

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية  
فرع: قانون عام  
تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم: الحقوق.  
رقم: .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب(ة): عبد الفتاح جعلاب

تحت عنوان

النظام القانوني لمسابقات التوظيف في الجزائر

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رداوي مراد
مشرفا و مقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	ميلود ذبيح
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	هلتالي أحمد

السنة الجامعية: 2019/2018.

## ﴿شكر و تقدير﴾

لله الحمد والشكر كله، أن وفقني لإنجاز هذا العمل، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن منطلق قوله صلى الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

أتقدم بجزيل الشكر ووافر الامتنان إلى أستاذي الفاضل " ذبيح ميلود" الذي تقبل مشكوراً الإشراف على هذه الرسالة، و شجعني على البحث في هذا الموضوع وبتوجيهاته السديدة والقيمة ورعاية صدره وطول صبره أثناء فترة البحث فله مني فائق الاحترام والتقدير كما أتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة على تحملهم عناء قراءة وتصحيح وإثراء هذه المذكرة وفي الوقت نفسه أود أن أتقدم بالشكر إلى أساتذتي بجامعة المسيلة، الذين لم يبخلوا علينا بالنصائح والإرشادات .

إلى كل هؤلاء وأولئك الذين لم يسع لي المقام لذكرهم، وأسعى عبارات تقديري واحترامي .

يعلاب عبد الفتاح

# مفتحة

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، والتي تحتل مكانة عالية ضمن المجموعة الوطنية باعتبارها أداة ومظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، ولها دور سياسي وإداري في النظام المؤسساتي، فهي مطالبة لا سيما في الدول النامية، بالتكيف مع مقتضيات العصر، كما أنها تعتبر أداة أساسية في حياة الأفراد كونها وسيلة من وسائل تقديم الخدمة العمومية، وكذلك هي تجسيد لعمل الإدارة العامة التي تمثل واجهة الدولة، وبقدر الرضا عن هذه الواجهة من قبل المواطنين تقاس فاعلية الإدارة العمومية وكفاءتها، وذلك لكون هذا القطاع لا يهتم بالجانب الربحي كهدف أساسي بقدر ما يهتم بأداء خدمة عامة ومجانية في غالب الأحيان، ولا يتحقق هذا إلا في ظل وجود أداة تجسد هذا الهدف، والتي تتمثل في وظيفة عامة تتناسب والمهام الموكلة إليها.

وقد قام المشرع الجزائري باعتماد مجموعة من الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتنوع هذه الضوابط بين الموضوعية والتي يؤدي تخلفها إلى المنع من الالتحاق بالوظيفة، وبين الضوابط والإجراءات والشكليات التي تبين طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي يؤدي خرقها أو عدم احترامها إلى بطلان الالتحاق بها، وقد اعتمد المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة، وخاصة الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نظام المسابقات في الالتحاق بالوظائف العمومية.

### أسباب اختيار الموضوع

أما عن أسباب اختياري لهذا الموضوع فتعود إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية، وتتمثل الأسباب الذاتية في محاولة معرفة مدى مطابقة الإجراءات المنصوص عليها في القانون المتعلق بمسابقات التوظيف للواقع، وهذا لما تحوزه هذه الأخيرة من أهمية بالغة في المجتمع، وكذلك الرغبة في الإسهام ولو بالجزء اليسير من خلال هذه الدراسة وإضافتها إلى الدراسات السابقة المتعلقة بهذا المجال، أما الأسباب فالموضوعية في أن الوظيفة العمومية تكتسي أهمية بالغة في موضوعات القانون الإداري ونظام المسابقات جزء لا يتجزأ

منها لذلك فهو يتميز بموقع هام في الوظيفة العمومية وكذلك بسبب الأهمية الكبيرة التي يحتلها التوظيف في حياة الفرد.

## أهمية الموضوع

تكمن أهمية الموضوع في أن التوظيف جزء لا يتجزأ من حياة الأفراد ويعد نظام المسابقات من الطرق الأكثر شيوعا في التوظيف كما أن المشرع أعطى الموضوع اهتمام كبيرا وهذا ما تبرزه معظم القوانين المتعلقة به.

## أهداف الموضوع:

- إبراز أهمية نظام المسابقات في عملية التوظيف في الوظيفة العمومية.
  - توضيح الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة العمومية في عملية التوظيف عن طريق المسابقة.
  - إبراز اهتمام المشرع بالمسابقات من خلال القوانين العديدة التي أقرها بخصوصها.
  - إن موضوع النظام القانوني لمسابقات التوظيف يعتبر من المواضيع الهامة في الوظيفة العمومية، ولهذا يمكن صياغة إشكالية هذه الدراسة على الشكل التالي:
- ما مدى نجاح المشرع الجزائري من خلال النظام الوظيفي المتبع في اشباع حاجات الأفراد طالبي الوظيفة العامة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج الوصفي والتحليلي في الدراسة والذي ظهر من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع الدراسة وكذا لتوافقه مع الموضوع.

## صعوبات البحث :

كما هو معروف لا يخلو أي بحث من الصعوبات من الصعوبات والعوائق ومن بين الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث نذكر :

قلة المراجع التي تتناول موضوع مسابقات التوظيف خاصة الوطنية منها حيث لا يمكن الاعتماد على المراجع الأجنبية للخصوصية التي يتمتع بها موضوع دراستنا. ويعتبر ضيق الوقت من أكثر الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا العمل. وفي نفس الإطار وللإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا خطة ثنائية تتكون من فصلين والتي جاءت على النحو التالي :

### **الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي**

**المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية**

**المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي**

### **الفصل الثاني : نظام مسابقات التوظيف في الجزائر (توظيف خارجي)**

**المبحث الأول: نظام المسابقات في الالتحاق بالوظيفة العمومية**

**المبحث الثاني: شروط وكيفيات تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري**

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية  
والموظف العمومي

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

يعد نظام الوظيفة العمومية الجزائرية موروثاً من التريكة القانونية للاستعمار وهو نظام قائم على منطق البنية المغلقة التي تسند إلى قانون أساسي للوظيفة العمومية وسنتناول في هذا الفصل مفهوم الوظيفة العمومية (المبحث الأول) ومفهوم الموظف العمومي (المبحث الثاني).

### **المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية.**

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأساسية للنظام الإداري، ويختلف مفهوم هذه الأخيرة حسب كل دولة ونظامها القانوني والاتجاه الفقهي الذي تنتهجه.

### **المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية وأنظمتها**

تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد تعريف موحد للوظيفة العمومية وذلك بسبب اختلاف تعريفاتها حسب الدول ودرجة تدخلها في نظام الخدمة العمومية لديها وكذا نظرتها للقائمين بهذه الخدمة.

### **الفرع الأول: المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية.**

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية في اللغة العربية، حيث تقابله عبارة *fonction publique* في اللغة الفرنسية أما في اللغة الإنجليزية فيعبر عنه بـ *civil service* وقد تم إعطاء عدة تعاريف للوظيفة العمومية والتي نذكر منها:

**التعريف الأول:** الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف وهي توجد عبارة قبل أن يستغلها أحد لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها ومن يشغلها فهي تبقى قائمة ولا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها، والقاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - أبو زيد فهمي ، وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1994 ص 35.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

**التعريف الثاني:** المعنى الموضوعي أو المادي يرى أن الوظيفة العامة ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام ومنه فهي - أي الوظيفة العامة - لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لصاحب الوظيفة والتي يستطيع أن يتنازل عنها وفقا لمشيئته... أما المعنى الشكلي أو العضوي فإنه يعني بالوظيفة العامة كل الأفراد الذين يقومون بالعمل في خدمة المرافق العامة ولهذا فإنه يركز على النظام القانوني الذي يطبق على مجموع العاملين بالإدارة<sup>(1)</sup>

**التعريف الثالث:** تشتمل الوظيفة العمومية على مدلولان أحدهما شكلي والآخر موضوعي :

**أ) المعنى الشكلي:** تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة وهؤلاء الموظفون يعملون لصالح الإدارة وباسمها .

**ب) المعنى الموضوعي:** ويعنى به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفون والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام واختصاصات.<sup>(2)</sup>

وكذلك فإن تعريف الوظيفة العمومية من الناحية الاصطلاحية يقصد بها أحد المعنيين، المعنى الموضوعي أو المعنى الشخصي.

**أولاً- المعنى الموضوعي للوظيفة العامة:** يتسم هذا المعنى بالطابع الفني، إذ هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والمهام والاختصاصات القانونية، يناط القيام بها لشخص معين إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989، ص18.

<sup>2</sup> - عبد العزيز السيد الجوهري، **الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر، ص05.

<sup>3</sup> - أحمد بوضياف ، **الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986 ص13.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتوظيف العمومية والموظف العمومي

ويطلق على هذا أحيانا المفهوم الأمريكي لأنه بدأ تطبيقه بالولايات المتحدة الأمريكية، ثم انتقل إلى بعض الدول المتأثرة في تشريعاتها الوظيفية بالولايات المتحدة الأمريكية ككندا والبرازيل، وهو مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات بصرف النظر عن شاغل الوظيفة وما يحمله من مؤهلات دراسية أو أقدميته في الخدمة، وغير ذلك من الظروف الشخصية، ومن ثم فإن الموظفين يكادون يخضعون للنظام القانوني نفسه الذي يخضع له كافة العاملين، سواء كانت وظائفهم عامة أو خاصة، إذا لا فرق في هذا المفهوم بين وظيفة عامة ووظيفة خاصة فجوهر الوظيفة واحد.<sup>(1)</sup>

**ثانيا- المعنى الشخصي للوظيفة العامة:** ويراد بالوظيفة بناء على هذا المعنى "مجموعة القواعد القانونية المنضمة للحياة الوظيفية للموظف العمومي منذ دخوله الخدمة وحتى خروجه منها"<sup>(2)</sup> حيث يركز هذا المفهوم على شخص الموظف بما يحمله من مؤهلات دراسية وصفات وقدرات شخصية، وعلى مركزه في السلم الوظيفي وأقدميته وعلاقته بغيره من الموظفين، وذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به وعن علاقة هذا العمل بالوظائف الأخرى.<sup>(3)</sup>

تعتبر الوظيفة العمومية ضمن هذا النظام مهنة أو سلك تتسم بالدوام والاستقرار، ينقطع لها الموظف وبطل فيها إلى أن يبلغ السن المحددة لانتهاء الخدمة أو يستقيل، أو يفصل لأي سبب من الأسباب ولا يرتبط مصير الموظف بوظيفة معينة، كما أن الإدارة في حالة إلغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف لأي سبب من الأسباب لها أن تستفيد من خدماته في عمل آخر يتناسب مع قدراته واستعداداته.<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق ص 21.

