر الأساسية للبحث من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية، مما أضاف لنا فهماً أعمق للمفاهيم والمتطلبات المتعلقة بتولية الوظائف العامة.

في ضوء هذه المناهج، قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين ، الفصل الأول تناولنا فيه شروط الالتحاق بالوظائف العامة في الجزائر، و الفصل الثاني تناولنا فيه طرق الالتحاق بالوظائف العامة في الجزائر .

صعوبات البحث:

لا يخلو أي عمل أو بحث يقوم به أي باحث أو دارس من الصعوبات والمعوقات، ومن بين الصعوبات والعوائق التي واجهتنا منها:

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع الالتحاق بالوظيفة العمومية في بلادنا.
- عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بموضوع بحثنا، الذي يتطلب دراسة شروط و طرق الالتحاق بالوظيفة العامة في التشريع الجزائري فقط، إذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية والرسائل الجامعية.

أهمية الموضوع:

هذه الدراسة تسلط الضوء على أهمية فهم معايير التوظيف المعمول بها في الوظيفة العامة، وتقديم تقييمًا شاملاً لفعالية اختبارات الكفاءة المستخدمة في عملية التوظيف كما توضح فرص الالتحاق بها و من خلال تقديم توصيات لمعالجة مشكلة البطالة بين الشباب الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة، تساهم الدراسة في تعزيز الفرص الوظيفية وتحسين الظروف الاقتصادية للشباب حيث تساعد الدراسة في توجيه الطلاب نحو التخصصات الدراسية الأكثر طلبًا في سوق العمل، مما يعزز فرص نجاحهم في الحصول على وظائف مرغوبة ومستقرة في المستقبل.

أهداف البحث :

أهداف الدراسة تتمثل في التحليل الشامل لمعايير التوظيف المتبعة في الوظيفة العامة، وتقييم فعالية اختبارات الكفاءة المستخدمة في عملية التوظيف. كما تهدف إلى توضيح فرص الالتحاق بالوظائف العامة، وذلك بهدف تقديم توصيات لتحسين العملية التوظيفية وتعزيز الشفافية والعدالة فيها. وتسعى الدراسة أيضًا إلى تحليل أسباب ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة، وتقديم حلول فعالة لهذه المشكلة. وأخيرًا، تهدف الدراسة إلى تحديد التخصصات الدراسية الأكثر طلبًا في سوق العمل، بهدف توجيه الطلاب نحو اختيارات دراسية تتناسب مع احتياجات سوق العمل وتوفر فرصًا وظيفية مستقبلية متميزة.

أسباب اختيار الموضوع (ذاتية وموضوعية):

ذاتية:

- رغبة الباحث في فهم آلية التوظيف في الوظيفة العامة.
- شعور الباحث بأهمية الموضوع وتأثيره على مستقبل الشباب.
- إيمان الباحث بإمكانية المساهمة في حلّ مشكلة البطالة بين الشباب.

موضوعية:

- قلة الدراسات التي تُعنى بمعايير التوظيف في الوظيفة العامة.

- ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، مما يُشكل ظاهرة اقتصادية واجتماعية خطيرة.
- عدم ملائمة بعض التخصصات الدراسية لسوق العمل، مما يتطلب إعادة النظر في المناهج التعليمية.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات المتعلقة بالتوظيف وتنوعات انطلاقا لأهميتها البالغة في إثراء أي موضوع حيث أنها تحدد الإطار النظري وتوجه دراسات توجيهها علميا نحو أهدافها وعلى هذا الأساس تم إدراج الدراسات القريبة من موضوع دراستنا التالية:

1 - بوزيد غلابي ، مفهوم المؤسسة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي : كلية الحقوق والعلوم السياسية 2010/2011) :

أهتم الباحث في دراسة حول كيفية إمكان تحديد وضبط مفهوم المؤسسة العمومية في الجزائر والإشكالات العلمية التي يثيرها هذا المفهوم ولمعالجة إشكالية دراسته قسم الباحث الدراسة الى فصلين ، تتناول في الفصل الأول ماهية المؤسسة العمومية معتمدا في هذا على المنهج التاريخي والمنهج التحليل الوصفي ، من نتائج هذه الدراسة إن مفهوم المؤسسة العمومية يرتكز على أساس فكرة المرفق العام فهي عبارة عن مرفق عام إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية وتخضع لقواعد القانون العام في تنظيمها وسيرها كما عرفت الجزائر تطبيق نظرية المؤسسة العمومية تحت عدة تسميات بحسب المراحل والنظام السياسي السائد فيها

كذلك الأشكال التي أخذتها المؤسسة العمومية لم تعكس مفهوما قانونيا محدد بل شان لها طابع إيديولوجي أكثر من قانوني لأن السلطة آنذاك لم يكن يهتمها دقة المفاهيم القانونية بقدر ما كان يهتمها إيجاد صيغة ولو شكلية للمحافظة على الاقتصاد الوطني و ركيزته القطاع العام.

2 - مولاي الحسن بن فرحات إدارة الكفاءة ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة الحاج لخضر باتنة : كلية الحقوق والعلوم السياسية 2011/2011 :

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الكشف عن مدى مساهمة إدارة الكفاءة في عصرنة الوظيفة العمومية الجزائرية وبهذا أرتاء الباحث إلى إدراج مضامين الدارسة وعرض محتوياتها في ثلاثة فصول ،

الفصل الأول تحت عنوان الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية وإدارة الكفاءات ، اما الفصل الثاني فقد تطرق فيه الى متطلبات عصرنة الوظيفة العمومية ورهانها ، وتطرق في الفصل الثالث إلى تطبيقات الكفاءات في الوظيفة العمومية الجزائرية ، لقد أعتمد الباحث في دراسته على ثلاث مناهج وهي التاريخي والوصفي والتحديدي .

الفصل الأول:

شروط الالتحاق بالوظائف العامة في الجزائر

الفصل الأول:

شروط الالتحاق بالوظائف العامة في الجزائر

تمهيد :

في إطار الإطار القانوني السابق للالتحاق بالخدمة العامة، يفرض المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يجب توفرها، حيث يؤدي عدم توافر أي منها إلى حرمان المرشح من حق الالتحاق بالخدمة العامة. ويتم ذلك من خلال تحديد هذه الشروط بوضوح من قبل القانون، مما يمنع الإدارة من التعسف في تطبيقها ويضمن تحقيق مبدأ المساواة بين جميع المواطنين في جميع الميادين، وهو مبدأ يرتكز عليه الدستور.

تحقيقاً لمعيار الكفاءة والجدارة المطلوب من حاملي الوظائف العامة، يتطلب الأمر أن يكون لديهم المعرفة اللازمة لأداء المهام المناطة بهم. وفي هذا السياق، ينبغي أن يتمتع المتقدمون بالمؤهلات والقدرات اللازمة لضمان أداء الخدمة بشكل فعال، مما يسهم في تحسين الأداء العام وتحقيق المصلحة العامة.

تم تقسيم هذه الشروط إلى مبحثين؛ المبحث الأول مخصص للشروط المتعلقة بالسلوك والانتماء، بينما يركز المبحث الثاني على الشروط المتعلقة بمتطلبات الوظيفة.

المبحث الأول:

الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك

تختلف شروط الالتحاق بالخدمة العامة في العديد من الأنظمة القانونية الحديثة، ويرجع ذلك إلى النظام القانوني المعمول به في كل دولة، بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الفريدة التي تسود فيها. ومع ذلك، تتشابه جميع الأنظمة الوظيفية في مختلف أنحاء العالم في الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك، حيث تشمل على شروط الجنسية والحقوق الوطنية.

لذلك سنتطرق لكل شرط بالتفصيل في المطالب الآتية:

المطلب الأول: شرط الجنسية الجزائرية

اشترط المشرع الجزائري على كل من يتقدم لشغل إحدى الوظائف العمومية أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية¹، وهذا ما أكدته المادة 75 من الأمر 06-03 بنصها "لا يمكن ان يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.....²

وفي هذا السياق، أشار الدكتور سليمان الطماوي إلى أن الدولة تفرض جنسيتها كشرط لتولي الوظائف العامة، نظراً للاعتبارات الأمنية والسيادية. و أوضح أن شغل الوظائف العامة يُعتبر جزءاً من ممارسة السياسة، وينبغي أن يكون هذا الممارسة شاملاً لجميع المواطنين دون تمييز.³

لذلك سنتطرق لتعريف الجنسية الجزائرية (فرع أول)، ثم فقدان الجنسية والتجريد منها (فرع ثاني)

الفرع الأول: تعريف الجنسية الجزائرية

تعرف الجنسية الجزائرية بأنها الرابطة القانونية والسياسية بين الفرد والدولة التي ينتمي إليها. وقد أقرت معظم تشريعات الوظائف العامة ضرورة تمتع المتقدم بجنسية الدولة المعنية. وبناءً على ذلك، تعد الجنسية رابطة ذات طبيعتين؛ الأولى قانونية، تتجلى من خلال العلاقة بين الشخص والدولة، مما ينتج عنها حقوق والتزامات متبادلة، والثانية سياسية، حيث تؤدي إلى انتماء الشخص للدولة وإظهار الولاء لها⁴.

¹تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010، ص 69.

²المادة 75 من الأمر 06-03.

³عمار بوضياف، القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ص 92.

⁴الجبلي حادة، ايت عيسى صوريا، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العامة وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2015، ص 50.

وبالرجوع إلى قانون الجنسية الجزائري، نجد ان المشرع أورد نوعين من الجنسية الجزائرية، وهما الجنسية الأصلية والجنسية المكتسبة.

أولاً: الجنسية الجزائرية الأصلية

تنص المادة 06 من الأمر رقم 70-80، الصادر في 15 ديسمبر 1970 والمعدل والمتمم بالأمر رقم 01-05 الصادر في 27 فبراير 2005، المتعلق بقانون الجنسية الجزائرية، على أن الشخص يُعتبر جزائرياً إذا وُلِدَ من أب جزائري وأم جزائرية. كما تنص المادة على أن الشخص يُعتبر جزائرياً بالولادة.

1) الشخص المولود في الجزائر من والدين غير معروفين، ومن الجنسية الأجنبية، والتي كان ينتمي إليها وفقاً لقانون الجنسية الخاص بأحدهما..

2) الولد المولود في الجزائر من أب مجهول و أم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها¹

من المادتين السابقتين يمكن استنتاج أن الجنسية الجزائرية الأصلية يمكن اكتسابها إما عن طريق الأصل العائلي، أي من خلال وجود والدين جزائريين، أو عن طريق الأصل الجغرافي، أي من خلال ولادة الفرد داخل إقليم الدولة.

ثانياً : الجنسية الجزائرية المكتسبة

حسب المادة 09 من الأمر رقم 70-80 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01، الذي يتضمن قانون الجنسية الجزائرية، يُمكن للشخص الأجنبي اكتساب الجنسية الجزائرية عن طريق الزواج من جزائري أو جزائرية، بموجب مرسوم متى توفرت الشروط الآتية:

1- أن يكون الزواج قانونياً وقائماً فعلياً لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات عند تقديم طلب التجنس.

2- أن يكون للفرد إقامة معتادة ومنتظمة في الجزائر لمدة لا تقل عن عامين.

3- أن يتمتع الشخص بحسن السيرة والسلوك.

4- إثبات الوسائل الكافية للمعيشة.

يمكن الا توخذ بعين الاعتبار العقوبة الصادرة في الخارج².

¹ الأمر 01-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية الجريدة الرسمية العدد الخامس عشر الصادرة في 27 فبراير 2005.
² المادة 09 من الأمر 8670.

الشخص الأجنبي الذي يستوفي الشروط اللازمة وفقاً لقانون الجنسية الجزائري يمكنه الحصول على الجنسية الجزائرية من خلال تقديم طلب التجنس، حيث يقدم الطلب ويحصل على الموافقة من الدولة¹.

فوفقاً للمادة 10 من الأمر 70-86 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 يشترط للتجنس ما يلي:

يمكن للأجنبي أن يقدم طلباً لاكتساب الجنسية الجزائرية، وإن يحصل عليها بشرط:

1. أن يكون المتقدم مقيماً في الجزائر لمدة لا تقل عن سبع سنوات من تاريخ تقديم الطلب.

2. أن يكون المتقدم مقيماً في الجزائر في وقت توقيع المرسوم الذي يمنح التجنس.

3. أن يكون المتقدم بالغاً في سن الرشد.

4. أن تكون سيرة المتقدم حسنة وألا يكون قد صدر بحقه أي حكم يخل بالشرف.

5. أن يكون المتقدم قادراً على إثبات وسائل كافية للمعيشة.

6. أن يكون المتقدم في حالة صحية جيدة، وسليماً جسدياً وعقلياً.

7. أن يقدم المتقدم دلائل على اندماجه في المجتمع الجزائري.

ويقدم الطلب إلى وزير العدل الذي يستطيع دائماً رفضه ضمن شروط المادة 26 بعده .²

إلا أن هذه القاعدة ترد عليها استثناءات منصوص عليها في المادة 11 من الأمر 70-86 المعدل والمتمم بالأمر 05-101³

لا يمنع اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف علمية الدولة الجزائرية من الاستفادة من خبرات الأفراد الأجانب في إطار الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف للتعاون التقني والعلمي والثقافي، أو من خلال عقود القانون العام⁴.

في الختام، يمكننا استنتاج أن الشخص الراغب في شغل وظيفة عمومية يجب أن يكون حاصلاً على الجنسية الجزائرية. يُلاحظ أن المشرع الجزائري، وفي المادة 57 من الأمر رقم 06-03 المكمل بالقانون

¹ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1989، ص 151.

² المادة 10 من الأمر 70 / 80.

³ المادة 11 من الأمر 70-86.

⁴ وادري هباز حفيظة، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2018 - 2019، ص 36.

رقم 22-22 الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، لم يفرق بين الجنسية الأصلية والمكتسبة¹.

الفرع الثاني: فقدان الجنسية أو التجريد منها

يحصل الفرد على الجنسية الجزائرية إما عند ولادته أو عن طريق التجنس، ومع ذلك، يجب ملاحظة أن هذه الجنسية قد تنتهي، سواء بالفقدان (بالتنازل) أو بسبب التجريد منها.

أولاً: فقدان الجنسية (التنازل):

إن المشرع الجزائري أعطى للشخص الحق في الجنسية سواء على أساس الدم أو على أساس الإقليم، لكن بالمقابل منح له الحق في التخلي عن هذه الجنسية بإرادته الحرة عن طريق فقده لها². وهذا ما جاء في المادة 18 من الأمر رقم 70-86 المعدل بالأمر رقم 05-01، حيث تم تحديد حالات التنازل عن الجنسية الجزائرية الأصلية.

"يفقد الجنسية الجزائرية

1- الشخص الجزائري الذي اكتسب بمحض إرادته جنسية أجنبية أثناء إقامته في الخارج، وتم السماح له بالتنازل عن الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم.

2- الشخص الجزائري، حتى لو كان قاصراً، والذي يحمل جنسية أجنبية أصلية، وتم السماح له بالتنازل عن الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم.

3- المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

4- الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة

17 أعلاه³

ثانياً : التجريد من الجنسية

يوجد عدة شروط يجب تحقيقها وفقاً لقانون الجنسية لاكتساب الجنسية، ولكن في حالة خرق المتجنس للجنسية الجزائرية أيًا كانت هذه الشروط، يتدخل القانون لسحب أو تجريد الشخص من الجنسية

¹المادة 57 من الأمر 03/06.