<sup>2</sup> - صبري جليبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، ص 20.

<sup>3</sup> - محمد حسن علي وبأحمد فاروق الحاميلي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006 ص 04.

<sup>4</sup> - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 25.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتوظيف العمومية والموظف العمومي

ويطلق على هذا المفهوم أحيانا المفهوم الأوروبي للتوظيف العمومية، لأن بداية تطبيقه كانت في الدول الأوروبية، خاصة فرنسا وإنجلترا، ومن ثم انتقل ليطبق في أغلب دول العالم.

### ثالثا- الوظيفة العمومية في النظام الجزائري.

اعتمد المشرع الجزائري في تعريفه للتوظيف العمومية في أول قانون ينظمها بعد الاستقلال على المعيارين الشكلي والموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية، حيث أقرن صفة الموظف بالوظيفة، وهذا ما يؤكد نص المادة 1 من الأمر 66-133 التي نصت على أنه "يعتبر موظفين الأشخاص الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية للدولة".<sup>(1)</sup>

وبعد صدور الأمر 06-03 قام المشرع الجزائري بالمزج بين المذهبين الشكلي والموضوعي سعيا منه لتحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العمومي مع أخذه بنظام السلك الوظيفي، وهذا طبقا لنص المادة 4 من هذا الأمر حيث جاء فيها: "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية ورسم في رتبة في السلك الإداري"<sup>(2)</sup>

تبنى المشرع الجزائري كأصل عام المفهوم العضوي للتوظيف العمومية، ويمزجه بما يوجد في مزايا المفهوم الموضوعي كتخصيصه في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية في الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان "الأنظمة القانونية الأخرى للعمل" حيث جعل الأمر في هذا الفصل نظاما تعاقديا موازيا لنظام التوظيف العادي اذ يتم التعاقد في مناصب الشغل التي تتضمن

<sup>1</sup> المادة 1 من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية عدد 16، ص 547.

<sup>2</sup> الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية ج ر ، عدد ، 46 ، ص 4.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات والأعوان الذين يشغلون هذه المناصب لا يمكنهم اكتساب صفة الموظف العمومي.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية.

سنتناول في هذا الفرع نظام الوظيفة العمومية المفتوح، والمغلق، وموقف الوظيفة العمومية الجزائرية من النظامين.

### أولاً: نظام الوظيفة العمومية المفتوح.

يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة بمظهر الوظيفة الإدارية ذاتها، فهو مشروع لا يسير بالضرورة من قبل الدولة، ويمكن أن يكون مستقلاً وخصوصاً، يستخدم أعوان يتميزون بالكفاءة والالتزام لتنفيذ المهنة التي استخدموا من أجلها.<sup>(2)</sup>

فالأعوان في النظام المفتوح، يوجدون في علاقة حرة اتجاه الإدارة المستخدمة لهم، وإن النظرة الأمريكية للإدارة تختلف اختلافاً كلياً عن النظرة الأوروبية، من حيث أن المواطن الأمريكي لا يميز بين الإدارة والقطاع الخاص فكلاهما يهدفان إلى تحقيق ذات الأغراض ولذلك فإن التوظيف في الإدارة لا يختلف عن التوظيف في المشاريع الخاصة، فهو يقوم إلى جانب المواصفات والمبادئ السابقة، على مبدأ المنافسة بين المترشحين لتولي المناصب الشاغرة.<sup>(3)</sup>

### خصائص النظام المفتوح:

- يعتبر نظام بسيط رغم ما يفرضه على الإدارة من أعباء خاصة إذ إنه يتطلب إعادة النظر المستمرة في تصنيف الوظائف وترتيبها.

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 11.

<sup>2</sup> - عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، الطبعة الأولى، مطابع مؤسسة الوحدة سنة 1981، ص 31.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، المرجع نفسه، ص 53.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتوظيف العمومية والموظف العمومي

- نظام مرن يتماشى وحاجيات الإدارة كما وكيفا وبالتالي يتلاءم ومقتضيات الإنتاجية، فالإدارة لا توظف من أجل التوظيف ولكنها تفعل ذلك من أجل سد حاجيات نوعية معينة.<sup>(1)</sup>

### ثانيا: نظام الوظيفة العمومية المغلق.

في ظل النظام المغلق للوظيفة العمومية، يعتبر الالتحاق بالوظيفة العمومية، التحاق بمهنة أو بحياة مهنية قابلة للتنوع، لا يرتبط فيها مصير الموظف العام بوظيفة قارة، بل يمكن للإدارة الاستفادة من خدماته في أي وظيفة أخرى، بحكم أن علاقة الموظف بالإدارة تنظمه قانونية تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة، وفق مخطط تسيير يحكم مساره المهني.<sup>(2)</sup>

وتمارس المهنة في ظل هذا النظام لفائدة المصلحة العامة، باسم ولحساب المواطنين، ولذلك فهي تشترط في المترشحين لها وفي شاغلها تأهيلا تقنيا وقدرات معنوية تمنح الوظيفة العمومية نوعيتها بالمقارنة بغيرها من الحرف أو المهن الأخرى، فالوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، تهدف إلى إضفاء طابع الديمومة الوظيفية التي تقتضي بدورها الانصراف وتفرغ الموظف لخدمة الدولة، وعدم السماح له بالانفتاح المهني على باقي النشاطات الأخرى، إلا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العمومية.<sup>(3)</sup>

### خصائص النظام المغلق:

- يشجع هذا النظام على نمو الصالح العام لدى الموظفين إذ يجعل تحت تصرف الإدارة أشخاص متشبعين بحكم بقائهم مدة طويلة في خدمتها بروح النزاهة والإخلاص والتفاني.<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2012، ص12.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص63.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه.

<sup>4</sup> - هاشمي خرفي، المرجع نفسه، ص21

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

- يتلاءم مع وضعية البلدان النامية إذ أنه يساعد على ضمان الاستقرار داخل الأجهزة الإدارية وعلى الزيادة من كفاءة الموظفين بصفة تدريجية ومنتظمة وهو بهذا المعنى يقدر قيمة الشخص أكثر مما هو يقدر المناصب الإدارية. (1)

### **ثالثا: موقف الوظيفة العمومية الجزائرية من النظامين .**

تبنّت الجزائر غداة الاستقلال في عام 1962 نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية كقانون 1996 وأمر 1959 شأنها في ذلك شأن غالبية بلدان العالم الثالث التي تحررت من الاستعمار ... ومن مبررات الأخذ بالنظام المغلق نذكر:

- المحافظة على توازن واستقرار الخدمة العمومية وضمان استمرارها.
- تكريس مبدأ ديمقراطية الالتحاق بالوظيفة العمومية كرد فعل طبيعي عن حرمان الأهالي الجزائريين من تولي الوظائف العمومية طيلة الفترة الاستعمارية.
- ضمان التكوين وترشيد الوظائف العمومية وذلك في انتظار تحديد تصور عميق للوظيفة العمومية يتماشى والاختيارات الإيديولوجية والهيكل الدستورية للجزائر المستقلة ومرجعياتها كبناء مجتمع جزائري على اختيارات أساسية قائمة على الاشتراكية ومشاركة أعوان الدولة في التسيير والمراقبة الذي لم تحقّه أنظمة الوظيفة العمومية لاحقا. (2)

### **المطلب الثاني: الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية.**

حدد المشرع مسبقا الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص المترشح لشغل منصب معين في الوظيفة العمومية ولم يترك للإدارة الحرية في ضبط وتحديد هذه الشروط وتعتبر هذه الشروط عامة تسري على الجميع دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل واللغة، وهذا

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص22.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص302.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

تكريسا للمبدأ الدستوري الذي ينص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون<sup>(1)</sup>

وتتمثل الضوابط التي حددها المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة في:  
**أولاً: الجنسية.**

تقتصر الدول المختلفة ووظائفها العامة في الأغلب الأعم على الوطنيين وذلك حرصاً منها على أمنها وسلامتها وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ فنص على أن يشترط في تولي إحدى الوظائف العامة التمتع بالجنسية الجزائرية.<sup>(2)</sup>

تحتفظ أغلب الدول كقاعدة عامة بوظائفها للمواطنين من أبنائها و تعتبره شرطاً ضرورياً للتوظيف والتعيين في الوظائف العامة نظراً لاستحقاقهم لهذه الوظائف وأولويتهم لها، فالجنسية هي رابطة قانونية وسياسية بين الفرد والدولة توجب عليه الولاء لها وتوجب عليها حمايته.

فحاملي الجنسية الأصلية هم مواطني الدولة وهم أصحاب الحق في تولي الوظائف العامة، حيث يشترط في المترشح لشغل الوظيفة عامة أن يكون من مواطني الدولة أي متمتعاً بجنسيتها كقاعدة عامة وهو شرط بديهي لأن مواطني الدولة هم أصحاب الحق في شغل الوظائف الشاغرة، وهم أقدر على تحمل أعباء الوظيفة والتعامل مع الجمهور مقارنة مع الأجنبي الغريب عن البلد، حيث تطبق بعض الدول مبدأ المساواة في الدخول إلى الوظيفة العامة على المواطنين وعلى الأجانب كالولايات المتحدة الأمريكية وسويسرا قصد جلب ذوي الكفاءة.<sup>(3)</sup>

أما في الجزائر فقد نصت المادة 75 في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 على أنه لا يمكن أن يوظف أياً كان في وظيفة عمومية ما لم يكن جزائري

<sup>1</sup> - المادة 51 من التعديل الدستوري الجزائري سنة 1996.

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 149.

<sup>3</sup> - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 218.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتوظيف العمومية والموظف العمومي

الجنسية<sup>(1)</sup> ولم يخض المشرع الجزائري هنا في التفاصيل حيث لم يتم بالتحديد أو التمييز بين ما إذا كان المطلوب هنا هو الجنسية الأصلية فقط أو الجنسية المكتسبة ووفقا لما سبق وبسبب عمومية نص المادة 75 فإنه لا يجوز لغير الحائزين للجنسية الجزائرية سواء كانت جنسية أصلية أو جنسية مكتسبة تولى الوظائف العامة.

ولعل السبب الذي يبرر اشتراط هذا الشرط في أي دولة بوجه عام هو ضرورة إعمال المبدأ الذي يقتضي بوجوب جعل الوظائف العامة وفقا على مواطني الدولة باعتبار أن الجنسية هي رابطة ولاء الشخص وعنوان إخلاصه، كما يقتضي هذا المبدأ من ثم بعدم توظيف الأجانب إلا عند الضرورة وبعقود مؤقتة تتضمن شروطها خاصة، فضلا عن أن المواطنين أولى من غيرهم في الاستفادة من مزايا الوظائف العامة فهم الأقدر على التعامل مع الناس حيث يفهمون طبائعهم ويعرفون احتياجاتهم وهم الذي يطمأن إلى ولائهم الدولة وحفظ أسرارها ... ولذلك كله كان قصر الوظائف على المواطنين من المطالب الوطنية التي تتمسك بها الدول حديثة الاستقلال.<sup>(2)</sup>

### ثانيا: التمتع بالحقوق المدنية.

ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 03 من المادة 75 من القانون 03.06 حيث أن عدم التمتع بالحقوق المدنية يكون بسبب العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات.

ويقصد بالحقوق المدنية مجموعة من الحقوق التي منحها الدولة بموجب القانون لجميع المواطنين ضمن حدودها الإقليمية، وهي أيضا تلك الحقوق التي يستحقها الشخص في الدولة باعتباره عضوا في جماعة وبصفته مواطنا فله الحق في أن يكون عضوا محلفا أو

<sup>1</sup> المادة 75 من الأمر رقم 06-03 السابق الذكر.

<sup>2</sup> نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط1، الإصدار الخامس، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 47.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

خبيرا أو شاهدا أمام القضاء، وكذا الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهذا ما نتج عنه علاقة متينة بين المواطنة والوظيفة العمومية (1)

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

" لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية". (2)

وعلى هذا المنوال استقر المرسوم 59/85 الذي أدرج هذا الشرط في المادة 31 فقرة 2 بنصها: "... أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية ...". (3)

في نفس الاتجاه ذهب القانون 03/06 حيث في المادة 75 فقرة 02 على: "... أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية ...". (4)

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري يصنف الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 09 من القانون رقم 23-06 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ويمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية طبقا لأحكام المادة 09 مكرر 01 في العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة (5)

<sup>1</sup> -حمود حمبلي، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2000، ص 139.

<sup>2</sup> - المادة 25 من الأمر 133-66 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية المرجع السابق

<sup>3</sup> - المادة 31 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 13، 24 مارس 1985 .

<sup>4</sup> - المادة 75 من الأمر 03-06 السابق الذكر.

<sup>5</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 200.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتوظيف العمومية والموظف العمومي

بالنسبة للصحيفة القضائية: تجدر الإشارة إلى أن اشترط الصحيفة القضائية ضمن محتويات الملف الإداري للمترشح أو الموظف يعني التأكد من غياب عدم الملائمة الجزائية أو السلوكية مع ممارسة الوظيفة المترشح لها أو المشغولة. (1)

وهذا يعني أن لا يكون للمترشح للوظيفة أي سوابق عدلية ويتمتع بحسن السيرة والسلوك فالقانون 03.06 في المادة 75 فقرة 03 يمنع من تولي الوظائف العمومية كل من تم الحكم عليه بعقوبات جزائية تتنافى وممارسة الوظيفة المراد شغلها. (2)

### ثالثا: ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

إن توضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة و المترشح للوظيفة معا، بحيث أنه لا يمكن توظيف أي مترشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، وقبل صدور الأمر رقم 03-06 كان يشترط في المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون إما معفى منها، وإما أدى واجب الخدمة الوطنية، ولكن نظرا للشكاوى الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف وفي استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للالتحاق بأي عمل بسبب وظيفتهم تجاه الخدمة الوطنية، أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن "إلغاء شرط إثبات الوفاء جد أجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين، وصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها غير أنه يجب على كل طالب لعمل أو لوثيقة إدارية من الشباب البالغين من العمر 20 سنة فأكثر، أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديد "إن كان مستفيد من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنيا أو معفى. (3)

وعليه فرغم إلغاء شرط الوفاء بواجب الخدمة الوطنية، وذلك لما تسبب فيه من صعوبات للشباب الراغب في الحصول على عمل فإنه يبقى مع ذلك على كل المترشح

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 201.

<sup>2</sup> - المادة 75 من الأمر 03-06 السابق الذكر.

<sup>3</sup> - نيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة محمد بوقرة " بومرداس"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، 2009-2010، ص 71.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

لوظيفة عمومية توضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية وينبغي أن تكون وضعيته منتظمة اتجاه الخدمة الوطنية حتى يتسنى لي الترشح وشغل وظيفة عمومية وذلك طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر عام 1974 بالأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 والنصوص التطبيقية بهذا الصدد.<sup>(1)</sup>

### رابعاً: ضابط السن والقدرة البدنية والذهنية.

بالرجوع إلى المادة 78 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية فإننا نجد أنها قد حددت السن الدنيا التي يجب على المترشح لشغل الوظيفة أن يبلغها والتي هي 18 سنة حيث جاء نص المادة كما يلي: "تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشر (18) سنة كاملة".<sup>2</sup>

أيضاً إن الموظف العمومي يعتبر ممثلاً للدولة فإن هذه الأخيرة تشترط من بين الشروط التي يجب توفرها في المترشح إلى الوظيفة العمومية شرط القدرة البدنية والذهنية، وذلك لإثبات أن المترشح للوظيفة قادر على تحمل أعبائها، ويكون على المترشح لشغل الوظيفة إثبات قدرته البدنية والذهنية من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس ومحلف، تؤكد بأن المعني سليم، غير مصاب بأي مرض أو عاهة تتنافى وممارسة مهامه إلى جانب المواصفات الطبية الأخرى المطلوبة.<sup>(3)</sup>

### خامساً: ضابط إثبات المؤهل المطلوب للالتحاق بالوظيفة.

ويقصد به إثبات المرشح للمستوى التأهيلي الذي يشترطه المنصب ويختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى المنصب المراد شغله، حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية كبيرة كلما تطلب ذلك مؤهل أعلى والعكس من ذلك صحيح، ويتم تحديد مستوى المؤهل ونوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب وقد أخذ المشرع

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 203.

<sup>2</sup> - المادة 78 من الأمر 06-03 السابق الذكر.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، المرجع نفسه، ص 204.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

الجزائري هذا الشرط بعين الاعتبار حيث تم النص عليه في الفقرة 05 من المادة 75 من الأمر 03-06 كما أشار إليه في المادة 79 من نفس الأمر.<sup>(1)</sup>

ومن ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري لم يقد بتحديد طبيعة المؤهلات المطلوبة توفرها في المترشح لشغل الوظيفة من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ولكنه قام بالإشارة إليها من خلال القوانين الخاصة بكل سلك من الأسلاك الوظيفة المختلفة.

---

<sup>1</sup>-تيشات سلوى، المرجع السابق، ص73.

### المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي.

إن تحديد مفهوم دقيق للوظيفة العامة يستدعى بالضرورة الوقوف على مفهوم الموظف باعتباره صاحب الحق والواجب في مضامين الوظيفة العامة، حتى يتضح لنا من تقرر الحقوق لصالحه والواجبات عليه ونميزه عن غيره من الأشخاص، وإن الموظف العام اسبق في الوجود من الوظيفة العامة، لأنه هو الذي أنشأها والإنسان هو صانع الدولة والجماعة (1)

### المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي.

من الملاحظ أنه لا يمكن العثور على مرجع تاريخي جامع مانع لظهور مصطلح الموظف العمومي بالمفهوم الشائع حالياً، فهو مرتبط بميلاد المجتمعات، وبأنظمتها الوظيفية وخدماتها المرفقية فوفقاً للمفهوم الروماني مثلاً، كان ينظر إلى الموظف كعون للسيادة Agent de la Souveraineté وكانت مهنة الإدارة والتسيير administré في نظر البعض تعني ديانة ثانية. (2)

ومنه فإنه لا يوجد عبر العالم تعريف موحد لمفهوم الموظف أو للوظيفة العمومية إلا أنه توخياً للوضوح يمكننا التمييز بين تعريفين أساسيين يختلف التعامل معهما في ظل أنظمة الوظيفة العمومية، هناك تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للأعوان ولكن على الدور الذين يضطلعون به داخل الجهاز الإداري وهو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى وطرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له ويوجد داخل هذا التعريف الواسع

<sup>1</sup> - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص2.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص13.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

تعريف أضيق يعنى أساسا بالوضع القانوني للموظف ويميزه عن العمال التابعين لأحكام قانون العمل، ولهذه التعاريف مدى أهمية تختلف باختلاف البلدان والأنظمة.<sup>(1)</sup>

وحيث نريد أن نحدد مفهوم الموظف العام نلجأ أولاً إلى القوانين المنظمة للوظيفة العامة فإن لم يوجد بها فإن مهمة هذا التحديد تقع على عاتق الفقه و القضاء ، و بالرجوع إلى المرسوم الأساسي للوظيفة العامة الجزائري الصادر في 02-جوان-1966 نجد أنه لم يعرف الموظف العام ، إن هذا التعريف مهم لمعرفة الأشخاص الذين ينطبق عليهم المرسوم، ولكن ورد بالمادة الأولى منه أنه يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعيّنين في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية التابعة للدولة وفي الجماعات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم.<sup>(2)</sup>

أما بالنسبة للمرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985م ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، فإنه لم يعط تعريفاً للموظف العام، ولكنه أخذ بنفس التمييز السابق للأمر 133/66 مع محاولة لتكييف مصطلحاته مع القانون الأساسي العام للعامل<sup>(3)</sup> ويعتبر "موظفاً في إطار هذين النصين" كل شخص عين في منصب دائم ورسم (أو ثبت) في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها.<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق ص 91.

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 5 .

<sup>3</sup> - القانون رقم 78-12-المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32

الصادرة بتاريخ 08 أوت 1976

<sup>4</sup> - هاشمي خرفي، مرجع نفسه، ص 98.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

أما بالنسبة للأمر رقم 03-06 المعتمد حاليا في الجزائر فقد عرف الموظف العمومي على أنه "يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".<sup>(1)</sup>

من ما يلاحظ من نص المادة (04) السابقة أن الأمر 03-06 لم يخالف الأمر الذي سبقه حافظ على المقومات التي جاء بها الأمر 66-133 والتي يجب توفرها في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف وفي المادة 2 من الأمر 03-06 حدد هذا الأخير مجالات تطبيقه التي حصرها في المؤسسات و الإدارات العمومية، في الفقرة الثانية من نفس المادة قام بتوضيح هذه المجالات وكذا امتدادها، وأخيرا في الفقرة 03 من المادة 02 تم توضيح الأشخاص الذين يتم استثناءهم من تطبيق أحكام الأمر 03-06.