²دبي سماح مخبثش سهام، اسقاط الجنسية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019/2020، ص 35.

³المادة 18 من الأمر 8670.

التي اكتسبها. هذا يتم لتبيين عدم جدارته وأهليته لحمل الولاء لجنسية الدولة الجزائرية¹، وهو ما أكدته المادة 22 من ذات القانون بنصها:

- 1 - إذا صدر ضده حكم من أجل فعل جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
 - 2 - إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (5) سنوات سجنا من أجل جنائية.
 - 3 - إذا قام شخص جزائري بأعمال تتعارض مع صفته كمواطن جزائري أو تضر بمصالح الدولة الجزائرية لصالح جهة أجنبية، قد لا يتم تجريده من الجنسية إذا كانت الأفعال التي نُسبت إليه قد حدثت خلال العشر سنوات الأخيرة من تاريخ القضية.
- اكتساب الجنسية الجزائرية ولا يمكن إعلان التجريد عن الجنسية إلا خلال أجل خمس (5) سنوات اعتبارا من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال².

المطلب الثاني : شرط التمتع بالحقوق الوطنية

وفقاً لما ورد في المادة 75 من الأمر رقم 06/03، يأتي هذا الشرط بعد شرط الجنسية، مما يؤكد على أهمية وضرة توفر هذه الشروط لدى المتقدمين لشغل الوظائف العامة، بمعنى أعوان الدولة. وتتمثل الحقوق الوطنية في³ : التمتع بالحقوق المدنية والسياسية وخلق شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع الوظائف العمومية.

الفرع الأول: شرط التمتع بالحقوق المدنية والسياسية

تشير "الحقوق الوطنية" إلى مجموعة من الحقوق التي تمنحها الدولة لجميع مواطنيها داخل حدودها الإقليمية. تتضمن هذه الحقوق الحق في المشاركة في الحياة العامة كعضو في المجتمع، وكذلك حقوق المواطن في النظام القانوني، مثل الحق في المحاكمة العادلة والحق في الحصول على الخدمات العامة. بالإضافة إلى ذلك، فإن حقوق الوطنية تشمل أيضاً الحق في الانخراط في الوظائف العمومية، مما ينشئ علاقة قوية بين المواطنة والخدمة العامة.

وقد صنف المشرع الجزائري الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام القانون رقم 06-23 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل و المتمم للأمر

¹دبي سماح، مخيش ساهم، إسقاط الجنسية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019-2020، ص 6.

² -المادة 22 من الأمر 70-86.

³اجبلي حادة، آيت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 53.

رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات¹، و من هنا فإن حرمان شخص من حقوقه المدنية ينجم عنه عدم أهليته لتولي وظيفة عامة، لأن فتح باب الوظيفة بالنسبة إليه يعني أننا في وضعية تناقض في المراكز القانونية نسلب من جهة و نمنح و نعترف من جهة أخرى²، وبالتالي اشترط في جميع المترشحين لتولية الوظائف العامة التمتع بالحقوق المدنية، إلى جانب توافر بعض الصفات الأخرى في المترشحين، كالإتصاف بالأخلاق الحميدة وهو ما يعني أن الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل وأثناء التحاقه بها³.

ومع ذلك، يجب ملاحظة أن شرط التحقيق الإداري المسبق لا ينطبق على جميع الأسلاك والوظائف. ففي المادة 77 من الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه، يُذكر أن القوانين الأساسية الخاصة يمكن أن توضح شروط التوظيف في بعض الأسلاك عند الحاجة، نظرًا لخصوصيتها. ويمكن أيضًا للقوانين الأساسية تحديد الأسلاك التي يتطلب الالتحاق بها إجراء التحقيق الإداري المسبق.

من المادة المذكورة أعلاه، يتضح أن التحقيق الإداري المسبق يُعد وفقًا لاحتياجات محددة وتوجيهات القوانين الأساسية الخاصة. يعني هذا أنه ليس كل الوظائف والأسلاك تخضع لهذا التحقيق. يتم التركيز بشكل خاص على التحقيق الإداري في الوظائف ذات العلاقة بالأمن والدفاع الوطني⁴.

الفرع الثاني: شرط خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات التنافي مع الوظيفة العمومية

هذا الشرط يتعلق بخلو صحيفة السوابق القضائية للشخص من الأفعال التي تتعارض مع ممارسة الوظيفة العمومية. على سبيل المثال، إذا كان الشخص قد عوقب سابقًا بتهمة الاختلاس، فلا يمكن تعيينه كمحاسب في البلدية، لأن سجله الجنائي يظهر سلوكًا يتعارض مع متطلبات ممارسة هذه الوظيفة. يتم التحقق من هذا الشرط من خلال تقديم صحيفة السوابق القضائية⁵. على الرغم من عدم وجود هذا الشرط في الأمر 66-133 والمرسوم رقم 85-59، فإن الأمر 06-03 قام بإدراجه ضمن شروط التوظيف العامة. حيث أوضح القانون بوضوح أنه يجب أن تكون صحيفة السوابق العدلية خالية من أي عقوبة جزائية، حيث ورد في نص المادة 75 فقرة 03 التي جاء فيها :

¹راير حسين، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم 2020/2021، ص 58.

²عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 96.

³سعید مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 200.

⁴حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2013/2014، ص 18.

⁵جريدة ساعد، النظام القانوني للإلتحاق بالوظائف العامة في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2018/2019، ص 32.

ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

من خلال هذه المادة نجد أنه أورد هذا الشرط بصورة عامة دون تفصيل، حيث لم يحدد طبيعة الملاحظات التي تحملها صفيحة السوابق القضائية¹.

يتضح من المادة 185 من الأمر 06-03، حيث نصت على أن الموظف الذي تم محاكمته بعقوبة العزل أو التسريح لا يحق له العودة للعمل في الوظيفة العمومية مرة أخرى. على سبيل المثال، إذا تم فصل موظف بسبب إهماله لواجبات منصبه أو تم فصله تأديبياً بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الرابعة، فإنه لا يمكن له الترشح للعمل في الوظيفة العمومية مرة أخرى².

كما ركز الدكتور سليمان الطماوي على أن:

1- شرط أن يكون المتقدم قد فصل من الخدمة بقرار تأديبي نهائي أو بحكم قضائي، ويجب أن يكون قد مر على الأقل أربع سنوات منذ صدور هذا القرار أو الحكم. يتعين أن يكون الفصل بسبب سلوك يتعارض مع حسن السمعة، مثل السرقة أو انتهاك الأمانة، وإلا فإن المتقدم لا يعتبر صالحاً للتعيين حتى بعد انتهاء المدة المذكورة. ويمكن استثناء هذا الشرط في حالة عدم ارتباط الفصل بسلوك يتعارض مع حسن السمعة، مثل أخطاء في أداء الوظيفة.

2- يشترط أن لم يسبق للمتقدم للوظيفة أن صدر بحقه حكم بعقوبة جنائية بموجب قانون العقوبات أو بموجب أحكام القوانين الخاصة بجرائم مماثلة، أو بعقوبة تقييد حريته تنتهك الشرف أو الأمانة، ما لم يتم إلغاء الحكم في الحالتين. ومع ذلك، إذا كان الحكم معلقاً، لا يعيق ذلك تنفيذ عملية التعيين بعد موافقة السلطة المختصة³.

وأكد المشرع هذا المبدأ في المادة 77 من الأمر 06-03، حيث من الممكن للقوانين الأساسية الخاصة التوضيح عند الضرورة، وذلك نظراً لتفرد بعض الأسلاك وخصوصياتها، والتي تتعلق بشروط التوظيف المبينة في المادة 75 أعلاه، كما يحق للقوانين الأساسية تحديد الأسلاك التي يُشترط فيها إجراء التحقيق الإداري المسبق للالتحاق بها⁴.

أين أدرج التحقيق الإداري لتولي الوظيفة العمومية لبعض الأسلاك نظراً للخصوصية التي يتمتع بها عن غيرها

¹إيصالحي مريم، خلايفية ماجدة، تلقي الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة 2016-2017، ص 64

²جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 32.

³سليمان محمد الطماوي " مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015، ص 305.

⁴المادة 77 من الأمر 03 - 06.

المطلب الثالث : شرط أداء الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها

توضيح وضع المتقدم بالنسبة للخدمة الوطنية يعتبر أمراً حيوياً لكل من الإدارة والمترشح، حيث لا يمكن توظيف أي شخص دون توضيح وضعه بالنسبة للخدمة الوطنية. قبل صدور الأمر 06-03، كان من الضروري بالنسبة للمتقدمين، وفقاً لتعليمات صادرة عن رئيس الحكومة في عام 1997، إما الحصول على إعفاء من الخدمة الوطنية أو أداءها. ونتيجة للتحديات التي واجهها الشباب في الحصول على الوثائق اللازمة، أصدر رئيس الحكومة تعليمات أخرى لإلغاء شرط إثبات الالتزام بالخدمة الوطنية، بهدف تسهيل توظيف هؤلاء الشباب وتوفير الوثائق اللازمة لهم. ومع ذلك، يجب على طالب العمل تقديم دليل يثبت وضعه بالنسبة للخدمة الوطنية، سواء كان مستقيماً من تأجيلها أو مؤجلاً التجنيد أو مستثنياً منها أو معفى منها، وفقاً للتعليمات الصادرة¹.

الفرع الأول : أداء الخدمة العسكرية

يُطالب كل متقدم لوظيفة عمومية بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، حيث يتعين أن يكون وضعه متوافقاً مع أحكام قانون الخدمة الوطنية الصادر بالأمر رقم 74/103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، والذي تم تعديله وتكميله بالقانون 06-14 الصادر في 9 أغسطس 2014، بالإضافة إلى التشريعات التطبيقية المتعلقة بهذا القانون. يهدف ذلك إلى تمكينه من الترشح وتولي الوظائف العمومية، على أن يكون وضعه مطابقاً لمتطلبات القانون المتعلقة بالخدمة الوطنية².

أداء الخدمة الوطنية يعتبر واجباً مقدساً يُحترم بموجب القانون. وفي هذا الصدد، يسمح قانون الوظيفة العمومية للموظفين الذين يُستدعون لأداء الخدمة الوطنية بالحفاظ على حقوقهم في الترقية والتقاعد. وبعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية، يُعاد اندماجهم في رتبهم الأصلية حتى لو كانت المدة التي قضوها في الخدمة الوطنية زائدة عن الحد المطلوب. كما يتمتعون بالأولوية في التعيين في المنصب الذي كانوا يشغلونه قبل استدعائهم للخدمة الوطنية، سواء كانوا في منصب شاغر أو معادل له³.

وفقاً للقانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية، يمكن للأفراد الالتحاق بالخدمة الوطنية، أو الحصول على إعفاء منها، أو تأجيلها لأسباب قانونية محددة. يجب أن يُقدم المرشح وثيقة تثبت إحدى هذه الحالات، والتي يُصدرها السلطات العسكرية المختصة، وتُضم إلى ملف الترشح. يجدر بالذكر أن التعليم رقم 273، المؤرخة في 17 أغسطس 2013، قد ألغت متطلب إثبات تسوية وضعية المرشحين

¹بوغالم إيمان ، واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل الماستر ، كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي 2011-2012، ص 58.

²سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 203.

³جميلة قنود، مرجع سابق، ص 100، ص 101

تجاه الخدمة الوطنية عند تقديم ملف الترشيح. وبموجب هذه التعليمات، يُسمح للمرشحين بالمشاركة في المسابقة دون الحاجة لتقديم هذا الإثبات. وفي حال نجاح المرشح في المسابقة، يتعين عليه تقديم الوثائق اللازمة لتسوية وضعيته تجاه الخدمة الوطنية¹.

تشدد المادة 07 من القانون رقم 14-06 بشأن الخدمة الوطنية المحلية على أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو الخاص، أو منحه ترخيصاً لممارسة نشاط حر أو مهنة، إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية. يُعتبر إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية ضرورياً للراغبين في الالتحاق بالوظائف العامة :

✓ أداء الخدمة فعلياً وتقديم الوثيقة الدالة على ذلك.

✓ بالاستفادة من الأجراء وفقاً للمادة 27، مما يعتبر مماثلاً لأداء الخدمة الوطنية.

✓ بالاستفادة من التأجيل وفقاً للقانون.

✓ بالإعفاء من الخدمة الوطنية وتوثيق ذلك بوثيقة رسمية².

وفقاً للمادة 154 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية، يتم وضع الموظف المستدعي لأداء خدمته الوطنية في وضعية تُعرف بـ "الخدمة الوطنية". وخلال هذه الوضعية، يحتفظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتعاقد، دون أن يكون له الحق في طلب الاستفادة من أي راتب، وذلك مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة للخدمة الوطنية³.

كما نصت المادة 155 من ذات القانون " يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد.

وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده، إذا كان المنصب شاغراً أو كان في منصب معادل له³.

كما أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومية تعليمات أخرى منحت بموجبها:

تمنح التراخيص بصفة استثنائية للتوظيف لحملة شهادات التكوين المتخصصة، دون الحاجة إلى إثبات أداء واجب الخدمة الوطنية بصفة تعاقدية لمدة سنة. في هذه الحالة، يتم تعيين الموظفين في وضعية متربص بالنسبة للحالة الأولى، وتثبيتهم في الحالة الثانية. عند استدعائهم لأداء الخدمة الوطنية،

¹ جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 92، ص 93.

² زواير حسين، مرجع سابق، ص 60، ص 61.

³ المادتين 144 و 145 من الأمر 03-06.

يُوضعون بقوة القانون في "وضعية الخدمة الوطنية"، حيث يستفيدون من كل حقوقهم في الترقية في الدرجات والتعاقد دون الحصول على راتب. وبموجب القانون، يُعاد إدماج هؤلاء الموظفين في رتبهم الأصلية عند انقضاء فترة التجنيد، مع منحهم أولوية التعيين في المناصب التي كانوا يشغلونها قبل الخضوع للتجنيد، إذا كانت هذه المناصب شاغرة أو معادلة لها، وفقاً لأحكام المادة 56 من القانون 03/06 .

يتضح من التعليمات التي أصدرها رئيس الحكومة تسهيل الإجراءات على مرشحي الوظائف العامة عن طريق إلغاء شرط إثبات الوفاء بالخدمة الوطنية، مما يُسهل عليهم الحصول على الوثائق الإدارية اللازمة. ومع ذلك، يجب على البالغين البالغين 20 سنة فما فوق، تقديم شهادة تثبت وضعيتهم القانونية تجاه الخدمة، وذلك عن طريق إثبات الاستفادة من التأجيل إلى وقت لاحق، أو الانضمام أو الاستثناء من أداء الخدمة، أو الإعفاء النهائي منها¹.

الفرع الثاني: الإعفاء من الخدمة العسكرية

إن المترشح للوظيفة قد يستفيد من الإعفاء وذلك بإيداع ملفه لدى اللجان الجهوية المختصة في حالات استثنائية كان يكون السند الوحيد لأهله، أو عائل لعاجز...².