بعد اطلاعنا عن تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري لا يمكن أن نغفل الجانب الفقهي والذي كان له تعريفاته بدوره، والتي ينصب معظمها على المعيار أو المعايير المحددة لاكتساب صفة الموظف العمومي، ومن التعاريف الفقهية التي تناولت الموضوع نذكر:

- 1) **تعريف سليمان الطماوي:** " الموظف العمومي هو الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ".<sup>(2)</sup>
- 2) **تعريف عبد الرحمان الرميلى:** " الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم ، وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية".<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - المادة 4 من الأمر 03-06 - المرجع السابق.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر 1966 - ص 667.

<sup>3</sup> - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، دار المطبوعات، الطبعة الثانية، الجزائر، 1988، ص 35.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

(3) تعريف **duguit**: " الموظف العمومي كل شخص يساهم بطريقة دائمة مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها ".<sup>(1)</sup>

(4) تعريف **hauriuo**: "الموظف العام كل شخص يشغل وظيفة داخلية في الكادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة، أو الإدارة العامة التابعة لها ويتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة ".<sup>(2)</sup>

وهناك من يتجه في تعريف الموظف العام على أنه " كل عمال المرافق العمومية " وهو تعريف واسع يشمل أشخاص هم في الأصل لا يخضعون في تنظيم حياتهم المهنية إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن بيت هؤلاء عمال المرافق العامة الصناعية، والتجارية ممن تحكمهم قواعد القانون الخاص، أو تم استثناءهم صراحة بنص الفقرة الثالثة من المادة الثانية من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ساري المفعول.

من خلال كل ما سبق تناوله من تعريفات سواء في جانب التشريع أو في جانب الفقه فإننا نخلص أخيرا إلى أربع مقومات إذا توفرت كلها في شخص واحد فإننا نكون أمام شخص يتمتع بصفة الموظف العمومي، وهذه المقومات هي:

(1) أن يعين الشخص في وظيفة دائمة: تعتبر الديمومة عنصر أساسيا لاكتساب صفة الموظف العمومي، فهي تشمل في آن واحد المنصب في ذاته وشاغله.

فكون صفة الديمومة تنصب أولا على المنصب مفاده أن هذا الأخير عنصر من عناصر المرفق العام، ويقترن هذا المعنى بصفتي الاستقرار والاستمرارية اللصقين بمفهوم المرفق العام.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2004 ص 85.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 86.

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 98.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

ويقوم شرط تعيين الموظف في عمل دائم على مقومين أساسيين هما استمرارية الوظيفة وديمومتها وهذا ما يؤدي إلى المفهوم الثاني وهو استمرارية الموظف في شغل هذه الوظيفة وتفرغه بشكل دائم للعمل فيها.

(2) أن يعين الموظف في مرفق عام تديره الدولة : أي أن الوظيفة التي يعين فيها الشخص ويشغلها بشكل دائم يجب أن تكون تابعة لمرفق عمومي تديره الدولة من خلال سلطة إدارة عامة، سواء كانت سلطة مركزية أو لامركزية .

(3) أن يتم التعيين في الوظيفة من طرف سلطة عامة مختصة: إن التعيين في الوظيفة العمومية يجب أن يكون قانونيا بقرار مشروع صادر عن السلطة المختصة بالتعيين ويعتبر هذا الشرط جوهريا، إذا لا يمكن اعتبار الشخص الذي يقم نفسه أو يدخل الوظيفة العمومية موظفا بل تعتبر جميع التصرفات التي تصدر عنه معدومة. (1)

(4) الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري: يمثل الترسيم (أو التثبيت) العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في أحد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة، فهو عبارة عن تقليد رتبة من رتب هذا السلم تمكن الموظف من الاستفادة الكاملة من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية خلافا لما هو عليه التعيين الذي وإن هو ضروري لاكتساب صفة الموظف إلا أنه غير كاف فهو يضيف على العون صفة الموظف المتمرن ويجعله قابلا لاكتساب الرتبة المناسبة للمنصب الذي عين فيه، ولا تتحقق هذه النتيجة إلا إذا توافرت فيه شروط الترسيم (أو التثبيت). (2)

### المطلب الثاني: علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية.

لقد ثار خلاف في الفقه والقضاء الإداريين حول تكييف العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، حيث اتجه البعض إلى تكييف العلاقة التي تربط بين الموظف العام والدولة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص، فهي رابطة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة

<sup>1</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 52 .

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 100 .

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

"العقد شريعة المتعاقدين"، بينما اتجه البعض الآخر إلى تكيف علاقة الموظف بالدولة على أنها علاقة تنظيمية (أو لائحية)، وأن الموظف في مركز تنظيمي أو لائحي يقرر له حقوقا وواجبات معينة يتمتع ويلتزم الشخص بها بمجرد التحاقه بالوظيفة العامة.... وقد ترتب على الاتجاه الأول ظهور ما يسمى (بالنظرية التعاقدية) ،وفي حين ترتب على الاتجاه الثاني ما يسمى (بالنظرية التنظيمية).<sup>(1)</sup>

### الفرع الأول: النظرية التعاقدية.

يعود الفضل في ظهورها إلى الفقه والقضاء الفرنسيين في أواخر القرن 19 ويرى أنصار هذه النظرية بأن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية قانونية من علاقات القانون الخاص، و هي تستند في مبرراتها إلى كون القانون المدني السائد في هذه الفترة، هو الذي كان مسيطرا على موضوعات القانون الإداري، باعتبار أن العلاقة (عقدية مدنية) تنطوي على إرادة واتفاق كل من الموظف والإدارة.<sup>(2)</sup>

ولكن بعد التطبيق العملي للنظرية التعاقدية تم الكشف عن العيوب التي تنطوي عليها، مما جعلها تتلقى العديد من الانتقادات والتي كانت موجهة في مجملها إلى العناصر الشكلية والموضوعية للعقد.

**1) من الناحية الشكلية:** لا تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية للعقد، إلا بعد التقاء الإيجاب بالقبول في مجلس العقد وبعد إجراء مفاوضات ومناقشات لتحديد الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين، في حين لا نعثر في قرار تعيين الموظف على هذه المراحل، فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفا في القوانين والتنظيمات التي تحكم مثل هذه العلاقات الوظيفية دون أن يكون للموظف يد في إنشاءها أو تعديلها أو حتى في مناقشتها،

<sup>1</sup> - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، المرجع السابق ص 37 .

<sup>2</sup> - سعيد مقدم ، المرجع السابق ص 77 .

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

وبالتالي فلا يمكن للموظف وفق قرار التعيين أن يحتج بالعقد لاختفاء الشروط الشكلية فيه. (1)

(2) من الناحية الموضوعية : طبقا لأحكام القانون الخاص يعتبر العقد شريعة المتعاقدين ولا تعديل له إلا بموافقة الطرفين مما يؤدي إلى حرمان السلطة العامة من متابعة أحكام الوظيفة العمومية بالتعديل والتفسير والإلغاء طبقا لاحتياجات الصالح العام، في حين أن القاعدة الأساسية في إدارة المرفق العمومي هي إثبات المصلحة العامة على مصلحة الفرد، وضرورة سير المرافق العمومية سيراً مطرداً منتظماً، وضرورة جعله مساهماً للظروف والحاجات الجديدة، كما تقضي أحكام العقود بنسبه آثار العقد بمعنى أن تقتصر آثار العقد على طرفية، بينما تمتد آثار الوظيفة العمومية إلى غير الموظف، أي إلى أفراد ليسوا طرفاً في العقد كما هو الحال في حالة إخلال الموظف بواجباته يعرضه في بعض الأحيان إلى تحمل عبء المسؤولية الشخصية اتجاه إدارته وأيضاً اتجاه هؤلاء الأفراد الخارجين عن مجال وظيفته. (2)

### الفرع الثاني: النظرية التنظيمية (أو اللائحية).

لقد عدل الفقه في القضاء الإداريين عن تكييف العلاقة بين الموظف والدولة على أساس النظرية التعاقدية نتيجة الانتقادات الموجهة إليها، وأحل محلها النظرية التنظيمية التي ترى تكييف العلاقة بين الموظف والدولة على أساس أنها علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة، حيث تحدد المركز القانوني للموظف العام - بما يتضمن من حقوق وواجبات - بصرف النظر عن شاغلي الوظيفة العامة وأن قبول الموظف للوظيفة ليس سوى مجرد خضوعه لأحكام الوظيفة، وترتيباً على ذلك فإن قرار التعيين لا يغلق الوظيفة وإنما يتضمن إسناد الوظيفة للموظف المعين فيباشروا واجباتها ومسؤولياتها وفقاً لما تقرره القوانين والأنظمة في هذا الشأن. (3)

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 78 .

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 54 .

<sup>3</sup> - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 40.

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتوظيف العمومية والموظف العمومي

ووفقا للنظرية التنظيمية فإنه يترتب على تكييف مركز الموظف بأنه مركز تنظيمي

النتائج التالية:

**1** إن التحاق الموظف بوظيفته يتم في الأصل بقرار تعيين تصدره الإدارة بإرادتها المنفردة، وأن الآثار القانونية للتعيين في الوظيفة العامة تترتب بمجرد صدور قرار التعيين دون أن يتوقف ذلك عن رضا أو موافقة الموظف.<sup>(1)</sup>

**2** بما أن الموظف يستمد حقوقه وواجباته من النصوص واللوائح القانونية فإن كل تعديل يطرأ على أحكام النصوص واللوائح يسري عليه سلبا أو إيجابا دون الاحتجاج بفكرة الحق المكتسب، وعلى هذا فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون أن يتمسك بتطبيق القانون القديم المعين في ظله وهذا التفسير الجائز في وضع الموظف منوط بضرورة احترام المشروعية، وقاعدة تدرج القواعد القانونية.

**3** صلة الموظف بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديم الاستقالة وإنما لا بد من قبولها من قبل الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة وذلك تماشيا مع فكرة سير المرفق بصفة دائمة.<sup>(2)</sup>

**4** بطلان كل اتفاق بين الموظف والإدارة يخالف أحكام القوانين والأنظمة المهمة للتوظيف العامة ... فالمستقر عليه في الفقه والقضاء الإداريين أن أحكام الوظيفة العامة أحكام أمرية وملزمة للموظف والإدارة على حد سواء، ولا يجوز للإدارة المساومة عليها أو الاتفاق على ما يخالفها، أو السكوت على وضع يخالفها.<sup>(3)</sup>

### الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة .

إن المشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية اللائحية شأنه شأن المشرع الفرنسي، وقد نص على ذلك صراحة في المادة 06 من قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم

<sup>1</sup> - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 54 .

<sup>2</sup> - بلمزبود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ضل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة ماستر حقوق تخصص ادارة عامة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018، ص 63 .

<sup>3</sup> - نواف كنعان، المرجع نفسه، ص 44 .

## الفصل الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي

133-66، حيث جاء نصها ما يلي " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية".<sup>(1)</sup>

وقد لاحظ مصطفى الشريف أنه إذا كان هذا النص يعد ترجمة للمادة الخامسة من القانون العام الفرنسي للوظيفة العمومية، فإن المشرع الجزائري لم يفعل ذلك عن تقليد وإنما عن مجهود واع، ذلك أنه تبنى هذه الفكرة بناء على ما توصل إليه من تجارب الماضي الاستعماري ومن المرحلة التي سبقت صدور القانون الأساسي للعام للوظيفة العمومية، والتي عرفت صدور العديد من النصوص القانونية التي استهدفت سد الفراغ الذي خلفه رحيل الفرنسيين لكن حداثة عهد الأعوان العموميين بالمسؤوليات الثقيلة التي أقيت على عاتقهم أدت إلى حصول فوضى كبيرة تسببت في عرقلة بعض المرافق العمومية وخلق وضعية مقلقة بالنسبة لمسيرها، ولقد استمر المشرع الجزائري في العمل وفقا للنظام اللائحي في إطار المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس الذي أقر بأن الموظف يوجد في مركز قانوني وتنظيمي إزاء المؤسسة أو الإدارة العمومية.<sup>(2)</sup>

ولقد استمر المشرع الجزائري في تبني فكرة النظام اللائحي إلى اليوم الحاضر وهذا من خلال نص الأمر 06-03 في مادته السابقة والتي تنص على أن يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - الأمر رقم 133/66، المرجع السابق، ص 548 .

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 56 .

<sup>3</sup> - الأمر 06-03 ، المرجع السابق، ص 04 .

### خلاصة الفصل الأول:

تمحور الفصل الأول من هذه الدراسة حول الإطار المفاهيمي للتوظيف العمومية والموظف العمومي، وتطرق من خلاله إلى مفهوم الوظيفة العمومية وكذلك الأنظمة المتعلقة بها ، وموقف الوظيفة العمومية الجزائرية من هذه الأنظمة بالإضافة إلى الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية ، هذا بالإضافة إلى توضيح مفهوم الموظف العمومي وكيف عرفه الفقه والتشريع ، وعلاقته بالإدارة العمومية والتي تكون إما على أساس التعاقد أو علاقة لائحية تنظيمية وموقف المشرع الجزائري من تكييف هذه العلاقة بين الموظف والإدارة العمومية، ومن خلال هذا الفصل تم استخلاص النقاط التالية:

عرفت الوظيفة العمومية الجزائرية عدة تحولات وتطورات حيث كانت تقوم في البدء على التركة القانونية الاستعمارية ثم انتقلت إلى أول قانون أساسي لها ومنه إلى آخر قانون منظم لها وهو القانون الأساسي المعمول به حالياً.

يسري تطبيق القانون الأساسي لوظيفة العمومية في المؤسسات والإدارات العمومية وعلى الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في هذه المؤسسات والإدارات.

تعتمد الإدارة العامة على الموظف العمومي في تنفيذ مهامها وذلك لما يتميز به هذا الأخير من منصب دائم في مرفق عام من خلال قرار تعيين من السلطة المختصة .

# الفصل الثاني

نظام مسابقات التوظيف في الجزائر  
- التوظيف الخارجي -

لا يكفي أن يضع المشرع الشروط التي يجب توفرها فيمن يشغل وظيفة عامة على النحو الذي سبق تبيانه، إذ قد يتعدد المتقدمون للوظيفة العامة بحيث يزيد عددهم على عدد الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها، ومن هنا قد تلجأ الإدارة إلى طرق متعددة لاختيار الموظفين، وتختلف هذه الطرق وتتباين تبعاً لاختلاف الدول من حيث أنظمتها السياسية والإدارية والاجتماعية، كما أنها تختلف في كل دولة تبعاً لاختلاف الأنظمة الوظيفية المطبقة، ولكنها رغم تعددها وتباينها فإنها تهدف إلى اختيار أفضل العناصر الصالحة لشغل الوظائف العامة.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - نواف كنعان، المرجع السابق ص 60 .

## المبحث الأول: نظام المسابقات في الالتحاق بالوظيفة العمومية.

يقوم هذا الأسلوب على أساس اختيار الموظفين لشغل الوظائف العامة عن طريق اجتياز ما تعقده الإدارة المختصة من امتحانات توظيف تتناسب مع مستلزمات الوظائف المطلوب شغلها للتحقق من توافر الصلاحية (الإدارية والمهنية والفنية) اللازمة لمباشرة الأعمال الوظيفية، بحيث يكون التعيين في الوظيفة طبقاً للترتيب التنافسي لنتائج الامتحانات، فيعين الحاصل على أعلى الدرجات، ثم من يليه، فمن يليه ... مع التزام السلطة الإدارية المختصة بالتوظيف باحترام هذا الترتيب عند إجراء التعيين.<sup>(1)</sup>

### المطلب الأول: نظام المسابقة.

يعتبر نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعاً في شغل الوظائف العمومية، يتطلب الالتزام والنزاهة والأمانة لأنه سيؤدي إلى تحقيق مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، كما يؤدي إلى توريد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وأكفأهم.

وكانت بداية الأخذ بأسلوب المسابقة من طرف المشرع الجزائري بداية من الأمر 133/66 الذي تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه.<sup>(2)</sup> وكذلك تطرق إليه في المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية.<sup>(3)</sup>

أما بالنسبة للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد أكد على هذا الأسلوب من خلال المادة 80 منه وقسمها إلى نوعين مسابقات على أساس الاختبارات ومسابقات على أساس الشهادات.<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 64 .

<sup>2</sup> - الأمر 133/66 المؤرخ في يونيو سنة 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966 .

<sup>3</sup> - المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المرجع السابق.

<sup>4</sup> - الأمر 03/06 المرجع السابق.

## الفرع الأول: المسابقة على أساس الاختبار.

يقصد بالمسابقة على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بأجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة، بقصد التحقق من كفاءتهم لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف، على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة .

إذ عرفت المسابقة على أن تقوم الهيئة المركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها بإجراء الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمترشحين لشغل الوظائف العامة من أجل التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف.

يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الاختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية، فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة، ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات والنتائج التي تحصلوا عليها، وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى المناصب الشاغرة والمراد شغلها.

ويمكن أن نجد إجراء السابقة الاختيارية بعدة طرق فيمكن أن تكون اختبار كتابي أو اختبار شفهي أو يمكن أن تكون الاثنان معا، وتجدر الإشارة إلى أنه ليس إلزاما الاعتماد على الاختبار الكتابي فقط فيمكن إتباعه باختبار شفوي، ولكن لا يمكن إجراء اختبارات شفوية منفردة وبدون اختبارات كتابية، لأنها تعتبر مكملة للاختبارات الكتابية.

## الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادة

يعتبر هذا النوع من التوظيف أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، حيث لا يختلف هذا النوع من التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات. (1)

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة بالطريقة الأولى، ولكن التعيين لا يعتمد فقط على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بين درجات الشخص في المؤهل الحاصل عليه والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة. (2)

ويتم تحديد المترشحين المقبولين لاختبار المسابقة على أساس الشهادة وفق عدة معايير منصوص عليها قانونا تتمثل هذه المعايير في:

ملاتمة شعبة اختصاص تكوين الترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها، وترتب تخصصات المترشحين حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، كما يؤخذ بعين الاعتبار مسار الدراسة والتكوين إذ يتم تنقيطه على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة كما يؤخذ معيار ريادة الدفعة على مستوى الجامعات والمراكز الجامعية بعين الاعتبار وينقط التكوين المكمل للشهادة وهو التكوين الذي لا يؤدي إلى الحصول على شهادات دراسية، كما تنقط البحوث والدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، أما الخبرة المهنية فهي الأخرى تؤخذ بعين الاعتبار في المسابقات على أساس الشهادات ويختلف تنقيط الخبرة المهنية حسب الحالة، فالخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسات أو الإدارات العمومية المنظمة للمسابقة تختلف عن الخبرة المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، وكذا بين الخبرة المهنية المكتسبة خارج

<sup>1</sup> - صبري جليبي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص 157.

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 82.

قطاع الوظيفة العمومية، ولنتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء دور في المسابقة على أساس الشهادة، فمواجهة المترشح للجنة الفنية يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء، القدرة على التفكير والإحاطة بالمعلومات التي تخص الإدارة العمومية المعنية، ثم تقييم هذه المعايير وتنقط بالنسبة لكل مترشح، وترتب النتائج طبقاً 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.<sup>(1)</sup>

وقد بين المرسوم رقم 12-194 في المادة 3 منه الحالات التي يلجأ فيها للمسابقات على أساس الشهادة، وذلك إذا كانت تتوفر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية على أعوان متعاقدين، أو أعوان يشتغلون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي الشباب حاملي الشهادات المستوفين لشروط الالتحاق بالرتبة المعنية.<sup>(2)</sup>

### المطلب الثاني: الفحص المهني.

تطرق المرسوم التنفيذي رقم 85/89 إلى هذا النوع من التوظيف ونص عليه صراحة وذلك بموجب المادة 34 منه والتي جاء فيها: "يجرى التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كفاءات مما يأتي:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات.
- الامتحان أو الاختبارات المهنية... " <sup>(3)</sup>

<sup>1</sup>- بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر 1، فرع الأغواط، 2015-2016، ص 63

<sup>2</sup>- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25 أبريل سنة 2012 يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج ر، العدد 26.

<sup>3</sup>- المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 85/59 المرجع السابق.

والملاحظ أنه أطلق عليه مصطلح "الاختبارات المهنية" أما الأمر رقم 03/06 فقد تناول هذا النوع من التوظيف في الفقرة 03 من المادة 80 منه والتي جاء فيها " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة<sup>(1)</sup>.

والملاحظ أنه في الأمر 03-06 أطلق عليه مصطلح "الفحص المهني" ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفرج (ب.ج.د) المنصوص عليها في المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي:

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

وتستوجب هذه الطريقة أن تجرى الاختبارات (الفحوص المهنية) في مؤسسات عمومية مؤهلة كمركز امتحان، كما يوكل مسؤولي هذه المراكز اختيار مواضيع الامتحان وتصحيحها إلى أساتذة مختصين في الميدان المقصود بالاختبار، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الطريقة تدخل ضمن طرق التوظيف الخارجي والداخلي (الترقية الداخلية)<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 80 من الأمر 03-06 المرجع السابق.