نظمت المادة 7 من القانون المصري رقم 127 لسنة 1980 المتعلق بالخدمة الوطنية والعسكرية حالات الإعفاء النهائي من الخدمة العسكرية والوطنية هي:

أولاً: يعفى من الخدمة الوطنية والعسكرية نهائياً:

- الأشخاص الذين لا يتوافر فيهم اللياقة الطبية اللازمة لأداء تلك الخدمة.
- الابن الوحيد لوالد متوفى أو لشخص غير قادر تماماً على العمل والكسب.
- يُعدّ من بين أكبر المستحقين للتجنيد الإخوة والأبناء للضابط أو المجند أو المتطوع الذي توفي أو أصيب بجراح أو عاهة بسبب الخدمة، مما أدى إلى جعله غير قادر على الكسب بشكل نهائي.

ثانياً : يعفى من الخدمة العسكرية والوطنية مؤقتاً

- الابن الوحيد لأبيه الحي.
- الأخ الوحيد لأخته أو أخواته غير المتزوجات.

¹تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 71.

²اجبلي حادة، ايت عيسى صوريا، مرجع سابق، ص 56

- أكبر المستحقين للتجنيد من الإخوة أو أبناء الضابط أو المجند أو المتطوع أو المواطن الذي فقد بسبب العمليات الحربية.¹

ويزول هذا الإعفاء بمجرد عودته أو ثبوت وجوده على قيد الحياة، ويعامل الغائب من العمليات الحربية معاملة المفقود إلى أن يتضح موقفه.

ثالثاً : إذا جند أحد الأخوين أو الإخوة أو استدعى إلى الخدمة في الإحتياط

إذا تم استدعاء أحد الأخوة للخدمة في الإحتياط وفقاً للمادة 33، يتم تعليق مؤقتاً الخدمة الإلزامية للأخ الآخر أو أكبر الإخوة المتبقين بعد استيفاء غير القادرين منهم على الكسب، شريطة أن لا يكون بين الإخوة أي شخص متخلف عن التجنيد أو تجاوز الثلاثين من العمر أو أخ معفى من التجنيد²، يُلغى الإعفاء عند انتهاء فترة خدمة المجند الإلزامية أو عندما يتحسن الحال ويعود الشخص قادراً على الكسب. تحدد شروط اللياقة الطبية للخدمة العسكرية وشروط عدم القدرة على الكسب النهائي والمؤقت من قبل وزير الدفاع³.

فقد نص القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية وأكد على وجود حالات الإعفاء:

المادة 24: " يمكن منح الإعفاء من الخدمة الوطنية، وذلك حتى بعد التجنيد، لكل مواطن يتقدم بطلب ويأتي بالدليل على أنه يمثل حالة اجتماعية جديرة بالاهتمام.. "

المادة 25 " تحال الحالات الاجتماعية الجديرة بالاهتمام إلى اللجنة الجهوية للإعفاء من الخدمة الوطنية التي تنشأ لدى كل دائرة عسكرية".

يحدد تشكيل وتسيير اللجنة الجهوية للإعفاء من الخدمة الوطنية بقرار من وزير الدفاع⁴

المبحث الثاني :

الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة

للتقديم للتعيين في الوظيفة العامة، يتطلب من المتقدم أن يكون قد بلغ السن القانوني المحدد لتلك الوظيفة. يُعتبر بلوغ الشخص للسن القانوني من بين الشروط الرئيسية التي ينص عليها المشرع لمن

¹قانون رقم 27 لسنة 1980 المتعلق بقانون الخدمة العسكرية والوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 02، 10 يوليو 1980.

²جاكولين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين 2014، ص 37 - ص 38.

³جاكولين تحسين عمرية، المرجع السابق، ص 38.

⁴القانون 06-14 المؤرخ في 19 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، 10 غشت 2014.

يرغبون في التقديم لشغل الوظائف العامة. يختلف السن القانوني المطلوب بين القوانين والتشريعات المختلفة، وبالتالي يُحدد المشرع السن القانوني المناسب لتولي الوظيفة العامة¹.

المطلب الأول: شرط السن

أقر المشرع الجزائري شرط السن القانوني للالتحاق بالوظيفة العمومية في النص المنصوص عليه في المادة 25 الفقرة 03 من الأمر 66-133، حيث لم يُحدد الحد الأدنى لسن الترشح للوظيفة العمومية. بالنسبة للأمر رقم 03-06، فقد جاء في المادة 78 "يُحدد السن الأدنى للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة عامًا كاملة"²

الفرع الأول: تعريف شرط السن

شرط السن يُعتبر أحد الشروط الأساسية لتولي الوظائف العمومية، حيث تنص معظم التشريعات المتعلقة بالوظائف العمومية على ضرورة أن يكون المترشح بالغًا بعمر محدد، الذي يمكنه من تحمل مسؤوليات الوظيفة وفهم تبعاتها. ويتوجب عليه أن يمتلك القدرة على التفريق بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة في تصرفاته³.

يرى البعض أن هذا التحديد يلامس الحد الأدنى للسن، حيث أنه لا يتماشى مع سن الرشد القانوني المحدد في القانون المدني والبالغ تسعة عشر عامًا. فلا يُفهم كيف يمكن قبول متقدم للوظيفة العمومية قبل بلوغه سن الرشد القانوني. فإذا كان الفرد أصغر من تلك السن، فإن تصرفاته تعتبر باطلة وتخضع لولاية الولي، حيث يتحكم الولي في قراراته التي تتعلق بالمصلحة العامة والخاصة. ومن ثم، كيف يمكن أن يتم قبوله للعمل في الوظيفة العمومية والتصرف في الشؤون العامة مستخدمًا صلاحيات السلطة العامة⁴.

نظرًا لأن الوظيفة العامة تُعتبر في الأساس تكليفيًا وليس تكريميًا للموظفين، يعتبر شرط السن من بين الشروط الأساسية لتولي وظيفة عمومية. إذ أنه من المفترض أن يحدد الشروط الواجب توافرها في الموظف العام في ممارسة وظائفه بموجب التكليف الذي تقوم به الدولة. وبالتالي، يُعتبر شرط السن شرطًا بديهيًا ومنطقيًا، يجب أن يكون متوافقًا مع المتطلبات الأساسية للمسؤولية التي يتحملها الموظف العام⁵.

¹ جاكولين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص 15.

² -إيصالحي مريم، ماجدة خلايفية، مرجع سابق، ص 62.

³ تمرابط خطيب، ضوابط التعيين في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2020/2021، ص 35.

⁴ بوطبة مراد، مرجع سابق، 234.

⁵ شعبةاني موسى، بوبكر بوضياف، الشروط العامة والخاصة للتوظيف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، بسكرة -2020-2021، ص 42.

تحديد الحد الأدنى للعمر لتوظيف الأشخاص في الوظائف العمومية يهدف في المقام الأول إلى حماية الأطفال من الاستغلال وضمان حقهم في التعليم حتى سن الثامنة عشرة. من جانب آخر، يهدف إلى ضمان أن الأشخاص الذين يتولون الوظائف العمومية يتمتعون بمستوى من النضج والإدراك الكافي لتحمل مسؤوليات العمل. يسعى المشرع لضمان أن الأفراد الذين يشغلون الوظائف العمومية يتمتعون بالقدرة على تحمل المسؤولية والجدية اللازمة لفهم وأداء الواجبات الوظيفية بشكل صحيح¹.

استثنى من هذا الشرط كل أفراد الجيش الشعبي الوطني والمجاهدين بالنسبة لتأخر السن الأقصى لاعتبار السنوات التي قضوها في الثورة يشترط عدم تجاوزها عشر سنوات².

على الرغم من ذلك، لم يتم تحديد الحد الأقصى للعمر، مما يتيح للعمال من مختلف القطاعات الانضمام إلى الوظائف العمومية، سواء كانوا يدخلون سوق العمل لأول مرة أو ليسوا كذلك. تعتبر هذه المرونة فرصة مهمة للإدارة للاستفادة من الخبرة والكفاءة التي اكتسبها الموظفون الجدد في مجالات عملهم السابقة³.

الفرع الثاني : إثبات شرط السن

معظم التشريعات المتعلقة بالوظائف العامة تشدد على ضرورة أن يكون المتقدم قد بلغ السن القانوني، حيث يُعتبر بلوغ السن القانوني من الشروط الرئيسية لتقديم طلب لشغل الوظيفة العامة. يتفاوت تحديد شرط السن من دولة لأخرى ومن وظيفة لأخرى، ومع ذلك، لم يحدد المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العامة سنًا محددًا للتعيين في الوظائف العامة. يرجع ذلك إلى رغبة المشرع في ترك الباب مفتوحًا للتوظيف نظرًا لنقص الكفاءات بعد الاستقلال. وقد أخضع المشرع الجزائري تحديد السن لتقدير الإدارة وفقًا لنوعية وطبيعة كل وظيفة ومتطلباتها. ومع ذلك، تغير هذا النهج مع اتخاذ الحكومة الجزائرية لتدابير لتطوير الكفاءات الإدارية، مثل فتح بعض المدارس والمعاهد الإدارية المختصة. هذا أدى إلى ظهور نخبة جديدة من الموظفين المدربين، مما ساهم في تحسين الأداء الإداري ورسم مستقبل واعد للإدارة الجزائرية⁴.

يتم تحديد عمر المتقدم للوظيفة العامة من خلال تقديم شهادة ميلاده أو أي مستند رسمي آخر صادر عن الجهة المختصة. ولذلك، تم تضمين شرط تقديم شهادة الميلاد الرسمية أو نسخة رسمية منها

¹ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 72.

² تمرابط خطيب، مرجع سابق، ص 37.

³ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 236.

⁴ تمرابط خطيب، مرجع سابق، ص 36.

مع طلب التقدم للوظيفة العامة في إعلان طلب الوظائف. تم حساب الحد الأدنى والحد الأقصى للعمر المطلوب للتعين بناءً على تاريخ الميلاد وتاريخ المباراة أو الامتحان المحدد للوظائف التي تتطلب ذلك¹.

المطلب الثاني: شرط التمتع بالحقوق الوطنية

يتوجب على مرشحي الوظائف العامة أن يكونوا في حالة جيدة من اللياقة الذهنية والبدنية، مما يعني أنهم يجب أن يكونوا ناضجين فكرياً وعقلانيين بما يكفل قدرتهم على تحمل مسؤوليات وظيفتهم بشكل فعال. يفرض المشرع شرطاً للحد الأدنى من العمر على المتقدمين للوظائف العامة، ومع ذلك، فإنه لا يحدد حداً أقصى، وذلك لتفادي حرمان الإدارة من الاستفادة من الخبرات والكفاءات التي يكتسبها الأفراد مع تقدمهم في العمر. يُنص على ذلك في المادة 78 من الأمر الصادر بالقانون 06-03 بتحديد الحد الأدنى لعمر المتقدمين على الوظائف العامة بثمانية عشر عاماً كحد أدنى. كما قد يفرض المشرع شروطاً خاصة ببعض الوظائف نظراً لخصوصيتها، ويكون هذا الحد الأدنى محدداً وفقاً للمادة 77 من الأمر 06-03. ويُعتمد تحديد العمر على السجل الرسمي كما هو مذكور في شهادة الميلاد أو المستندات الرسمية الأخرى، وفي حال عدم وجود هذه المستندات يتم تقدير العمر من قبل الجهات المختصة بناءً على القوانين النافذة².

الفرع الأول: شرط التمتع باللياقة البدنية

حتى يتمكن الموظف من أداء مهام وظيفته بفعالية، يجب أن يكون في حالة صحية جيدة وقادراً على تحمل متطلبات العمل. ولهذا السبب، تنص أنظمة الخدمة المدنية في مختلف الدول على ضرورة الحفاظ على سلامة الموظفين من الأمراض. يشترط على كل متقدم للوظائف العامة أن يكون خالياً من الأمراض المعدية والإعاقات الجسدية أو العقلية التي قد تعوق أدائه للعمل وتتسبب في غيابه المتكرر والمستمر، أو تجعله عبئاً على الدولة. هذا الشرط يهدف إلى ضمان توافر موظفين قادرين على العمل بفعالية دون تأثير سلبي على مصالح الجمهور، بالإضافة إلى منع انتقال الأمراض من الموظفين المصابين إلى زملائهم الأصحاء³.

تختلف مستويات اللياقة البدنية بحسب طبيعة الوظيفة المطلوبة، حيث تتطلب بعض الوظائف مستوى عالٍ من اللياقة البدنية، مثل الوظائف التي تتطلب جهداً جسدياً مكثفاً مثل لاعبي الرياضة ومعلمي التربية البدنية في المدارس. بالمقابل، هناك وظائف لا تتطلب سوى مستوى متواضع من اللياقة

¹جاكولين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص 19

²جميلة قنودو، مرجع سابق، ص 73.

³جاكولين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص 19

البدنية، ويمكن تعيينها لأشخاص يعانون من إعاقات جسدية بشرط عدم تعطيل قدرتهم على أداء مهامهم الوظيفية بشكل صحيح.

وفقاً للمادة 76 من الأمر 06/03، يحق للإدارة إجراء فحص طبي للمتقدمين لبعض الوظائف، وبناءً على تقرير الفحص الطبي، يحق للإدارة اتخاذ قرار بإقصاء أي متقدم للوظيفة إذا لم تكن قدراته الصحية، سواءً البدنية أو الذهنية، تؤهله لتولي الوظيفة المطلوبة¹.

في القانون الجزائري، لا يعتبر وجود إعاقة جسدية عائقاً للتوظيف في العديد من الوظائف. يُسمح للأشخاص ذوي الإعاقة بالترشح للوظائف شريطة عدم تعارض إعاقاتهم مع طبيعة العمل المطلوبة، ويتم ذلك بموافقة اللجنة الولائية والتوجيه المهني².

الفرع الثاني: شرط التمتع باللياقة الذهنية

إضافة لشرط اللياقة البدنية اشترط المشرع الجزائري في المترشح للوظيفة العمومية أن يكون متمتعاً باللياقة الذهنية أيضاً وهو ما جاء في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص المادة 75 فقرة 05 على هذا الشرط بأن:

"تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية....."

كما أشارت المادة 76 من نفس الأمر على أنه:

"يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين"³

ذلك أن تمتع المترشح للوظيفة العامة بالصحة يجعله حين توليتها كفناً قادراً على القيام بواجبات هذه الوظيفة⁴، هذا الشرط يضمن وجود موظفين خالين من الأمراض المعدية أو الإعاقات الجسدية أو العقلية التي قد تعوق قدرتهم على أداء مهامهم الوظيفية بشكل فعال، ويمنع تعطيل مصالح الجمهور نتيجة لغيابهم المتكرر والدائم بسبب المرض⁵، وتعرض الإدارة بالتالي لتحمل نفقات ثقيلة بدون مقابل يذكر⁶.

ويتم التأكد من ذلك بشهادة طبية⁷ مسلمة من طبيب عام ممارس ومحلف، تثبت خلوه من أي مرض منها الأمراض العقلية والعاهات¹.

¹ اجبلي حدة سوريا احمد عيسى، مرجع سابق، ص 58.

² بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 273

³ المادة 75 من الامر 03-09

⁴ محمد أبو ضيف باشا خليل النظام التأديبي الموظف العام شروط الوظيفة العامة وواجباتها - الجريمة التأديبية - العقوبة التأديبية - السلطات التأديبية النيابة الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص 20.

⁵ جاكلين تحسين عمري، مرجع سابق، ص 19.

⁶ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 131

⁷ مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 238.

وبناء على التقرير الطبي يمكن للإدارة أن تلجأ إلى إقصاء أي موظف تكون قدراته الصحية سواء البدنية أو الذهنية لا تؤهله لتولي الوظيفة المراد الالتحاق بها².