<sup>2</sup> - المادة 08 من الأمر 03-06 المرجع السابق.

وكمثال على ذلك تتناول هذا النمط من التوظيف الخارجي بالنسبة للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب حيث تمر هذه الوسيلة من التوظيف بالإعلان عن فتح وتنظيم الفحص المهني، وذلك بعملية الإشهار عن طريق إصاق الإعلانات على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وعلى مستوى مركز الامتحان كذلك ويتم ذلك كما يلي:

### 1) بالنسبة لرتبة العمال المهنيين:

اختبار تطبيقي يحتوي على عدة فحوص ترمي إلى تقييم مؤهلات المترشح لمنصب العمل المعني، مدته ساعتين بمعامل 03، النقطة الإقصائية أقل من 20/06.

اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة بمعامل 1.

### 2) بالنسبة لرتبة حاجب:

اختبار كتابي في الثقافة العامة، ويهدف إلى تقييم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين وبمعامل 02

### 3) بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:

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

- اختبار شفوي في الثقافة العامة ..... معامل 02
- اختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية ..... معامل 02
- اختبار شفوي في قانون المرور ..... معامل 03
- اختبار تطبيقي في مادة السياقة المعنية ..... معامل 04 (1)

<sup>1</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، حقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013-2014، ص 80 .

## المبحث الثاني: شروط وكيفيات تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري (توظيف خارجي)

تقوم عملية تنظيم المسابقات للتوظيف الخارجي على تدابير قانونية اقراها المرسوم رقم 293-95 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 وذلك بهدف اختيار الأكفأ والأجدر من بين المترشحين لنيل الوظائف الشاغرة المعلن عليها ويكون الاختيار وفقا للترتيب التنازلي لنتائج المتقدمين لإجراء المسابقة.

سنحاول التطرق من خلال هذا المبحث إلى محاولة معرفة شروط تنظيم مسابقات التوظيف وكذا كيفية تنظيمها وسيرها

### المطلب الأول: شروط تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي.

وتتمثل هذه الشروط في مجموعة من الإجراءات التي تكون خلال وقبل إجراء مسابقات التوظيف، وتعتبر هذه الإجراءات بالغة الأهمية، وذلك لما قد تساعد به هذه الإجراءات القانونية في إنجاز عملية التوظيف في ظل التنظيم المعمول به، وتتمثل هذه الشروط في:

#### الفرع الأول: الشروط المسبقة لإجراء المسابقة.

يجب على المكلف بتسيير الموارد البشرية عند التفكير بالقيام بعملية توظيف جديدة أن يراجع بعض الإجراءات المسبقة والمتمثلة في:

1) **مخطط تسيير الموارد البشرية:** يجب أن يكون مخطط تسيير الموارد البشرية للإدارة الراغبة في فتح المسابقة مصادق عليه من قبل الأطراف المعنية أي مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - التعليم رقم 13 المؤرخة في 29 جوان 2004 المتضمنة تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية ص02.

(2) تسجيل العملية في المخطط: إلزامية تسجيل العملية بوجود منصب أو مناصب شاغرة في الخانة الخاصة بنمط التوظيف المقصود في الجدول رقم 4 المتضمن تسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية.

(3) وجود فترة زمنية كافية: إن آخر أجل لإعلان نتائج المسابقة من اللجنة المكلفة بذلك هو تاريخ 30 نوفمبر من كل سنة معنية<sup>(1)</sup> وعليه فمن الواجب احترام تاريخ فتح المسابقة للتأكد من احترام المراحل الزمنية للمسابقة المحددة قانوناً.

(4) القرار الوزاري المشترك الذي يضبط الإطار التنظيمي للمسابقات على أساس الشهادات، الامتحانات والاختبارات المهنية: محتوى هذا القرار يحدد بدقة الرتب والأسلاك المعنية بالمسابقة وأنماط التوظيف المخصص لها والمواد ومعامل الاختبارات ونقطه الإقصاء والمدة الزمنية المخصصة لإجراء الامتحان في كل مادة وكذلك مدة ومعامل الاختبار الشفوي للنجاح.<sup>(2)</sup>

(5) القرار الوزاري المشترك الذي يضبط قائمة المؤسسة العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية: وذلك حسب الرتب والاختصاصات بالنسبة لكل قطاع حيث لا يمكن لأي منظمة تكوينية أن تقوم بتنظيم مسابقة ما لم تكن مدرجة ضمن محتوى هذا القرار<sup>(3)</sup>

(6) القرار الوزاري المشترك المتضمن برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والاختبارات المهنية: وذلك من أجل الالتحاق بالرتب المهنية لكل إدارة عمومية أو قطاع عمومي معين ويهدف إلى ضبط البرنامج المخصص لكل مادة ولكل رتبة، لتمكين المترشحين لاجتياز المسابقة من المراجعة قبل بداية الاختبارات الكتابية والشفوية.<sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> - التعليم رقم 13 المؤرخة في 29 جوان 2004 المتضمنة تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية ص 02.

<sup>2</sup> - اكروبركان مهني، إجراءات تنظيم المسابقات للتوظيف الخارجي مذكرة نهاية التكوين المتخصص للالتحاق برتبة المفتشين المركزيين للتوظيف العمومية، المعهد الوطني للإنتاجية والتنمية الصناعية، 2005-2006، ص 21.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه.

<sup>4</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 76.

الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها لقبول المسابقة

(1) القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقة: من الواجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي ترغب في إجراء عملية التوظيف المبادرة بأخذ قرار أو مقرر لفتح المسابقة التوظيف مع اشتراط توفر الشروط المتبقية.<sup>(1)</sup>

(2) تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بالقرار: من الواجب على المسير أن يقوم بتبليغ مصالح الوظيفة العمومية بقرار التوظيف وذلك في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع عليه، وعدم تبليغ هذا القرار في الآجال المحددة يجعل من الإجراءات اللاحقة المتخذة في هذا المجال غير ملزمة لمصالح الوظيفة العمومية، وهذا ما قد يؤدي إلى عدم قبول المسابقة أو رفضها لمخالفة الإجراءات القانونية.

(3) احترام المواد المخصصة للمسابقة ومعاملاتها: يجب على السلطة المخول لها، إجراء المسابقة أن تحترم المواد المحددة قانونا حسب الرتب وكذا احترام المعامل الخاص بهذه المواد والزمن المحدد لإجراء الاختبار فيها واحترام البرنامج المحدد للمسابقة.

(4) احترام الفترة الزمنية المحددة لتنظيم المسابقة: تختلف المدة المحددة قانونا لتنظيم المسابقة من أسلوب إلى آخر حيث حددت الفقرة بالنسبة للتوظيف بالمسابقة على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الفحوص المهنية بثلاثة أشهر وذلك ابتداء من تاريخ الإعلان عنها، أم بالنسبة للتوظيف بالمسابقة على أساس الاختبارات فلم يتم تقيدها بفترة محددة كما يجب أن يكون الإعلان عن الناجحين وعن النتائج النهائية للمسابقة قبل 30 نوفمبر من كل سنة معينة.<sup>(2)</sup>

(5) احترام الفترة ما بين الاختبارات الكتابية والاختبارات الشفوية: يجب على المؤسسة التي تعنى بتنظيم المسابقة احترام الفترة الزمنية المحددة قانونا بين الاختبارات الكتابية لقبول

<sup>1</sup> - اكروبركان مهني، المرجع السابق، ص 22.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه.

والاختبار الشفوي للنجاح، حيث يكون الاختبار الشفوي بعد 15 يوما من إجراء الاختبارات الكتابية على الأقل وأن لا يتجاوز الشهرين على الأكثر.

(6) **اجتماع اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية:** إن النتائج المعلنة من طرف اللجنة لا يمكن اعتمادها في حالة غياب أحد أعضائها والذين هم محددون قانونيا، كما يجب أن يكون اجتماع هذه اللجنة خلال المدة التي حددها القانون، وأما بالنسبة للمحضر المعد من طرف اللجنة والمتعلق بالتحقق من كافة الإجراءات المتبعة خلال المسابقة من البداية إلى النهاية أن يكون موقعا من طرف كل الأعضاء.

(7) **دفتر الشروط:** إن دفتر الشروط يخص بالتحديد المنظمات المخول لها قانونا تنظيم المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية والفحوص المهنية، ورغم أن المنظمات المختصة بتنظيم هذه المسابقات تم تحديدها بموجب قرار وزاري مشترك إلا أنه لا يمكن لها تنظيم هذه المسابقات لفائدة الإدارات والمؤسسات العمومية ما لم توقع على دفتر الشروط مع مصالح الوظيفة العمومية ولهذا طبقا لما نصت عليه التعليم رقم 05 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمؤرخة بتاريخ 10 أبريل 2006 والمتضمنة دفتر الشروط والامتحانات المهنية.<sup>(1)</sup>

ويتضمن دفتر الشروط الذي أقرته هذه التعليم تحديد الكيفيات العملية للتكفل بعملية تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات من طرف رئيس مركز الامتحان وهذا حتى يصبح هذا المركز مؤهلا لتنظيم مثل هذه المسابقات كما يبين دفتر الشروط المراحل التي تسري فيها مسؤولية رئيس المركز، إن دفتر الشروط الذي أقرته التعليم رقم 05 يسمح لمصالح الوظيفة العمومية بالقيام بكل عمليات الرقابة بخصوص المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية وفي مختلف مراحلها والرقابة على الوثائق التي لها علاقة بالمسابقة خاصة تلك التي حددها دفتر الشروط كما يسمح لمصالح الوظيفة العمومية بالقيام بعمليات مراقبة فجائية على المراكز التي تتضمن المسابقات، وذلك للتأكد من احترام القواعد

<sup>1</sup> - التعليم رقم 05 ك خ / م ع و ع / المؤرخة في 10 افريل 2006 المتضمنة دفتر الشروط للمسابقات والامتحانات المهنية الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية

المنصوص عليها في دفتر الشروط، وبذلك يكون الهدف من وضع هذا الدفتر هو جعل مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية أكثر فعالية

### المطلب الثاني: كيفية تنظيم مسابقات التوظيف.

إن المرجع الأساسي الذي يستعين به قطاع الوظيفة العمومية من أجل تنظيم مسابقات التوظيف هو المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004.

### الفرع الأول: فتح المسابقة والإعلان عنها

#### أولاً : فتح المسابقة

يشترط في قبول المسابقة صدور قرار أو مقرر يتضمن فتح مسابقة حيث يجب على السلطة التي تملك صلاحية التوظيف المبادرة بأخذ قرار فتح المسابقة، فقد جاء في المادة 2 من المرسوم رقم 66-145 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم الموظفين<sup>(1)</sup> أن وسيلة فتح المسابقة هي قرار مشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والوزير المعني بعد أخذ رأي الوزير المكلف بالمالية و يحدد هذا القرار ما يأتي :

- تعيين الوظيفة التي تفتح المسابقات من أجل الدخول إليها.
- التاريخ المحقق لإجراء المسابقة.
- الشروط المفروضة فيما يخص السن والشهادة.
- العدد الإجمالي للأماكن المعروضة.
- تكوين ملف الترشيح بصفة مفصلة .

<sup>1</sup> مرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 2 جوان 1966 متعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات طابع تنظيمي أو الفردي التي تهتم بوضعية الموظفين المعدل والمتمم بمرسومين، رقم 95-126- المؤرخ في 29/04/1995 والمرسوم رقم 27-

- تاريخ ابتداء وانتهاء والتسجيل، والعنوان المحدد الذي توجه إليه الملفات.
- نوع الاختبارات المفروضة على المترشحين (المواد- المدة - العوامل- النقاط المعتمدة في الرسوب)
- التشكيل النظامي للجنة الامتحان.
- كل الأحكام المتعلقة بتعيين المترشحين المقبولين وتخصيصهم.
- البرامج المفصلة للامتحان أو المسابقة، التي يجب إلحاقها بقرار فتح المسابقة.
- وكذلك نصت المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المعدل والمتمم على أنه يعلن إجراء المسابقات والاختبارات المهنية بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية وقد أوردت التعليمية رقم 21 المؤرخة في 05-12-2004 نماذج الوثائق المحددة بموجب التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18-10-2004 المتعلقة بكليات تنظيم وسير المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية: التي جاءت تطبيقاً للمرسوم رقم 95-293 ومن هذه النماذج نموذج من قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادات ونموذج قرار أو مقرر يتضمن فتح المسابقة على أساس الاختبارات .
- وطبقاً للمادة 10 من المرسوم رقم 12/194 فقد أقيمت على وسيلة فتح المسابقة والجهة التي لها سلطة فتحها وهو نفس ما أقره المرسوم 95-293 وقد نصت هذه المادة على محتوى قرار أو مقرر، فتح المسابقة والتي جاء فيها " يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية".
- ويوضح القرار أو المقرر المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه، على الخصوص ما يأتي:
- السلك أو الأسلاك والرتب التي يتم من أجلها فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية.
- نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الشهادات أو الاختبارات أو امتحان أو فحص مهني).

- عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية.
- الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء النقاط الاقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها.
- تشكيل لجنة الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات كما هو منصوص عليها في المادة 8.

- تشكيل لجنة القبول أو النجاح النهائي كما هي محددة في المواد 24-26-27<sup>(1)</sup>

وأوردت التعلية رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 نماذج لهذه القرارات والمقررات<sup>(2)</sup> في ظل القانون الجديد رقم 06-03 وتطبيقا لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ نسخة من قرار أو مقرر فتح المسابقات والاختبارات المهنية للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 5 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، ويجب على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إبداء رأيها في مطابقة القرار للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه 7 أيام عمل وبانتهاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا، ونشير إلى أنه قرارات ومقررات فتح المسابقة التي لم يتم تبليغها في الآجال المحددة تجعل الإجراءات اللاحقة غير ملزمة للمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25 أبريل سنة 2012 يحدد كليات تنظيم المسابقة والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارية العمومية وإجراءاتها، ج ر، عدد 26.

<sup>2</sup> - تعلية رقم 1 مؤرخ في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194

ثانيا : الإعلان عن المسابقة.

لقد نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 على وجوب اشهار المسابقات والفحوص المهنية وفق كفايات محددة في أجل أقصاه 7 أيام عمل، ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق لمصالح الوظيفة العمومية ويكون الإشهار من خلال :

- الصحافة المكتوبة وبكل وسيلة أخرى ملائمة.
- على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- فيما يخص الامتحانات والفحوص المهنية المخصصة لترقية الموظفين فإنه يجري الصاق واسع لها في أماكن العمل.<sup>1</sup>
- ويجب أن يتضمن اعلان الصحافة المكتوبة أو الإصاق المعلومات الواردة في المادة 10 من هذا المرسوم فيما يأتي:
- تكوين الملف.

- مكان إيداع ملفات الترشح وعنوانه وكيفيات ذلك.
- مكان اجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية عند الاقتضاء.
- معايير الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات.
- طرق الطعن الذي يقوم به المترشحون الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية<sup>(2)</sup>

- من خلال التعلية رقم 1 الواردة في 20 فيفري 2013 التي جاء تطبيقا للمرسوم 12-194 فهذا أوجب أن تتضمن ملفات الترشح ما يلي:

- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الشهادة أو المؤهل المطلوب.
- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من الوثيقة التي تثبت وضعية المترشح اتجاه الخدمة الوطنية.

- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من وثيقة التعريف الوطني.

<sup>1</sup> المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المرجع السابق

<sup>2</sup> تعلية رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المرجع السابق.

- شهادة السوابق العدلية رقم 3 سارية المفعول.
  - 2 صور شمسية.
  - شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات والبلديات البعيدة.
  - بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادة فيجب زيادة على الوثائق السابقة مايلي:
  - شهادة العمل التي تحدد الخبرة المهنية للمترشح مؤشر عليها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة للخبرة المهنية في النظام الخاص.
  - شهادة تثبت مدة العمل المؤدات فعليا من طرف المترشح في إطار جهاز الادماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
  - كل وثيقة تثبت متابعة تكوين أعلى من الشهادة المطلوبة في التخصص.
  - كل وثيقة تثبت الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح.
  - شهادة طبية تؤكد القدرة على ممارسة مهام الوظيفة.
- ويستكمل الناجحون نهائيا ملفاتهم بشهادة الجنسية، نسخة من شهادة الميلاد وشهادة عائلية.

تنتطق التسجيلات في المسابقات والفحوص المهنية ابتداء من تاريخ أول اعلان في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق، وتمتد لمدة 15 يوم على الأقل و30 يوم عمل على الأكثر، وتتولى الإدارة المعنية رفض الملفات التي تصل خارج هذه الآجال، وهذا حسب نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 12-194 السابق الذكر.

### الفرع الثاني : دراسة ملفات الترشح و إعلان النتائج.

#### أولا : دراسة ملفات الترشح

- تدرس ملفات الترشح فور استلامهما من طرف لجنة الاختبار، ويترتب على هذه الدراسة إعداد محضر تدون فيه:
- القائمة الاسمية للمترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة أو الفحص المهني وذلك متى توفرت فيهم الشروط المطلوبة.

- القائمة الاسمية للمرشحين غير المقبولين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان أسباب الرفض ... وعلى الإدارة المعنية تبليغ هذا المحضر مرفقا بنسخة من أول إعلان عن المسابقة إلى المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل لا يتعدى 8 أيام طبقا لما جاء في التعليم رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013<sup>(1)</sup>

وعلى الإدارة إعلام المرشحين المقبولين للمشاركة في المسابقات بكل الوسائل الممكنة في أجل أدناه 10 أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة طبقا لما نصت على التعليم 1 السابقة الذكر.

- تلتزم الإدارة كذلك بأعلام المرشحين غير المقبولين في المسابقة وكذا أسباب الرفض وفق نفس الآجال الخاصة بالمرشحين المقبولين، ويكون لهؤلاء تقديم طعونهم في أجل لا يتعدى الـ 5 أيام من التاريخ المقرر لإجراء الامتحانات وذلك لنص المادة 16 من المرسوم 12-194 وتنص نفس المادة على أن الطعون تقدم لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي تتكون من:

- ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- ممثلين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للسلك أو الرتبة المعنية.
- ويتم إعلام المرشحين الذين اعتبرت طعونهم غير مؤسسة بواسطة رسالة فردية، وبعد دراسة الطعون تعد الإدارة محضرا إضافيا للمرشحين المؤسسة طعونهم وقائمة المرشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائيا وتبليغها للمصالح المكلفة بالوظيفة العمومية.

### ثانيا: إعلان النتائج.

1- إعلان نتائج القبول: نصت المادة 23 من المرسوم رقم 12-194 على أنه يعتبر ناجحا في اختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات والفحوص المهنية، المرشحون الذين تحصلوا على معدل عام يساوي 10 من 20 دون الحصول على نقطة اقصائية تقل على 5 من 20 وطبقا للمادة 24 تحدد قائمة اختبارات القبول لجنة وهي نفس اللجنة التي

<sup>1</sup>- بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 91.

تعلن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية وتكون من :

- مسؤول المؤسسة مركز الامتحان أو ممثلة رئيسا.
- ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية عضوا.
- مصححين اثنين لاختبارات المسابقة والامتحان أو الفحص المهني.

وعندما تتضمن المسابقة اختبار شفهي يتم استدعاء المترشحين المعنيين من طرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية لإجراء هذه الاختبارات بواسطة رسالة فردية وبكل وسيلة ملائمة في أجل أقصاه 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجرائها.<sup>(1)</sup>

## 2- إعلان النتائج النهائية:

بعد الانتهاء من الاختبار تحول العلامات على كشف ممضي من طرف الممتحنين وتكلف الأمانة التقنية بتدوين علامات الاختبارات الكتابية والشفوية على كشف النقاط، وحساب المعدل العام لكل مترشح بالنظر إلى معدل كل مادة، ويتم احتساب المعدل وفق التعليمات الوزارية المؤرخة في 21-03-1999.

كما تعد كذلك القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق للمترشحين الذين لم يتحصلوا على علامة اقصائية وتحصلوا على معدل يفوق أو يساوي 20/10.

أما بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات فقد تناولتها المادة 27 من المرسوم رقم 12-194 حيث تعد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة، وقصد السماح للمؤسسة العمومية والإدارة العمومية استبدال المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية الذين لم يلتحقوا بمناصب تعيينهم في أجل شهر يتم استبدالهم بمترشحين آخرين، حيث أوجبت المادة 31 من المرسوم رقم 12-194 السابق الذكر أن على لجان

<sup>1</sup> - التعليمات الوزارية المشتركة رقم 1 المؤرخة في 21 مارس 1999 متضمنة كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية صادرة عن المديرية العامة للتوظيف، والمديرية العامة للميزانية.