المطلب الثالث: شرط المؤهلات المطلوبة

كما أكدنا سابقاً، يعتبر هذا الشرط من الشروط الأساسية، ومن ثم يتعين تحديد المؤهلات الدراسية أو الخبرات العملية المطلوبة لكل وظيفة وفقاً لنظام ترتيب وتصنيف الوظائف في الدولة. تلك الشروط تختلف حسب طبيعة كل وظيفة وتختلف أيضاً من دولة لأخرى، وتتأثر بأسلوب تصنيف الوظائف العامة الذي يعتمده كل نظام³.

أخذ المشرع الجزائري شرط تحديد مستوى المؤهل ونوعيته بالقوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب⁴ حيث تم التنصيص عليه في المادة 75/5 من الأمر 06/03 التي تنص على "... وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها..

ومع ذلك، يُلاحظ أن هذا النص عمومي بالمعنى الذي يشير إلى المؤهلات المطلوبة في التوظيف دون تحديد لها بشكل محدد. ونتيجة لذلك، تحتوي بعض النصوص الأساسية لبعض الأسلاك على تفاصيل تحديد المؤهل العلمي أو الخبرة المهنية المطلوبة. وفي حال عدم توافق المترشح مع أي من الشروط المنصوص عليها في القانون، يتم رفض مشاركته في المسابقة، وتحدد الآجال المحددة قانوناً من خلال قرار إداري يخضع لرقابة القضاء الإداري⁵.

وهو ما أشارت إليه المادة 79 بقولها: " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين"⁶.

شروط تولي الوظائف العامة تتضمن التأهيل العلمي والفني اللازم، والذي يشمل عدة عناصر أساسية يجب توافرها جميعاً⁷ أو بعضها، ويمكن أن يحل أحدهما محل الآخر. بالإضافة إلى المؤهل العلمي،

¹باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016_2017، ص 20.

²اصالحي مريم، خلايفية ماجدة، مرجع سابق، ص 62.

³اجبلي حادة، ايت عيسى صوريا، مرجع سابق، ص 58.

⁴سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 1990، ص 146.

⁵المادة 75 من الأمر 03-06.

⁶غربي أحسن التوظيف على اساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة 20 اوت 1955، الجزائر، المجلد الرابع العدد الثاني 30/09/2019، ص 15.

تتضمن هذه الشروط عنصر الخبرة المهنية، الذي قد تشترطه بعض القوانين الأساسية المتعلقة ببعض أسلاك الموظفين العموميين¹.

الفرع الأول: شرط الكفاءة العلمية (التأهيل)

ويقصد بالكفاءة العلمية المؤهل العلمي، الذي يعتبر الحصول عليه من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة العامة في أغلبية أنظمة الوظيفة العامة في دول العالم²، حيث يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة أن تتوفر فيه الكفاءة العلمية اللازمة لتولي الوظيفة المرشح لها³، وهو يعني اشتراط أن يكون المرشح للوظيفة حاصلًا على درجة علمية من مستوى ونوع معين كشهادة الدكتوراه، الماجستير، البكالوريوس، الدبلوم، والشهادة الثانوية العامة⁴...

تتفاوت متطلبات المؤهلات وفقًا لمستوى الوظيفة المطلوبة وتطور المجتمعات، حيث يتأثر ذلك بصعوبة الوظيفة وتخصصها أو مكانتها القيادية⁵، في السابق، كانت هناك متطلبات محددة لتولي بعض المناصب الحكومية، مثل شهادة الدكتوراه لعضو هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، أو شهادة البكالوريوس في تخصص الحقوق لتعيين قاضي⁶.... كلما تطلبت من شاغلها حيازته

لمؤهل علمي عال⁷، في المقابل، لا تتطلب الوظائف البسيطة والحرفية المجهود الجسدي الكبير، ولا يُشترط فيها المؤهل العلمي، بل يكفي فيها أساسًا مهارات القراءة والكتابة⁸.

مع زيادة عدد الجامعات والمدارس في دولة معينة وزيادة عدد المتعلمين والمؤهلين، يصبح من الطبيعي أن تشترط الوظائف مؤهلات علمية متقدمة. بالمقابل، في الدول الناشئة حيث تكون المدارس والجامعات قليلة، ويكون عدد المتعلمين أقل من عدد الوظائف المتاحة، يمكن أن يكون هناك تساهل في مستوى المؤهلات العلمية.

وهكذا فإن مستوى المؤهل العلمي، وكذلك نوعيته، يختلفان باختلاف المجتمعات والأنظمة التي تضعها، والتي غالبًا ما تعكس الواقع الذي تعيشه، والبيئة التي تعمل فيها⁹.

¹ بن زكري ايمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2015/2016، ص 33.

² فوزي حبيش الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، ص 104.

³ محمد أحمد عبد اللاه محمد، مرجع سابق، ص 34.

⁴ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 58.

⁵ فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 105.

⁶ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني الوظيفة العامة القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 56.

⁷ فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 105.

⁸ بن زكري ايمان، مرجع سابق، ص 32.

⁹ فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 105.

الفرع الثاني: شرط الكفاءة العملية (الخبرة في المجال الوظيفي)

الخبرة المهنية تشير إلى التجربة العملية الواسعة في مجال معين، وقد تكون نتيجة لسنوات من الممارسة المتواصلة في مجال معين أو لأداء وظائف محددة على مدى فترة زمنية معينة. تتفاوت متطلبات الخبرة المهنية بحسب طبيعة الوظائف، حيث تكون مهمة بشكل خاص في الوظائف التي تتطلب تخصصًا محددًا مثل الوظائف الأمنية والعسكرية والوظائف الطبية¹.

تتطلب بعض التشريعات الوظيفية توفر مستوى من الخبرة لدى المتقدم للوظيفة وفقًا لطبيعتها، بالإضافة إلى ذلك، تتطلب بعض الوظائف من الموظفين الالتحاق بدورات تدريبية في مجال الحرفة أو المهنة المحددة لضمان قدرتهم على أداء المهام الفنية بفعالية وفقًا لتوجيهات الإدارة²، فالخبرة العلمية أو الخبرة المكتسبة هي نتيجة لطول الممارسة المقترنة أحيانًا بالمواهب الذاتية للموظف العام أو المترشح للوظيفة العامة³.

أغلب أنظمة الوظيفة العامة تعتبر الخبرة في مجال عمل معين شرطًا إضافيًا لتولي الوظائف، إذ تشترط في المتقدم للوظيفة العامة حصوله على المؤهل العلمي المطلوب، بالإضافة إلى وجود خبرة وتجربة في المجال، وهذا يضمن قدرته على أداء العمل بكفاءة وفعالية.

وأخيرًا نشير إلى أن الإدارة يمكن أن تضيف شروطًا أخرى تراها لازمة لشغل الوظائف العمومية طالما كانت هذه الشروط غير متعارضة مع القانون أو النظام العام وهو ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر 03-06⁴ المتمم بالقانون 22-22 بنصها:

يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة، ونظرًا لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه....⁵.

بناء على ما سبق يمكن القول أنه في ظل توفر جميع هذه الشروط في المترشحين الراغبين للالتحاق بسلك الوظيفة العمومية⁶، يجب على المتقدمين للمسابقة تقديم الوثائق التي تثبت حصولهم على

¹بن زكري إيمان، مرجع سابق، ص 33.

²محمد علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 56.

³قوزي حبيش، مرجع سابق، ص 15.

⁴بوقرة بسمة، عملية التوظيف ومراحل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بوشقوف، مذكرة لنيل شهادة دراسات عليا مابعد التخرج كلية

الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، 2018/2019، ص 13.

⁵المادة 77 من الأمر 06-07.

⁶بوقرة بسمة، مرجع سابق، ص 13، ص 14.

الفصل الأول _____ شروط الالتحاق بالوظائف العامة في الجزائر

الشهادة أو الدرجة الأكاديمية المطلوبة التي تؤهلهم للتقدم لهذا المنصب أو الرتبة في الإدارة أو المؤسسة المنظمة للمسابقة¹.

¹تقليب سعد التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر ، باتنة المجلد 02 العدد 22 ، 03 / 2015 ، ص 104.

الفصل الثاني:

طرق الالتحاق

بالوظائف العامة في الجزائر

تمهيد :

تتم عملية الالتحاق بالوظائف العامة في الجزائر وفقاً لإجراءات وآليات محددة، بهدف ضمان الشفافية والنزاهة في عملية الاختيار والتعيين. تتضمن هذه الطرق عدة مراحل وإجراءات، مثل الاختبارات والمقابلات الشخصية، بالإضافة إلى الشروط والمعايير التي يجب توفرها للمتقدمين للحصول على الوظائف العامة. يتطلب هذا التأكد من مطابقة المرشحين للوظائف للمعايير والمؤهلات المطلوبة، وتقييم قدراتهم وكفاءاتهم في أداء المهام المطلوبة في المناصب المراد شغلها. وقد وضع المشرع الجزائري تشريعات وقوانين لتنظيم عملية الالتحاق والتعيين في الوظائف العامة، بهدف تحقيق مبدأ العدالة والمساواة في فرص العمل، وضمان استقلالية العمل الحكومي وجودة الخدمات التي يقدمها القطاع العام للمواطنين

المبحث الأول :

طرق التوظيف الخارجية

ان التوظيف هو عملية حيوية تؤثر بشكل كبير على كفاءة وفعالية أي منظمة، وتختلف طرقه بين التقليدية والحديثة لاستقطاب الكفاءات المناسبة. في هذا المبحث، سنتناول ثلاثة أساليب رئيسية: نظام المسابقات، التوظيف المباشر، والفحص المهني. حيث أن نظام المسابقات شائع في المؤسسات الحكومية، حيث يتم اختبار المترشحين لضمان تكافؤ الفرص والشفافية. حيث يعتمد التوظيف المباشر على استقطاب المواهب سريعاً عن طريق الإعلانات الوظيفية أو الشبكات المهنية لتلبية الاحتياجات الفورية. الفحص المهني يهدف إلى تقييم المكتسبات والقدرات العملية والتقنية للمرشحين عبر اختبارات عملية لضمان كفاءتهم . سنتطرق الى مزايا وعيوب كل طريقة، وتأثيرها على جودة التوظيف، والعوامل التي يجب مراعاتها عند اختيار الطريقة الأنسب لاحتياجات المنظمة.

المطلب الأول: نظام المسابقات

ان نظام المسابقات هو أكثر الاساليب شيوعا في تولي الوظائف العامة، كونه يتطلب الإلتزام والنزاهة والأمانة ويؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وأكفئهم¹. تكلف لجنة معينة مهمة اختيار عدد من الأفراد تبعا لعدد المناصب الشاغرة، حيث تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب كفاءتهم².

تعتبر المسابقة وسيلة مناسبة لتطبيق مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في المجال، حيث تضمن العدالة في الاختيار بعيداً عن التحيز والتمييز. وبالتالي، تمكن الإدارة من اختيار أفضل المرشحين والعناصر المؤهلة، مما يسهم بشكل إيجابي في تحسين مستوى الخدمات العامة. ولتحقيق هذه الأهداف، يجب مراعاة ضوابط واعتبارات خاصة في إعلان مسابقات التوظيف، لتوفير فرص للجميع للانضمام إلى الوظائف العامة. ويجب أن يتم تنظيم المسابقة وفقاً لقانون أو لائحة تحدد إجراءاتها ومراحلها، وقد تبني المشرع الجزائري العمل

¹تعتبر الصين أقدم البلدان التي أولت اهتماما بالتوظيف عن طريق المسابقة، التي كانت تجري مسابقة عامة تشمل مجموعة من الإمتحانات الكتابية والعملية والشفوية تهدف إلى الكشف عن أفضل المترشحين أنظر هاشمي خرفي، مرجع السابق، ص137.

² p.25., 1987 paris librairie général de droit et de jurisprudence, la fonction publique, Jean louis morceau .

بأسلوب المسابقة بداية من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه¹، وتطرق اليه المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية بموجب المادة 34 منه²، وأكدت هذا الاتجاه المادة 80 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³ وقسمها إلى نوعين من المسابقات مسابقات على أساس الاختبارات ومسابقات على أساس الشهادات⁴.

الفرع الأول : المسابقات على أساس الاختبارات

يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات هي أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بعمل أو اجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بهدف التحقق من كفاءتهم لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف على أن يتم ترتيب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة، كذلك بأن تقوم الهيئة المركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها باجراء بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمترشحين لشغل الوظائف العامة من اجل التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف⁵.

ويعتبر نظام المسابقة قيادا على حرية الإدارة في اختيار موظفيها بما يوجب عليها من التزام بالترتيب الوارد في كشوف الناجحين عند التوظيف، خاصة أن المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة عن جهة الإدارة⁶، ومن ثمة غلق الباب تماما أمام الجهة الإدارية لإعمال الوساطة والمحسوبية في مجال التوظيف.

تتنوع المسابقة بناءً على نوع الاختبار، حيث يمكن أن تكون الاختبارات كتابية أو شفوية أو مزيج من الاثنين. الاختبارات الكتابية تتضمن أسئلة يقوم المتسابق بالإجابة عليها كتابياً، وتهدف إلى اختبار المعرفة الفنية المتعلقة بالوظيفة المراد التقدم لها. أما الاختبارات الشفوية، فتهدف إلى تقييم شخصية المتقدم وقدراته العقلية والتفكيرية، ويتم ذلك من خلال مقابلة مع هيئة الاختبار. يتم خلال هذه المقابلة ملاحظة تفاصيل مثل

¹المادة 26 من الأمر رقم 133/66،

²المادة 34 من المرسوم رقم 59/85 .

³المادة 80 من الأمر رقم 06/03.

⁴صبري جلبي وأحمد عبد العال نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية دار الجامعة الجديدة، مصر، بدون طبعة. 2008، ص45.

⁵شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة أعمال قسم

الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر، 2010-2011، ص.45.

⁶Hossine CHERHABIL, Le recrutement dans la fonction publique algérienne, revue Idara, p 123. 2002.

التغيرات الانفعالية والحركية للمتقدم، والقدرة على التعبير والتفكير، والمعرفة العامة والمهنية المناسبة للمجال المهني المراد الالتحاق به.

وبالرجوع إلى التعليم رقم 38 المؤرخة في 2008/08/02 التي تنظم المسابقات والامتحانات و الإختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية¹، نجد انها تنص في النقطة الثانية منها على الإختبارات والبرامج التي تشملها المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنية للإلتحاق بالرتب والأسلاك المشتركة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر سلك المتصرفين.