القبول النهائي إعداد قوائم احتياط وذلك للاستهلاك الرشيد للمناصب المالية الشاغرة، فتبقى هذه القوائم صالحة إلى غاية فتح المسابقة أو فحص مهني للسنة المالية الموالية، كما أنه يمكن اللجوء إلى هذه القوائم بصفة استثنائية، للأسباب التالية :

- الإحالة على التقاعد

- النقل

- الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية

- التسريح

- العزل

- الاستقالة

- الوفاة.

يتم نشر قوائم القبول والنجاح النهائي، وقوائم الاحتياط من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين طبقاً لأحكام المادة 29 من المرسوم 12-194 عن طريق الإلصاق في الإدارة المعنية، ومراكز الامتحان، وكل وسيلة أخرى ملائمة، ويجب تبليغ هذه القوائم للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها.

## خلاصة الفصل الثاني :

تعرضنا في المبحث الأول من هذا الفصل إلى نضام المسابقات في الالتحاق بالوظيفة العمومية وبداية أخذ المشرع الجزائري بهذا النظام حيث تناولنا أنواع المسابقات في التوظيف الخارجي (مسابقة على أساس الإختبار، على أساس الشهادة والفحص المهني) أما في المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى شروط وكيفيات تنظيم هذه المسابقات في النظام الجزائري وكذا الإجراءات المعتمدة فيها من فتح المسابقة إلى الإعلان النهائي لنتائجها، ومن خلال هذا الفصل تم استخلاص النقاط التالية :

يخضع تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي إلى العديد من الإجراءات والشروط المحددة قانونا والتي تسهر على احترامها مصالح الوظيفة العمومية حيث أن أي مخافة لهذه الإجراءات يؤدي إلى عدم مشروعية المسابقة.

الالتحاق بالوظيفة العمومية عن طريق مسابقات التوظيف الخارجي موجهة لخريجي المؤسسات التكوينية والذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المنصوص عليها قانونا.

أخذ المشرع الجزائري بنظام المسابقة في شغل الوظائف الشاغرة في مؤسسات الدولة رغبة منه في تكريس مبدأ الجدارة والمساواة في تولي الوظائف العمومية.

# الخطمة

## الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، وبشكل عام نخلص إلى أن المشرع الجزائري، قد فرض جملة من الشروط والضوابط السابقة للالتحاق بالوظيفة العمومية والتي تعني تخلف أحدها انتفاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، ومن بين هذه الشروط والضوابط ضابط الجنسية، ضابط التمتع بالحقوق المدنية و كذا ضابط السن والقدرة الذهنية والبدنية، وضمنا لتكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، اعتمد المشرع نظاما إجرائيا دقيقا يقوم على أساس فكرة المسابقات بصورها المختلفة، كالمسابقة على أساس الاختبارات والمسابقة على أساس الشهادة وكذا الفحوص المهنية...

فبعد دراستنا لموضوع النظام القانوني لمسابقات التوظيف في الجزائر ومختلف أنماطه وإجراءاته حاولنا قدر المستطاع الإجابة على الإشكالية المطروحة في المقدمة، وانطلاقا من ما سبق نستخلص ما يلي:

- لقد قام المشرع الجزائري باعتماد مجموعة من الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية وهي ضوابط موضوعية، وكذلك اعتمد مجموعة من الضوابط الإجرائية والشكلية والتي تبيّن طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العمومية.

- تخضع كيفيات التوظيف للإجراءات والخطوات المنصوص عليها في القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية، والقوانين الأساسية الخاصة والمراسيم والتعليمات والمناشير التي تصدر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث أن مخالفة أحد هذه الإجراءات المنصوص عليها قانونا سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية التي قامت بها الإدارة المعنية، لذلك فإن تقييد عملية التوظيف بالنصوص القانونية يقلل من السلوكيات الانتهازية لبعض الإدارات العمومية.

- تنوع وسائل الإعلان عن افتتاح المسابقات وكذا تبليغ المترشحين المقبولين وغير المقبولين والإبلاغ بتاريخ الامتحان وكذلك إعلان النتائج النهائية، حيث يتم تبليغ والإعلان عن كل ما سبق ذكره بكل الوسائل والطرق المتاحة (صحافة مكتوبة، إصاق، انترنت، البريد المضمون، البريد الإلكتروني، الهاتف...).

## الخاتمة

---

- رقابة مشروعية إجراءات المسابقات من قبل مصالح الوظيفة العمومية تلزم المسؤولين المكلفين بتسيير الموارد البشرية والمسؤولين القائمين على مراكز الامتحان بإتباع كافة التدابير المحددة قانونا.

### اقتراحات:

- عصرنة مضمون مواضيع مسابقات التوظيف، وجعلها تتماشى مع متطلبات الإدارة العمومية.
- جعل المترشحين الفائزين بمناصب العمل المفتوحة للتوظيف يخضعون لفترة كافية من التكوين قبل التحاقهم بمناصب عملهم، وهذا لضمان الاندماج الجيد للموظفين الجدد.
- استحداث طرق لمكافحة الفساد والمحسوبية في مجال مسابقات التوظيف.

# قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

أولاً: النصوص القانونية

1- الدساتير:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بنص تعديل الدستور، المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996 المتعلق بنص تعديل الدستور، المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

2- القوانين والأوامر

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32 الصادرة بتاريخ 08 أوت 1976

3- الأوامر

- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 16 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.  
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

4- المراسيم:

- مرسوم رقم 66-145 مؤرخ في 2 جوان 1966 متعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهتم بوضعية الموظفين معدل ومتمم بمرسومين، رقم 95-26 المؤرخ في 29 أفريل 1995 والمرسوم رقم 27-32 المؤرخ في 11 جانفي 1997

## قائمة المراجع

- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج.ر ، عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985 .

- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25 أبريل سنة 2012 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، ج ر العدد 26.

### 5- القرارات الوزارية:

- التعليم الوزارية المشتركة رقم 1 في 21 مارس 1999 متضمنة كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والمديرية العامة للميزانية.

- التعليم رقم 13 المؤرخة في 29 جوان 2004 المتضمن تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.

- التعليم رقم 1 المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

### ثانيا: الكتب.

1. أبو زيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994.

2. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.

3. جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) دار المطبوعات الجامعية، مصر 2004.

4. حمود حبلي، المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشرعية الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2000.

## قائمة المراجع

5. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
6. سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر 1966.
7. صبري جلبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية دراسة مقارنة بين النظام الإداري الوضعي والإسلامي.
8. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر.
9. عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، الطبعة الأولى، مطابع مؤسسة الوحدة سنة 1981.
10. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012.
11. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية، 1989.
12. محمد حسن علي وأحمد فاروق الحاميلي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006.
13. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1988.
14. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، الإصدار الخامس 2007.
15. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية دار هومة الجزائر 2012.

ثالثا: المذكرات والأطروحات الجامعية

16. اكروبركان مهني، إجراءات تنظيم المسابقات للتوظيف الخارجي مذكرة نهاية التكوين المتخصص للالتحاق برتبة المفتشين المركزيين للوظيفة العمومية المعهد الوطني للإنتاجية والتنمية الصناعية 2005-2006
18. زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
19. سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة محمد بوقرة " بومرداس " مذكرة ماجستير تخصص علوم اقتصادية 2009-2010
20. نبيلة بلمزيود، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ضل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص إدارة عامة جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم 2017-2018.
21. يسرى بوعكاز، تطور الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير تخصص الدولة والمؤسسات العمومية جامعة الجزائر 1، 2015-2016.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

	شكر وتقدير
أ-ج	مقدمة
<b>الفصل الأول :</b>	
<b>الإطار المفاهيمي للوظيفة العمومية والموظف العمومي</b>	
05	المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية.
05	المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية وأنظمتها
05	الفرع الأول: المعنى الاصطلاحي للوظيفة العمومية.
09	الفرع الثاني: أنظمة الوظيفة العمومية.
11	المطلب الثاني: الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية.
18	المبحث الثاني: مفهوم الموظف العمومي.
18	المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي.
22	المطلب الثاني: علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية.
27	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني :</b>	
<b>نظام مسابقات التوظيف في الجزائر (توظيف خارجي)</b>	
30	المبحث الأول: نظام المسابقات في الالتحاق بالوظيفة العمومية.
30	المطلب الأول: نظام المسابقة.
31	الفرع الأول: المسابقة على أساس الاختبار
32	الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادة
33	المطلب الثاني: الفحص المهني.
36	المبحث الثاني: شروط وكيفيات تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري (توظيف خارجي)
36	المطلب الأول: شروط تنظيم مسابقات التوظيف الخارجي.
36	الفرع الأول: الشروط المسبقة لإجراء المسابقة
38	الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها لقبول المسابقة
40	المطلب الثاني: كيفيات تنظيم مسابقات التوظيف.

## فهرس المحتويات

40	الفرع الأول: فتح المسابقة والإعلان عنها
44	الفرع الثاني: دراسة ملفات الترشيح وإعلان النتائج
48	خلاصة الفصل الثاني
50	خاتمة
53	قائمة المراجع
	ملخص

## ملخص:

حاولنا من خلال هذا البحث الذي قمنا به معالجة موضوع النظام القانوني لمسابقات التوظيف في الجزائر وهذا لما يتميز به هذا الأخير من مكانة بالغة في مجال الوظيفة العمومية والمجتمع على حد سواء.

يُشكل التوظيف عن طريق المسابقات نشاطا بالغ الأهمية بالنسبة للإدارة العمومية كونه يساهم في شغل الوظائف الشاغرة بها بأجدر الموظفين وأكفئهم.

وتتجسد أهمية أسلوب المسابقات في التوظيف بالنسبة للإدارات العمومية من خلال إحاطته بمجموعة من الإجراءات والشروط التي تسعى إلى تحقيق مبدأي المساواة والجدارة في تولي الوظائف العمومية.

**الكلمات المفتاحية:** التوظيف، المسابقات، الإدارات العمومية

## Résumé :

A travers cette recherche, nous avons essayé de nous pencher sur le système juridique de la concurrence pour l'emploi en Algérie, caractérisé par la position de ce dernier dans la fonction publique et la société.

Le recrutement par concours est une activité très importante pour l'administration publique, car il contribue à pourvoir les postes vacants avec le personnel le meilleur et le plus efficace.

L'importance de la méthode de la concurrence dans l'emploi pour les administrations publiques est reflétée dans une série de procédures et de conditions visant à appliquer les principes d'égalité et de mérite dans la fonction publique.

**Mots-clés:** emploi, concours, administration publique