- رتبة متصرف

ويتمثل برنامج الإختبار الخاص بها:

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

(2) إختبار إختياري في أحد الميادين التالية:

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

المدة 03 ساعات المعامل 03

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

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

يجب التأكيد على أنه لا يجب الالتزام بإجراء الاختبارات الكتابية بشكل حصري، بل يمكن أن يتبعها اختبار شفوي. ولا يمكن إجراء الاختبارات الشفوية بمفردها، بل تعتبر مكملة للاختبارات الكتابية. على الرغم من الانتقادات التي توجه لهذه الطريقة، إلا أنها تظل طريقة فعالة تتطلبها المصلحة العامة وديمقراطية الوصول إلى الوظائف العامة بناءً على الكفاءة، وضمن إجراء المسابقة بناءً على اعتبارات موضوعية

وبخصوص اجراء وسير المسابقات على أساس الإختبارات ،لقد تناولت كل من المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 و المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 تتكفل المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة بتنظيم و إجراء المسابقات على أساس الإختبارات ، وقد جاء القرار المؤرخ في 13 أوت 1997¹ لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية إذ نصت في المادة الأولى منه على أنه: "عملا بأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95 ...يسند تنظيم و إجراء المسابقات على أساس الإختبارات و الإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص وفقا للشروط المحددة في هذا القرار". مثالها المادة 2 من هذا القرار التي نصت على إسناد تنظيم المسابقات على أساس الإختبارات و الإمتحانات المهنية للإلتحاق برتبة متصرف إداري ورئيسي ومتصرف إداري ومساعد إداري رئيسي إلى المدرسة الوطنية للإدارة، وكذا كليات الحقوق بالجزائر و وهران و قسنطينة و بومرداس والبلدية...". أما سلطة تحديد قائمة هذه المؤسسات العمومية للتكوين فتختلف في ظل المرسوم رقم 293/95 عن المرسوم رقم 293/12، حيث أن المادة 11 من المرسوم الأول أرجعت هذه العدد الرابع / جوان 2018السلطة إلى:

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الالتحاق بالأسلاك والرتب المشتركة بين المؤسسات والإدارات العمومية.

¹القرار المؤرخ في 13 أوت 1997 يتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالقرارين المؤرخين في 23 ماي 200 و 17 جوان 2002.

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والسلطة الوصية في مجال الالتحاق بالأسلاك والرتب الخاصة بالإدارة المعنية.

وتحت المرسوم رقم 194/12، تم الاحتفاظ بالسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وفقاً للمادة 19 منه، وذلك فيما يتعلق بالالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية. ومع ذلك، تم اشتراط أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسة العمومية المعنية. والسؤال الذي نطرحه هنا هو ما إذا كان هذا الرأي ملزماً أم لا؟ أما بالنسبة للسلطة الثانية، فقد تم التخلي عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وترك الأمر للوزير المعني. وبالتالي، تعتبر المسابقات والفحوص المهنية المنظمة من قبل مؤسسة غير مؤهلة قانوناً لإغية وعديمة الأثر. وتكمن مهام مسؤول المؤسسة ومركز الامتحان في ضمان سير الاختبارات بشكل جيد على مستوى المؤسسة ومراكز الامتحان الملحقة والتابعة لها. وقد يؤدي عدم احترام المؤسسة العمومية أو الإدارة العمومية لمركز الامتحان إلى إلغاء المسابقات والفحوص المهنية وإلغائها¹

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

- لجنة تعمل على اختيار مواضيع الإختبارات
- لجنة تعمل على المراقبة على مستوى قاعات الامتحان.
- لجنة تصحيح من بين أساتذة المؤسسة، أو من بين المستخدمين الذين يثبتون تأهيلاً له علاقة بطبيعة الإختبارات.
- لجنة الإختبار الشفوي عند الاقتضاء.

¹أنظر المادة 33 من المرسوم تنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، يحدد كفايات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها الجريدة الرسمية عدد 26 الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

الفرع الثاني: المسابقات على أساس الشهادات

يعتبر المؤهل العلمي أو الشهادات التي تحصل عليها المترشح في هذا النوع من المسابقات الدور الأساسي في التوظيف، حيث تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وتتقيط معايير الإنتقاء المنصوص عليها قانوناً.

بدأ المشرع الجزائري العمل بنظام المسابقات على أساس الشهادة منذ أول قانون أساسي عام للتوظيف العمومية لسنة 1966 وصولاً إلى الأمر رقم 03/06، وتطبيقاً لهذا الأخير جاء المرسوم رقم 194/12، والذي ينص في المادة 3 منه الحالات التي يلجأ فيها المسابقات التوظيف على أساس الشهادات، ويكون متى توفر لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أعوان متعاقدين، أو أعوان يشتغلون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات الذين يستوفون الشروط القانونية المشتركة للإلتحاق بالرتبة المعنية، فالتوظيف هنا يجب أن يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، إذ أن هذا الإجراء يمليه الإنشغال بمنح الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين وإعطاء معنى وغاية للسياسات العمومية للإدماج المكرسة لاسيما جهازي الإدماج المهني والاجتماعي، وقد جاء في تعليمة الوزير الأول عبد المالك سلال المؤرخة في 2014/01/26، التي كان موضوعها التوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العمومية¹، في النقطة الثالثة منها أنه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية قصر مسابقة التوظيف على المستخدمين الذين يعملون لديها في إطار الجهاز المساعد تطور طرق التوظيف في الوظيفة العمومية الجزائرية على الإدماج المهني والاجتماعي، الذين يستوفون الشروط القانونية للإلتحاق بالرتب المفتوحة للمسابقة. إذا كان عدد المناصب المالية الشاغرة أقل من عدد هؤلاء المستخدمين.

تتبع المؤسسة والإدارة العمومية معايير تنقيط المسابقات بناءً على الشهادات. تقوم المؤسسة بدراسة ملفات المترشحين وتنقيطها وفقاً للمعايير المحددة قانوناً. يتم ذلك لتحقيق مبدأ تساوي الفرص في الحصول

¹تعلية الوزير الأول عبد المالك سلال مؤرخة في 2014/01/26، متعلقة بالتوظيف في المناصب الشاغرة في المؤسسات و الإدارات العمومية مديرية العامة للتوظيف العمومية.

على وظيفة في القطاع العام، وتنفيذاً للمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 293/95. وقد صدرت العديد من المنشورات التي توضح معايير التتقيط، ومنها:

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

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

حيث جاء في نص المنشور الأول على إلزامية إختيار المترشحين للتوظيف على أساس الشهادة من خلال المعايير الأربع التالية وهي:

- ان تكون مؤهلات المترشح ملائمة مع متطلبات السلم أو الرتبة المعنية بالتوظيف.
- ان يكون التقدير على أساس الشهادة والمعدل السنوي للدراسات الجامعية وفترات التكوين التكميلي، الأعمال أو الدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية.
- مقابلة لجنة الإختيار.

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

- تقدير الشهادة
- أقدميه الشهادة.

¹المنشور رقم 09 المؤرخ في 2003/08/06 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق بالوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.
²المنشور رقم 07 المؤرخ في 8 ماي 2011، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية تطبيقاً للتعليمية رقم 1 مؤرخة في 2011/04/11 للسيد الوزير الأول والمتعلقة بإضفاء مرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية.

أما المنشور رقم 7 المؤرخ في 28/04/2011 الذي يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية الساري المفعول، فقد عدد 6 معايير للانتقاء وهي:

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح المتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها.
 - تكوين مكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
 - الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.
 - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح.
 - تاريخ الحصول على الشهادة.
 - نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء، فمواجهة المترشح للجنة الفنية يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء القدرة على التفكير والإحاطة بالمعلومات التي تخص الإدارة العمومية المعنية ثم تقييم هذه المعايير وتنقط بالنسبة لكل مترشح، وترتب النتائج طبقا للترتيب التنازلي فيعين الحاصل على أعلى درجة، ثم من يليه، فمن يليه مع التزام المؤسسة أو الإدارة العمومية باحترام هذا الترتيب عند إجراء التعيين حسب المناصب الشاغرة.
- كما يسند إجراء المقابلة إلى لجنة الإنتقاء المنشأة لهذا الغرض، والمنصوص عليها في التعليم رقم 18¹ حيث تتشكل من:

- ممثل الإدارة المعنية رئيسا.
 - موظف أو موظفين يحوزون على نفس الرتبة موضوع المسابقة.
- أما في ظل المرسوم 194/12 وتطبيقا له جاءت التعليم رقم 1 التي نصت أن تتكون لجنة الإنتقاء من:
- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها رئيسا.

¹التعليم رقم 8 المؤرخ في 18 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، مجموعة المناشير والتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2005.

- عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة، وفي حالة عدم توفر الإدارة العمومية المعنية على موظفين ينتمون إلى رتب أعلى، أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك فإنه بالإمكان اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة، أو الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة بشرط أن يشغلوا مناصب عليا مع تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجنة في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.

المطلب الثاني : التوظيف المباشر

تم تخصيص هذا المطلب الدراسة مضمون التوظيف المباشر وتبيان أهميته كفرع أول ثم تم التطرق إلى إجراءاته كفرع ثاني.

الفرع الأول: مضمون التوظيف المباشر وأهميته

كانت هذه الطريقة الأكثر انتشاراً في اختيار الموظفين العموميين لعدة قرون، حيث كانت السلطات المختصة بالتعيين تقوم بتنفيذ هذا الاختبار وفقاً للمعايير والضوابط التي ترى أنها تحقق مصالحها. وبالطبع، تحمل هذه الطريقة العديد من العيوب، أهمها انتشار المحسوبية والنفاق والتمييز بين الموظفين في شغل الوظائف العامة¹. تتعلق هذه الطريقة بالتوظيف المباشر في الوظائف الشاغرة، والذي يقتصر على المرشحين الذين تلقوا تدريباً متخصصاً في مؤسسات مؤهلة لذلك، وهذا ما ينص عليه صراحة القوانين الأساسية المتعلقة بسلك الاستقبال²، وهناك أمثلة عديدة على ذلك، مثل وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، حيث يعتمدون على التوظيف المباشر للأسلاك الشبه طبية الخريجين من المعاهد الوطنية للتكوين الشبه الطبي، وكذلك لخريجي المدرسة العليا للأساتذة في وزارة التربية والتعليم³، كما نصت عليه المادة 80 من الأمر 03/06⁴.

وفقاً لهذا النمط، يتم اختيار الموظفين عن طريق درجة إعدادهم في مؤسسات تكوين مؤهلة تابعة للإدارة أو الجهة الوصية التابعة لها والتي تديرها لهذا الغرض⁵، و إن كانت هذه الطريقة تعد من أفضل و

¹ علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 57.

² حدادي عمر، عميري أحمد، مرجع سابق، ص 76.

³ إيصالحي مريم، خلايفية ماجدة، مرجع سابق، ص 71.

⁴ المادة 80 من الأمر 03/06.

⁵ جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 47.

أحسن الطرق لاختيار الموظفين حيث تقوم الإدارة بإنشاء معاهد و مدارس الإعداد للموظفين وتأهيلهم للقيام بالوظائف المطلوبة و الشاغرة كالذين يتكونون في مراكز تكوين المعلمين ، و المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية¹، إلا أنها في الواقع ترتب في كثير من الأحيان فسادا في الجهاز الإداري و عجزه عن تحقيق الصالح العام².

الفرع الثاني: إجراءات التوظيف المباشر

لم يكن التوظيف المباشر يخضع لإجراءات معينة سوى التحقق من توافر الشروط العامة للتوظيف في المترشح وشغور المنصب. كانت السلطة المعنية بالتعيين تقوم بتوظيف المرشحين مباشرة عند شغور المنصب دون الحاجة إلى الإعلان أو أي إجراء آخر. ومع ذلك، كان هذا النهج يمكن أن يؤدي إلى التمييز والمحسوبية والمحابة والنفوذ الحزبي بدلاً من الاعتماد على المساواة والكفاءة. ولهذا السبب، قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإصدار منشور في عام 2003 يخضع هذا النوع من التوظيف لنفس الإجراءات المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

والجدير بالذكر أن هذا النوع من التوظيف يخص الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونيا ونذكر منها : الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة.

ومراعاة لهذا الاعتبار قامت المديرية العامة للوظيفة العمومية بإصدار منشور بتاريخ 06/08/2003 إخضاع هذا النمط من التوظيف إلى الإجراءات ذاتها المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات³، ويؤكد هذا بالمنشور رقم 15 المؤرخ في 29/04/2006 الذي وحد المعايير الخاصة بهما⁴.

يجب الإشارة إلى أن الإجراءات المذكورة سابقاً تنطبق على خريجي بعض مؤسسات التعليم، مثل خريجي المدرسة الوطنية للإدارة، حيث يتم توظيفهم في رتبة متصرف بناءً على الشهادة. أما بالنسبة لخريجي

¹حدادي عمر ، عميري أحمد، مرجع سابق، ص 76.

²علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 58

³بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 264

⁴تويوه طارق، مرجع سابق، ص 48

- المنشور رقم 25 المؤرخ في 06/08/2003 يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.
- المنشور رقم 15 المؤرخ في 29/04/2006 يتعلق بتنقيط معايير اختبار المترشحين في مسابقات الامتحانات والاختبارات المهنية، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

مؤسسات تعليم أخرى، فلا يتم توظيفهم بناءً على معايير انتقاء، بل يتم توظيفهم بعد اجتيازهم التكوين المتخصص من خلال توزيع الوزارة الوصية للمتخرجين.

على المؤسسات التي تتوفر على المناصب الشاغرة ومثال ذلك توزيع خريجي المدرسة الوطنية لكتابة الضبط على مختلف المحاكم والمجالس عبر الوطن¹

وقد أخذت الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات، كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للإدارة التي تم إنشاؤها سنة 1964 والتي تتكفل بتقديم التكوين العلمي والتدريب الفني والتقني للمنخرطين في إطارها من أجل إعدادهم لتقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية وكذا المدرسة العليا للقضاء التي تم إنشاؤها سنة 1989، التي تقوم بعملية التوظيف المباشر للقضاة بعد قضائهم فترة التكوين المتخصص بالمدرسة العليا للقضاء².

وعليه فإن شروط نجاح هذه الطريقة في التوظيف تتمثل في نوعين: شروط سابقة للتوظيف المباشر وأخرى معاصرة للتوظيف المباشر:

أولاً: الشروط السابقة لنجاح التوظيف المباشر:

- يتطلب نجاح التوظيف المباشر السابق للتكوين المتخصص ضمان نزاهة المسابقات التي تُعقد للالتحاق بالتكوين المتخصص، بهدف اختيار أفضل المرشحين.
- يجب أن يكون عدد المتقدمين للتكوين متناسباً مع عدد الوظائف الشاغرة، حيث يؤدي تجاوز عدد المتقدمين للتكوين عدد الطلبات المقدمة من المؤسسات والإدارات العامة إلى زيادة في النفقات وفقدان الربط المباشر بين التكوين والتوظيف.
- من الضروري إيجاد الآليات القانونية اللازمة لربط التكوين المتخصص والتوظيف المباشر في الحالات التي لا تكون فيها الإدارة المسؤولة عن التوظيف هي المشرفة على التكوين.

¹بوظيفة مراد، مرجع سابق، ص 264.
²حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 29.

- يجب وجود نظام تكوين فعال يجمع بين المعرفة النظرية والتدريب العملي لتأهيل المرشحين لأداء مهام الوظيفة المطلوبة.

ثانيا : الشروط المعاصرة لنجاح التوظيف المباشر

- يجب أن يكون التركيز في هذه المدارس والمعاهد على التدريب والتأهيل المتخصص، حيث يتم تقديم دراسة تتوافق مع متطلبات الوظائف التي سيشغلها الطلاب بعد التخرج، سواء كانت تتطلب مهارات فنية، علمية أو عملية.

- يجب أن تأخذ الإدارة في الاعتبار حاجة الجهاز الإداري الفعلية للمتقدمين لهذه المدارس والمعاهد عند قبولهم.

- يجب أن يكون التعيين في الوظائف المخصصة لهذا النوع من التدريب مقتصرًا على الأشخاص الذين يجتازون هذه المرحلة من التأهيل بنجاح.

المطلب الثالث :الفحص المهني

يعتبر التوظيف عن طريق الفحوص المهنية أحد أنواع التوظيف المنصوص عليها في بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة. ولا يختلف هذا النوع من التوظيف كثيرًا عن طريقة التوظيف عن طريق المسابقة التي تعتمد على الاختبارات. ومن أجل تجنب التكرار في الشرح، سنركز فقط على النقاط التي يتميز بها هذا النوع من التوظيف مقارنة بطريقة التوظيف عن طريق المسابقة.

الفرع الأول: تعريف الفحص المهني

الفحص المهني كنمط من أنماط التوظيف المنصوص عليها في المادة 80 من الامر 06/03 يتوجب الأمر التطرق إلى مضمونه وأهميته، ثم إلى ضمانات تحقيق نجاحه وأخيرا إلى تقديره.

لم تعرف المادة 80 من الامر 06/03 التي نصت على طرق التوظيف الفحص المهني وكذلك الشأن بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 12/194، المتعلق بالمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية¹.

¹بوظيفة مراد، مرجع سابق، ص 258.

زيادة على غياب التعريف، أورد الأمر المذكور مصطلحين متشابهين المصطلح الفحص المهني، وهما: الإختبار المهني، الفحوص المهنية.

كما يعتبر التوظيف على أساس الفحوص المهنية أحد أنواع التوظيف التي نصت عليه بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، ولا يختلف هذا النوع من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات.

تتم عملية الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهني والتي تقوم بالتموين في الاختصاص المعني يتم فتح وتنظيم الفحص المهني وفي حدود ثلاثة أشهر¹.

يتم فتح وتنظيم الفحص المهني وذلك بعملية الإعلانات والإشهار عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النوع من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية على مستوى مركز الإمتحان².

1 -رتبة العمال المهنيين

- يتضمن ذلك اختبار تطبيق يحتوي على عدة فحوص تهدف إلى تقسيم مؤهلات المترشح لنيل منصب العمل المهني مدته ساعتين بمعامل 03 ، النقطة الإقصائية أقل من 06/02.
- اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة بمعامل 01

2 -رتبة الحاجب:

ويتطلب ذلك اختبار كتابي في الثقافة العامة وذلك يهدف إلى تقسيم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين وبمعامل 02.

3 -بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:

¹ أبوغالم إيمان، مرجع سابق، ص 71.
² توييرة طارق، مرجع سابق، ص 45.

ويسند هذا النوع من الفحص المهني الى مديريات النقل على المستوى الولائي يتضمن:

- إختبار شفوي في الثقافة العامة بمعامل 02

- اختبار شفوي في مادة ميكانيك للفئة المعنية بمعامل 02

- اختبار شفوي في قانون المرور بمعامل 03

- تطبيقي في مادة السياقة معامل¹ 04

ويتميز هذا النوع من التوظيف عن نمط المسابقة على أساس الاختبارات في النقاط التالية:

- تجري على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الإختصاص المعني بالفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المعنيين وسائقي السيارات والحجاب، يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 03 أشهر.

- حيث يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق الصاق الإعلانات لهذا النوع من التوظيف على مستوى المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية، وكذا مركز أو مراكز الإمتحان².

يتبين من خلال دراسة الفحص المهني كنوع من انواع التوظيف ان له عدة ايجابيات، كما له عدة سلبيات.

أولاً: إيجابيات الفحص المهني:

. بالإضافة إلى توسيع نطاق الفحص المهني وزيادة عدد المشاركين فيه، وترتيب المترشحين حسب نتائج الاختبارات، واعتماد المعدل 10 من 20 دون الحاجة للحصول على درجة إقصائية تقل عن 05 نقاط، يقدم الفحص المهني صورة واضحة عن قدرات المترشحين شريطة توفير ضمان لاختيار مواضيع الاختبارات بعناية من قبل لجنة متخصصة. وهذا يساعد الإدارة على تحقيق العديد من المكاسب، منها توفير الجهد والوقت والمال، حيث إذا تم توظيف مترشحين غير كفئين مهنيًا، سيتطلب تكوينهم الكثير من الجهد والوقت والمال.

¹نويوة طارق، مرجع سابق، ص 45، ص 46.
²تمرابط خطيب، مرجع سابق، ص 61.

ثانيا : سلبيات الفحص المهني

تم الإشارة في النصوص التنظيمية التي تحكم الفحص المهني إلى وجود سرعات نظرية وشكلية في العديد من الأسلاك. يركز هذا النوع من الفحوصات غالباً على مواد لا ترتبط بشكل مباشر بالمهام الأساسية المطلوبة للوظائف الشاغرة. كما أظهرت النصوص عدم تنوع الاختبارات بما يكشف عن الكفاءات الحقيقية للمتقدمين للوظائف. فعادة ما تكون الاختبارات كتابية فقط، ونادراً ما يتم استخدام الاختبارات الشفوية والعملية، وذلك ينطبق فقط على بعض الأسلاك.

من سلبيات هذا النوع من التوظيف هو إلغاء الطعن في نتائج الاختبارات وطلب التصحيح الثاني، وهذا يمس بحقوق المترشحين¹.

الفرع الثاني : إجراءات الفحص المهني

. تُعدّ الفحوص المهنية واحدة من أساليب التوظيف الداخلي التي تهدف إلى تعزيز مسار الموظف المهني منذ بداية عمله وحتى نهاية فترة عمله، ولذلك تتطلب هذه العملية اتخاذ عدة إجراءات قانونية وتنظيمية لضمان صحتها وموثوقيتها.

حيث نصت عليها النصوص القانونية الأساسية الخاصة² مثل المادة 80 من الأمر 06/03³ ، ولا يختلف الفحص المهني في الإجراءات عن المسابقة على أساس الاختبارات⁴، بمعنى أن الإجراءات الشكلية المتخذة في سبب إجراء مسابقات على أساس الاختبارات هي نفسها الواجب إتباعها في سبيل إجراء الفحوصات المهنية بدءاً من وجود المناصب الشاغرة وفتح التوظيف بها النوع وعملية الإشهار وتبليغ المترشحين وكذلك المؤسسات التي تجري المسابقة على أساس الفحص المهني وكذلك طلب رأي المطابقة من مصالح التوظيف العمومي والحصول على الموافقة⁵.

¹بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 260، ص 261.

²شطرات جوهرية، وازن زهية، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية 2018/2019، ص 56.

³ المادة 80 من الامر 06/03

⁴بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 260

⁵بن فيلال هوارية، آليات رقابة مسابقات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار ، 2019/2020، ص 25

ومع ذلك، يكمن الاختلاف بينهما في أن الفحوصات المهنية تتم في مجال التخصص الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات¹ بمعنى الفحوصات المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب تجري على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني.

- تتم عملية فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 03 أشهر.

- تتم عملية الإشهار عن الفحوص المهنية من خلال الصاق الإعلانات لهذا النوع من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية وكذا مركز أو مراكز الامتحان².

هذه الفحوص تخص عادة العمال المهنيين لاختبارهم كتابيا و شفويا، وكذا رتبة حاجب باختبارهم تماشيا وفئة السائقين من الصنف الأول والثاني باختبارهم شفويا وتطبيقيا³ ويتم الفحص على أساس المواد التالية:

أ - بالنسبة لرتبة العمال المهنيين

- يتضمن الاختبار التطبيقي عدة فحوص تهدف إلى تقييم مؤهلات المتقدم لوظيفة المعنية، ويستغرق مدة ساعتين، ويتم تقييمه بمعامل (3)، ويتم استبعاد المتقدم إذا كانت النقاط الحاصل عليها أقل من 6/20.

- امتحان شفوي يستمر لمدة نصف ساعة ، بمعامل (01) .

ب - بالنسبة لرتبة حاجب

- إختبار كتابي في الثقافة العامة، يرمي إلى تقييم المعلومات العامة للمتشرح لمدة ساعتين وبمعامل

(02)

ج- بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:

¹شطرات جوهرة وازن زهية، مرجع سابق، ص 56
²عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013 ، ص 79
³عز الدين بشقة، التوظيف والانتقاء المهني في الجزائر ، كشف أم قياس، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية إبراهيم بوزيد جامعة باتنة 1، العدد 02، ص 14.

تكلف بهذا النوع من الفحص المهني مديريات النقل على المستوى الولائي ويشتمل على :

-إختبار شفوي في الثقافة العامة المعامل(2) .

-إختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية المعامل(2) .

-إختبار شفوي في قانون المرور المعامل(3) .

-إختبار تطبيقي في مادة السياقة المعنية ... المعامل¹(4)

تقوم مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية، حسب الحالة، بإبلاغ أو فتح الامتحان أو الفحص المهني في مدة لا تتجاوز خمسة أيام. وبمجرد استلام مصالح الوظيفة العمومية لقرار فتح الامتحان أو الفحص المهني، يتم دراسته ويمكن رفض فتح الفحص المهني مع توضيح الأسباب في القرار².

وذلك من أجل قيام الإدارة بتصحيح الأخطاء التي وقعت فيها مع العلم أن هذا الرفض يكون مؤقت يمكن للإدارة رفع التحفظات وتعيد إيداعه من جديد، وأما الرفض النهائي وذلك السبب بديهي وهو عدم توفر مناصب شاغرة يمكن التنافس عليها.

يجب على الإدارة الرد في غضون 7 أيام على طلب الإجراءات، سواء كان الرد إيجابياً أو سلبياً. في حالة الموافقة على استكمال الإجراءات، يجب على الإدارة إشهار الفحص المهني في غضون 7 أيام من تاريخ الحصول على الرأي بالمطابقة. يجب أن يتم الإشهار عن طريق وسيلة معتمدة في عملية الإعلان، مثل التصديق الواسع في أماكن العمل والموقع الإلكتروني إن وجد³.

¹بن فيلال هوارية، مرجع سابق، ص 27.

²شطرات جوهرة وازن زهية، مرجع سابق، ص 57

³شطرات جوهرة وازن زهية المرجع السابق، ص 57

المبحث الثاني:

طرق التوظيف الداخلي

اولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة بموضوع الترقية، لأنها تعتبر احد الاسس المهمة للوظيفة العامة، فهي تلعب دورا حاسما في حسن سير عمل المؤسسات والإدارة العمومية وحتى انها تعمل على تشجيع الموظفين على مضاعفة جهودهم والرفع من مستوى أدائهم، ومن خلال الأمر 03/06 يعتبرها المشرع الجزائري حق من حقوق الموظف العمومي¹، من خلال نص المادة 38 من الأمر سالف الذكر . للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية².

وتعد الترقية من المزايا الهامة التي يحصل عليها الموظف و أكثرها أثرا في تحسين مركزه من الناحيتين المادية وأدبية.

فمن الناحية المادية: تؤدي الترقية إلى زيادة راتب الموظف، مما يضمن موردا إضافيا يتزايد مع كل ترقية من الناحية الأدبية: يترتب على الترقية صعود الموظف في السلم الوظيفي للجهاز الإداري الذي يتبع له وشغل وظائف جديدة في سلطاتها ومسؤولياتها، وخلق نوع من التنافس الشريف فيما بين الموظفين لحثهم على أقصى جهد و إبداع وتجديد ممكن رغبته في الفوز بالترقية وصولا إلى المناصب الإدارية العليا³. لذلك إن تحديد المعايير التي يجب في الاعتبار عند إجراء عملية اختيار الموظف الأهل للترقية ضرورة حتمية تفرض نفسها للابتعاد عن أي تحيز وسنتطرق إلى 3 معايير وهم:

-الترقية على أساس الشهادة.

-الترقية على أساس التكوين المتخصص.

-الترقية على أساس الامتحان المهني¹.

¹ حدراوي إكرام، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أحمد دراية، أدرار ، 2020-2021، ص 9.

² المادة 38 من الامر 03 /06.

³نواف كنعان، مرجع سابق، ص 122.

المطلب الأول: الترقية المباشرة

تتضمن الترقية المباشرة نوعين: الترقية على أساس الشهادة والترقية على أساس التكوين المتخصص

الفرع الأول: الترقية على أساس الشهادة

حيث تتم هذه الترقية للموظفين الذين تحصلوا على مؤهلات التي تسمح لهم بحق الأولوية الإلتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى يناسب تأهيلهم الجديد في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية²، ويرتكز هذا المعيار على الشهادات العلمية المكتملة للتخصص الذي تحصل عليه الموظف، والتي تسمح له من الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة في حدود المناصب المفتوحة التي تحتاج إليها الإدارة، مع توفر الشروط والإجراءات القانونية³.

أولاً: شروط الترقية على أساس الشهادة

والتي تخص الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة خلال مزاوله الموظف لوظيفة سمح له القانون حق متابعة دراسات جامعية والتي تسمح له بإحراز مؤهلات وشهادات تسمح له بتقليد وظائف أعلى وذلك في حدود الوظائف الشاغرة والمطابقة لتأهيله أو شهادته الجديدة⁴. حيث يرقى الموظفون على أساس الشهادة من بين الموظفين التي تحصلوا بعد توظيفهم على شهادات ومؤهلات علمية للالتحاق برتبة أعلى من رتبتهم الأصلية في السلم الإداري وفي نفس الشعبة في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي⁵ طبقاً للمادة 107 من الأمر 06-03 المتمثلة في الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

¹مصطفى توفيق، نظام الترقية في الوظيفة العمومية وأثرها على تحفيز العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019/2020، ص 25.

²مصطفى توفيق، المرجع السابق، ص 25.

³بوعزة دليلا، الترقية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن

باديس مستغانم 2019/2020، ص 36.

⁴بوغالم إيمان، مرجع سابق، ص 68.

⁵طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2018/2019، ص 17.

على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة....¹، ويحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادات فبات من حقه أن تتعكس إيجابيا على وضعه الوظيفي فيرقى من رتبة إلى أخرى².

ثانيا : إجراءات الترقية على أساس الشهادة

تحفز الترقية من الداخل الموظفين على العمل بجد وتزيد من إنتاجيتهم وتعزز الروح المعنوية لديهم. يبذلون جهوداً إضافية عندما يعلمون أن ذلك قد يؤدي إلى ترقيةهم. بالإضافة إلى ذلك، يتطلع الموظفون دائماً إلى الصعود والتقدم في وظائفهم في نفس المؤسسة حيث يعمل زملائهم³.

فالترقية على أساس الشهادة تتم بناء على طلب الموظف مرفوق بالشهادات والمؤهلات المتحصل عليها قيد العمل إلى الإدارة، فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب المالية المتوفرة خلال السنة الحالية، وتعتبر إجراءات الترقية على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات وذلك بشرط:

- أن يتوفر المنصب المالي.
 - أن يحصل الموظف على الشهادة بعد التوظيف.
 - ن تنص القوانين على مثل هذه الترقية⁴.
- فيما يتعلق بإجراءات الترقية على أساس الشهادة فهي تتم بناء على طلب من الموظف مع تقديم الشهادة المتحصل عليها إلى الإدارة، حيث تتم ترقية الموظف الذي تحصل على شهادات أو مؤهلات مباشرة في رتبة أعلى بقرار فردي من تاريخ التوقيع عليه مع الاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المتحصل عليها في رتبته الأصلية، حيث توضح إجراءات ترقية الموظف على أساس الشهادة في نقاط وهي:
- تتم بناء على طلب من الموظف.

¹المادة 107 من الامر.

²طبي مفتاح، مرجع سابق، ص 17.

³بقي اسماء، عبد القادر الجليلي، دور الترقية في رفع أداء الموظفين دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بأدرار، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامي، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017/2018، ص 266.

⁴الحاج رملي، أنماط الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2020، ص 59.

-تقديم الشهادة المتحصل عليها إلى الإدارة.

-تتم ترقيته مباشرة لرتبة أعلى بقرار فردي.

يقوم بالاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المتحصل عليها في رتبته الأصلية¹ هذه الإجراءات بالنسبة للترقية في الرتبة هي تلك التي كانت معتمدة في القانون القديم، وأكدها الأمر الجديد لتناسبها مع المرحلة، ورؤية المشرع إمكانية تحقيقها للغرض في هذا الجانب المحفز للموظف². قد يحصل الموظف قد خلال مساره المهني على شهادة، فيصبح من حقه أن تتعكس إيجابيا على وضعه الوظيفي، فيرقى من رتبة إلى أخرى حيث ميز المشرع الجزائري بين فئتين من المستفيدين من هذه الترقية، تضم الفئة الأولى كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولها على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد، وتتعلق هذه الفئة في الحقيقة في المترشحين للتوظيف.

الفرع الثاني: الترقية على أساس التكوين المتخصص

تضمنت النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة. ولتنظيم هذا النوع من الترقية، تم إصدار مرسوم يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم. ومن بين مميزات هذا المرسوم أنه يمنح امتيازات للموظفين الذين يتابعون تكويناً متخصصاً، بما في ذلك الترقية في السلك أو الرتبة وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص بالسلك أو الرتبة³.

أولاً: شروط الترقية على أساس التكوين المتخصص

إن هذا النمط من الترقية يرتكز في الأساس على التكوين، الذي يعد بصفة عامة أحد الرهانات التي تسعى الدولة إلى تكريسها كعنصر لازم لإصلاح الوظيفة العمومية⁴ حيث نصت المادة 107 من الأمر

¹ قادري نجمة بوليفة أسامة الآليات لترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي 2021/2022، ص 26، ص 27.

²دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى الجزائر ، 2010، ص 36.

³دبابي فتيحة، خيري سارة نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2017 ، ص 15

⁴طالب علي محمد، با عبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار ، 2016-2017، ص 15

03-06 في فقرتها الثالثة على أن الانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة¹ في نفس السلك، أو بالسلك الأعلى مباشرة ... يتم بعد تكوين متخصص إلى جانب الكيفيات الأخرى².

فالمشروع نص على هذا النوع من الترقيّة من أجل تطوير و تحسين المعارف و الكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها مع تجديد معلومات الموظفين بالتكيف في الوظيفة الجديدة³ ومن أجل تجسيد هذا النمط من الترقيّة تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والاحتياجات الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية و التقنية ومخصصات الميزانية لهذا الغرض، وفي هذا الإطار نقوم مصالح الوظيفة العمومية بالتخطيط والتنسيق لهذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة والمناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي⁴.

تتمثل الشروط الأساسية للترقيّة عن طريق التكوين المتخصص فيما يلي:

-إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات والمصادقة عليه.

-إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية والمصادقة عليه.

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

-إجراء إعلان إسهاري لهذه العملية لتمكين الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية من تقديم ترشحاتهم.

¹المادة 107 من الامر 03 / 06

²طالب علي محمد بعبو محمد، مرجع سابق، ص 16.

³غنايمي زوينة، ميلي مباركة نظام الترقيّة طبقا للامر 06/03 من الوظيفة العمومية - القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019/2020، ص 25

⁴دبابي فتيحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص 15.

-إعداد قرار تعيين في الرتبة المعنية بعد نجاح الموظفين في الدورة التكوينية المتخصصة بعد إعلان ذلك من طرف اللجنة الخاصة المؤهلة¹.

عادةً، يتطلب التكوين المتخصص لشغل المناصب ذات المعايير الخاصة الجودة والكفاءة والأداء الفعال. وعادةً ما تكون هذه المناصب مناصب عليا، مما يتطلب حيازة شهادة علمية جامعية على الأقل، أو تكوين يمكنهم من أداء المهام الإدارية في المناصب العليا. وبالتالي، فإنه من غير المعقول أن يكون شاغل المنصب غير مؤهل علمياً، أو ذو مستوى بسيط ولا يمتلك التكوين المهني اللازم للتحكم في العمل والصلاحيات المناطة به².

ثانياً : إجراءات الترقية على أساس التكوين المتخصص:

تضمنت النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة وذلك من خلال نص المادة 107 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي نصت على الترقية بعد التكوين³.

يتطلب المشرع الجزائري تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وتعميقها وتحديثها من خلال الترقية. ولتحقيق ذلك، تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتدريب وتحسين المستوى وتحديث المعلومات وفقاً لأهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية والاحتياجات الأساسية. يتم تخطيط وتنسيق هذه العمليات من قبل مصالح الوظيفة العمومية لتحديد المعاهد المتخصصة والمناصب الخاصة، خاصة فيما يتعلق بالتدريب المتخصص وفقاً للمخطط السنوي⁴.

و من أجل تنظيم هذا النمط من الترقية استحدث المرسوم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم⁵، الذي من مميزاته أنه منح امتيازات الموظفين

¹شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة 2013/2014، ص 83.

²يلقاسم تسعديت، النظام القانوني في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، 2014/2015، ص 36.

³المادة 107 من الأمر 03 / 06 .

⁴ -تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 103.

⁵المرسوم التنفيذي رقم 96/92 الصادر في 03 مارس 1996 المتضمن تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادرة في 06 مارس 1996.

الذين يتابعون تكويننا متخصصا من بينها، الترقية في السلك أو الرتبة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له هذا السلك أو هذه الرتبة¹.

حيث أكد هذا المرسوم (96-92) أن إجراءات الترقية على أساس التكوين المتخصص تتم وفق ما يلي:

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

- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية والمصادقة عليه².

- إعادة قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للالتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.

- إجراء إعلان إشهاري لهذه العملية.

- التكوين في معاهد أو مدارس خاصة.

- إعداد قرار فردي بالتعيين في الرتبة المعنية نجاح الموظف في دورة تكوينية³.

بعد انتهاء دورة التكوين المتخصص، تقوم الإدارة المعنية والمعهد الذي أشرف على تكوين الموظفين بإعداد محضر يوقع عليه من قبل مدير المعهد ومسؤول الإدارة المعنية. وبناءً على هذا المحضر، يتم ترقية الموظفين الناجحين في التكوين إلى رتبة أعلى، اعتباراً من تاريخ توقيع المحضر. ويتم تعيين الموظفين المستفيدين من الترقية بقرارات فردية مع الاحتفاظ بالخبرة المهنية التي اكتسبوها في رتبهم السابقة⁴.

يتم فتح دورة التكوين قبل الترقية بقرار أو مقرر من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين يحدد هذا القرار أو المقرر لاسيما:

- الرتبة أو الرتب المعنية.

- عدد المناصب المالية المفتوحة للتكوين.

¹دبائي فتيحة، خبري سارة، مرجع سابق، ص 35.

²جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 60.

³جريدة ساعد المرجع السابق ص 60، ص 61.

⁴تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 104.

- مدة دورة التكوين.
- المؤسسة المكلفة بالتكوين.
- قائمة المترشحين المعنيين بالتكوين.

وتبلغ نسخة من القرار أو المقرر وكذا نسخة من الاتفاقية المبرمة مع المؤسسة العمومية للتكوين للمصالح المركزية أو المحلية للتوظيف حسب الحالة خلال 10 أيام من تاريخ التوقيع.

يتم تبليغ الموظفين الذين يخضعون للدورة التكوينية من طرف الإدارة المستخدمة بتاريخ بداية التكوين بموجب استدعاء فردي وأية وسيلة ملائمة عند الاقتضاء¹. والمعايير المنصوص عليها في القانون وكذلك عدد المناصب المخصص لذلك.

المطلب الثاني : الترقية الاختيارية :

سنتطرق في هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول شروط الترقية عن طريق الاختيار اما الفرع الثاني إجراءات عملية الترقية الاختيارية.

الفرع الأول : شروط الترقية عن طريق الاختيار

تتمثل شروط الترقية عن طريق الاختيار في ما يلي²:

الشرط الأولى : ويتمثل في الاقدمية في السلك، بمعنى استقاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة لكن القانون الأساسي للوظيفة لم يفصل فيه بشكل نهائي، فقد ترك مهمة تحديدها للقوانين الخاصة ومن بينها المرسوم 89 - 224 المؤرخ في 5 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على الموظفين المنتهين الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، والموسوم رقم 04 - 08 المؤرخ في 12 جانفي 2008 والتي حددت الاقدمية الواجب توفرها قصد الاستفاد من الترقية الاختيارية حسب الرتبة وتقدير الاقدمية في الرتبة ب 10 سنوات من الخدمات الفعلية.

¹اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 76، ص 77.

²محمد يوسف أحمد السياح، مدى الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد و أثره على مستوى الخدمات في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية غزة 2008 ، ص 29.

الشرط الثاني : وجوب تسجيل الموظفين الذين يتوفر فيهم شروط الاقدمية في قوائم التأهيل في كل سنة، حسب المناصب الشاغرة المخصصة الترقية في حدود 10% بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الثاني: إجراءات عملية الترقية الاختيارية

ان عملية الترقية الاختيارية تمر بعدة إجراءات نلخصها في ما يلي :¹

1. تتم عملية الترقية الاختيارية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وهذا في حدود 10 بالمائة من المناصب الشاغرة.
2. تقوم الإدارة المعنية بإحصاء الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية أي يثبتون أقدميه في الرتب والتي تقدر ب 10 سنوات، ثم تنظر في ملفات المعنيين من أجل استخراج قرارات أو مقررات التعيين.
3. وبعد جمع كل ملفات المترشحين تقوم الإدارة بدراسة دقيقة وشاملة وعلى إثرها يتم إعداد قوائم التأهيل التي يتم
4. وفقها في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية، وإشهارها عن طريق نشر القوائم الاسمية حسب الرتبة والسلك في مواقع العمل المناسبة.
5. يجب ان نشير إلى أنه ينبغي تمديد أجل الإشهار لمدة كافية، بحيث يسمح بإعلام أكبر عدد ممكن من المترشحين.
6. يمكن دراسة الطعون التي يحتمل أن يتقدم بها الموظفون غير المسجلين على قائمة التأهيل من طرف المصلحة المتخصصة في هذا المجال.
7. يتم ضبط و إعداد قوائم تقديم المترشحين لكل الأسلاك والرتب وفق ترتيب حسب درجة الاستحقاق مع الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية وخلال هذه الفترة يتم استدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء مع تحديد جدول الأعمال ويوم الاجتماع.
8. يتم اصدار قائمة التأهيل بعد تسجيل المترشحين مع الأخذ بعين الاعتبار ترتيب المعنيين حسب الأقدمية، تتم المصادقة على قوائم التأهيل النهائية من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء ويتم بهذا الصدد إعداد

¹¹طالب علي ، محمد باعو محمد ، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، جامعة أحمد دراية، أدرار ، جامعة أدرار ، 2017 / 2016 ، ص 33 - 34.

محضر من طرف كاتب اللجنة يمضي عليه من طرف كافة أعضاء اللجنة والذي يجب أن يشكل الوثيقة القاعدية لإنشاء مشاريع القرارات أو المقررات المنظمة لترقية الموظفين في رتبة أعلى، وبعد إمضاء المحضر من طرف أعضاء اللجنة يصدر قرار أو مقرر المصادقة على محضر اللجنة ويمضي من طرف المسؤول الذي له صلاحية التعيين، وعلى اثر هذه العملية يقوم المسير بأعداد قرار أو مقرر ترقية المعني والذي يكون تاريخ سريان مفعوله ابتداء من أول الشهر الذي اجتمعت فيه اللجنة أو الشهر الموالي حسب الحالة.

المطلب الثالث : الترقية على أساس الامتحان المهني

تهدف هذه العملية إلى تحقيق الترقية المباشرة من الرتبة السفلة إلى الرتبة العليا في نفس السلك أو في سلك أعلى عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني¹. وتخضع هذه النوعية من الترقية لنفس قواعد وتنظيم امتحانات التوظيف الخارجي. ومن الشروط الأساسية لهذا النوع من الترقية أن لا يكون الموظف المرقي قد تم تعيينه في المناصب المالية المحددة وفقاً لنمط التوظيف الداخلي والخارجي. وتضمن هذه النوعية من الترقية للموظف الحصول على ترقية أسرع، مما يتيح له توفير الوقت بالمقارنة مع طرق الاختيار التقليدية، وذلك للحصول على نفس الرتبة أو منصب العمل. ويتطلب هذا النوع من الترقية من الموظف بذل جهود أكبر في التدريب والتحضير للمسابقة².

وفقاً للمادة 107 من الأمر 06-03، يتم تحديد الترقية في الرتبة وفقاً لعدة طرق، بما في ذلك الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني، وهذا يتوافق مع ما ذكر في الفقرة الرابعة من المادة المذكورة³.

عندما تنظم الإدارة امتحاناً مهنيًا بالتعاون مع مصالح الوظيفة العامة والجهات المخولة، ويستوفي الموظف شروط المشاركة وينجح في الامتحان، يتم الإعلان عن ترقبته من رتبة عمل في وضع معين إلى

¹ اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 7.

² تماريط خطيب، مرجع سابق، ص 70، ص 79.

³ دبابي فتيحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص 15.

رتبة جديدة أعلى منها درجة¹.

الفرع الأول: أهمية الترقية على أساس الامتحان المهني

تم إصدار التعليم رقم 08 في 18 أكتوبر 2004 من قبل المديرية للوظيفة العمومية في الجزائر، والتي تنظم إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في الإدارات والمؤسسات العمومية. وتم صدور التعليم رقم 01 في 20 فيفري 2013، والتي تطبق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12، وذلك لأهمية هذا النوع من الترقية ولضمان سيره بشكل جيد².

الفرع الثاني: شروط الترقية على أساس الامتحان المهني

يتطلب عدم تجاوز النسب المحددة في القوانين الخاصة عدد المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف، وكذلك يشترط الأقدمية في الرتبة الأصلية. وتتم وفق ما يلي:

- يتم الموافقة على المخطط السنوي لإدارة الموارد البشرية، الذي يحدد نسب الوظائف المالية الشاغرة المخصصة للترقية عن طريق اجتياز امتحان مهني.

- تقوم الإدارة بفتح الامتحانات المهنية بقرار أو مقرر، ويتم إبلاغ مصالح الوظيفة العمومية كجهة مراقبة في غضون 5 أيام عمل فعلية للتعبير عن رأيها في غضون 7 أيام، وإلا فإن الرأي المطابق يعتبر مكتسبًا اعتبارًا من تاريخ الإبلاغ.

- يتم إعلان قرار أو مقرر الفحص المهني على شكل ملصقات في جداول النشر داخل الإدارة لمدة لا تقل عن 7 أيام عمل.

- يتم تقديم ملفات المشاركة في الامتحان المهني من قبل الموظفين المعنيين إلى الإدارة (فرع أو مكتب المستخدمين) في غضون 15 أو 30 يومًا³.

¹ دبابي فتحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص16.

² بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص77.

³ جريدة ساعد، مرجع سابق، ص61.

- تُسجل الملفات في سجل (دفتر) يتم فتحه خصيصًا لهذا الامتحان من قبل السلطة المختصة بالتعيين، وذلك وفقًا لتاريخ استلامها.
 - بعد انتهاء الأجال، تقوم لجنة تقنية الملفات بدراسة الملفات وتحضير محضر في غضون 10 أيام، وترسل نسخة منه لصالح الوظيفة العامة في ظرف 10 أيام (يمكن التقدم بطعن) للموظفين الذين تم رفض ملفاتهم.
 - يتم إبلاغ الموظفين الذين تم قبول ملفاتهم بتاريخ المسابقة قبل 10 أيام من تاريخ إجراء المسابقة.
 - بعد اجتياز الامتحان المهني في مؤسسة عمومية للتكوين في غضون 4 أشهر، ويمكن تمديدتها بشهر بقرار من وزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية، يتم تحرير محضر إعلان نتائج الناجحين في النهاية.
 - يتم إبلاغ مصالح الوظيفة العمومية بمحضر النجاح في ظرف 7 أيام من تاريخ إعداده وتوقيعه، ويتم نشره عن طريق الإلصاق في مركز الامتحان.
 - يتم ترقية الموظفين الناجحين إما بقرارات فردية مباشرة أو تكوينية تسبق ترقية في بعض الرتب.
- يجب أن يتوفر لدى الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني مجموعة من الشروط، وأهمها أن يكون لديهم خبرة في الرتبة لا تقل عن خمس سنوات من الخدمة الفعلية، وفقًا للقوانين الأساسية المعمول بها. وينبغي أن تشغل هذه الشروط حوالي 30% من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي.¹

¹ جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 62.



خاتمة

خاتمة :

باختصار، ان الالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر يُعتبر فرصة مهمة للمواطنين للمساهمة في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة. تتضمن شروط الالتحاق بالوظائف العامة في الجزائر الامتثال لمعايير الأهلية والكفاءة المحددة، بالإضافة إلى اجتياز اختبارات ومقابلات شخصية حيث تسعى السلطات الجزائرية إلى تطبيق إجراءات شفافة ونزيهة في عملية الاختيار والتعيين لضمان استقلالية العمل الحكومي وتحقيق العدالة والمساواة في فرص العمل ومن خلال هذه الطرق، يمكن تحقيق توجيهات السياسات العامة وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للدولة الجزائرية،

النتائج:


توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج، أهمها:

- وهي ان المشرع وفق نسبيا في وضعه للنظام القانوني للالتحاق بالوظيفة
- لا يمكن للشخص أن يلتحق بالوظيفة العامة إلا بعد أن يجري مسابقة أو امتحان .
- إن المسابقات سواء عن طريق الشهادة أو الاختبار لا تتم بصورة مباشرة إنما عن طريق إجراءات قانونية محددة.
- في التوظيف المباشر يجب أن لا يفوق عدد المترشحين عدد الوظائف الشاغرة، لان تجاوزه يفقد الرابطة المباشرة بين التكوين والتوظيف
- عدم وضوح معايير التوظيف في الوظيفة العامة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير عادلة في بعض الأحيان.
- قصور اختبارات الكفاءة المستخدمة في عملية التوظيف عن قياس المهارات والقدرات الحقيقية للمتقدمين.
- ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة، ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى عدم ملائمة بعض التخصصات الدراسية لسوق العمل.
- وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل.

التوصيات:

بناءً على نتائج هذه الدراسة، يُمكن تقديم جملة من التوصيات، منها:

- إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف و عصرنتها وجعلها تتماشى مع متطلبات وطموحات الإدارة.
- ضرورة تقليص الوثائق الإدارية في ملف الترشيح للمسابقات.
- ضرورة العمل على اختيار انسب المعايير لترقية الموظفين والتي تكون ملائمة مع طبيعة الوظيفة المرتقي لها مما ينعكس إيجاباً على تطوير الجهاز الإداري والارتقاء به.
- وضع معايير توظيف واضحة وشفافة تضمن تكافؤ الفرص لجميع المتقدمين.
- تطوير اختبارات كفاءة فعّالة تقيس المهارات والقدرات الحقيقية للمتقدمين.
- توجيه الطلاب نحو التخصصات الدراسية الأكثر طلباً في سوق العمل.
- تعزيز التعاون بين مؤسسات التعليم العالي وقطاع العمل لضمان ملائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل.
- توفير برامج تدريبية و تأهيلية للشباب الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة.
- دعم مشاريع ريادة الأعمال للشباب لتوفير فرص عمل جديدة.



قائمة المصادر
والمراجع

1- قائمة المصادر والمراجع:

أ- المراسيم:

1- المرسوم التنفيذي رقم 96/92 الصادر في 03 مارس 1996 المتضمن تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادرة في 06 مارس 1996

ب- القوانين و الأوامر:

1- قانون رقم 27 لسنة 1980 المتعلق بقانون الخدمة العسكرية والوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 02، 10 يوليو 1980

2- القرار المؤرخ في 13 أوت 1997 يتعلق بالمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية لالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالقرارين المؤرخين في 23 ماي 200 و 17 جوان 2002.

3- المنشور رقم 25 المؤرخ في 06/08/2003 يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات صادر عن المدير العام للتوظيف العمومية

4- الأمر 01-05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية الجريدة الرسمية العدد الخامس عش الصادرة في 27 فبراير 2005.

5- المنشور رقم 15 المؤرخ في 29/04/2006 يتعلق بتنقيط معايير اختبار المترشحين في مسابقات الامتحانات والاختبارات المهنية، صادر عن المدير العام للتوظيف العمومية.

6- الأمر 03-06 الصادر في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 85، الصادرة في 16 يوليو 2006.

7- المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامة للتوظيف العمومية، أكتوبر 2008، ص 227.

- 8-التعليمية رقم 38 المؤرخة في 2008/08/02 التي تحدد تنظيم المسابقات و الامتحانات و الاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في
- 9-أنظر المادة 33 من المرسوم تنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012 ، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها الجريدة الرسمية عدد 26 الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.
- 10-تعليمية الوزير الأول عبد المالك سلال مؤرخة في 2014/01/26، متعلقة بالتوظيف في المناصب الشاغرة في المؤسسات و الإدارات العمومية مديرية العامة للوظيفة العمومية.
- 11-قانون 14-06 المؤرخ في 19 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، 10 غشت 2014.

ج-الكتب:

- 1-محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1989.
- 2-سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 1990.
- 3-صبري جلبي وأحمد عبد العال نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية دار الجامعة الجديدة، مصر، بدون طبعة. 2008.
- 4-محمد يوسف، أحمد السياح، مدى الالتزام بمعايير ترقية مدرء مكاتب البريد و أثره على مستوى الخدمات في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية غزة 2008.
- 5-دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى الجزائر ، 2010.
- 6-هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر ، 2010
- 7-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 8-محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني الوظيفة العامة القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

- 9- محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي الموظف العام شروط الوظيفة العامة وواجباتها - الجريمة التأديبية - العقوبة التأديبية - السلطات التأديبية النيابة الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012.
- 10- سليمان محمد الطماوي " مبادئ القانون الإداري ، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015.
- 11- عمار بوضياف، القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ص 92.
- 12- فوزي حبش ،الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت.

د- الأطروحات والرسائل الجامعية:

- 1- تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009.
- 2- شمس الدين بشير الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة أعمال قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة الجزائر، 2010-2011.
- 3- بوغاليم إيمان " واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية "، مذكرة لنيل الماستر ، كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2011-2012.
- 4- عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013 .
- 5- حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2013/2014.
- 6- شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة ، 2013/2014.
- 7- جاكلين تحسين عمرية، التعيين، في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين 2014.

8-بلقاسم تسعديت، النظام القانوني في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة،2015/2014.

9-اجبلي حادة، اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العامة وفقا للتشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل،2016/2015.

10-بن زكري ايمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة،2016/2015.

11-باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة زيان عاشور، الجلفة ، 2017/2016.

12-إيصالحي مريم خلايفية ماجدة، تلقي الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة 2016 / 2017.

13-دبابي فتيحة، خيرى سارة نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، 2017 .

14-طالب علي محمد، با عبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار ، 2017/2016.

15-بقي أسماء، عبد القادر الجيلالي دور الترقية في رفع أداء الموظفين - دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بأدرار،مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامي، جامعة أحمد دراية، أدرار،2018/2017 .

16-جريدة ساعد، النظام القانوني للاتحاق بالوظائف العامة في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة2018/2019.

17-بوقرة بسمة، عملية التوظيف ومراحلها بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بوشقوف، مذكرة لنيل شهادة دراسات عليا ما بعد التخرج كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945 ، 2018/2019.

- 18-شطرات جوهرة، وازن زهية، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية2018/2019.
- 19-طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة ،2018/ 2019.
- 20-غنايمي زوينة، ميلي مباركة نظام الترقية طبقا للأمر 06/03 من الوظيفة العمومية - القانون الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019/2020.
- 21-بن فيلال هوارية آليات رقابة مسابقات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار ،2019/2020.
- 22-الحاج رملي، أنماط الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر ، بسكرة،2019/2020.
- 23-بوعزة دليلة، الترقية في التوظيف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، 2019/2020 .
- 24-دبي سماح مخبتش سهام إسقاط الجنسية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2019/2020.
- 25-دبي سماح، مخبتش سهام، إسقاط الجنسية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، . 2019 /2020.
- 26-تمرابط خطيب، ضوابط التعيين في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020 /2021.
- 27-حدراوي إكرام، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أحمد دراية، أدرار ، 2020/2021.
- 28-زاير حسين، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم2020/2021.

29-شعباني موسى، بوبكر بوضياف الشروط العامة والخاصة للتوظيف، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، بسكرة 2021/2020.

30-قادي نجمة بوليفة أسامة الآليات لترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية
الحقوق والعلوم السياسية جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي 2022/2021، ص 26.

هـ-المقالات والمجلات:

1. تقليب سعد التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم
الإنسانية، جامعة الحاج لخضر ، باتنة المجلد 02 العدد 22 ، 03 / 2015
2. غربي أحسن التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات
القانونية، جامعة 20 اوت 1955 ، الجزائر، المجلد الرابع العدد الثاني 30/09/2019.
3. عز الدين بشقة، التوظيف والانتقاء المهني في الجزائر ، كشف أم قياس، مجلة المقدمة
للدراسات الإنسانية والاجتماعية إبراهيم بوزيد جامعة باتنة 1، العدد 02.

2-الكتب الأجنبية :

1-paris librairie général de droit et de jurisprudence, la fonction publique, Jean louis
morceau 1987.

2-Hossine CHERHABIL,Le recrutement dans la fonction publique algérienne, revue Idara,
2002.



فهرس المحتويات



شكر وعرفان	
اهداء	
مقدمة :..... أ-ب	
الفصل الاول: شروط الالتحاق الوظائف العامة في الجزائر	8
تمهيد	8
المبحث الاول :الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك	9
المطلب الأول: شرط الجنسية الجزائرية.....	9
الفرع الأول: تعريف الجنسية الجزائرية	9
الفرع الثاني: فقدان الجنسية او التجريد منها.....	12
المطلب الثاني : شرط التمتع بالحقوق الوطنية.....	13
الفرع الأول: شرط التمتع بالحقوق المدنية والسياسية	13
الفرع الثاني: شرط خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات التنافي مع الوظيفة العمومية .	14
المطلب الثالث : شرط أداء الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها	16
الفرع الأول : أداء الخدمة العسكرية	16
الفرع الثاني: الإعفاء من الخدمة العسكرية	18
المبحث الثاني : الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة	19
المطلب الأول: شرط السن.....	20
الفرع الأول: تعريف شرط السن.....	20
الفرع الثاني : إثبات شرط السن	21
المطلب الثاني: شرط التمتع بالحقوق الوطنية.....	22
الفرع الأول: شرط التمتع باللياقة البدنية.....	22
الفرع الثاني: شرط التمتع باللياقة الذهنية.....	23

24	المطلب الثالث: شرط المؤهلات المطلوبة
25	الفرع الأول: شرط الكفاءة العلمية (التأهيل)
26	الفرع الثاني: شرط الكفاءة العملية (الخبرة في المجال الوظيفي)
28	الفصل الثاني: طرق الالتحاق الوظائف العامة في الجزائر
29	تمهيد :
30	المبحث الأول : طرق التوظيف الخارجية
30	المطلب الأول: نظام المسابقات
31	الفرع الأول : المسابقات على أساس الاختبارات
35	الفرع الثاني: المسابقات على أساس الشهادات
38	المطلب الثاني : التوظيف المباشر
38	الفرع الأول: مضمون التوظيف المباشر وأهميته
39	الفرع الثاني: إجراءات التوظيف المباشر
41	المطلب الثالث :الفحص المهني
41	الفرع الأول: تعريف الفحص المهني
44	الفرع الثاني : إجراءات الفحص المهني
47	المبحث الثاني: طرق التوظيف الداخلي
48	المطلب الأول :الترقية المباشرة
48	الفرع الأول: الترقية على أساس الشهادة
50	الفرع الثاني: الترقية على أساس التكوين المتخصص
54	المطلب الثاني : الترقية الاختيارية :
54	الفرع الأول : شروط الترقية عن طريق الاختيار
55	الفرع الثاني: اجراءات عملية الترقية الاختيارية
60	خاتمة :

63..... قائمة المصادر والمراجع:

73..... ملخص الدراسة:

ملخص الدراسة:

الالتحاق بالوظيفة العامة يمثل خطوة هامة في مسار الحياة المهنية للفرد، حيث يتقدم المرشحون للوظائف العامة بهدف العمل في القطاع الحكومي أو المؤسسات العامة. يتضمن عملية الالتحاق بالوظيفة العامة عادةً عدة خطوات، بما في ذلك تقديم الطلبات، واجتياز الاختبارات والمقابلات، والتقييد بالمعايير والشروط المحددة للوظيفة. يشمل الالتحاق بالوظيفة العامة مزايا مثل الاستقرار في الوظيفة، والمزايا الاجتماعية والتأمينية، بالإضافة إلى فرص الترقى والتطوير المهني. تعتبر الوظائف العامة جزءًا أساسيًا من البنية التحتية لأي مجتمع، حيث تساهم في تقديم الخدمات الحيوية وتحقيق الرفاهية العامة.

الكلمات المفتاحية: المرشحون، القطاع الحكومي، المؤسسات العامة، الطلبات، الاختبارات، المقابلات، المعايير، الشروط، الاستقرار، المزايا الاجتماعية

Abstract:

Joining the public sector job is a significant step in an individual's professional life, where candidates apply for public positions with the aim of working in government or public institutions. The process of joining a public job typically involves several steps, including submitting applications, passing tests and interviews, and complying with the specific standards and conditions of the job. Joining a public job includes benefits such as job stability, social and insurance benefits, as well as opportunities for promotion and professional development. Public jobs are considered an essential part of any society's infrastructure, contributing to the provision of vital services and the achievement of public welfare.

Key Words: Candidates, Public Sector, Public Institutions, Applications, Tests, Interviews, Standards, Conditions, Stability, Social Benefits