



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مبدأ الكفاءة كآلية لتجويد الخدمة العمومية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص: قانون اداري

إشراف الأستاذ:

حماتي صباح

إعداد الطالبة:

+ رحموني خديجة

+ حامدي عصام

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
منصف عبد العزيز لعراية	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
حماتي صباح	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
دراجي بلخير	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مبدأ الكفاءة كآلية لتجويد الخدمة العمومية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص: قانون اداري

إشراف الأستاذ:
حمائتي صباح

إعداد الطالبة:
+ رحموني خديجة
+ حامدي عصام

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
منصف عبد العزيز لعرابة	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
حمائتي صباح	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
دراجي بلخير	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات والله

بما تعملون خير﴾

الآية - 11 - من سورة المجادلة.

شكر وتقدير

إن الشكر والحمد لله كما نبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، نشكره ونحمده حمدا كثيرا مباركا فيه على جزيل عطاءه وعمل كل ما أنعم علينا به وفضله علينا أن وفقنا لإتمام هذا البحث . ونسأله تعالى أن ينفعنا به راجين منه عز وجل التوفيق والسداد في باقي مشوارنا البحثي .

من هذا المنبر تتقدم بالشكر الجزيل والتقدير إلى:

للأستاذة: حمايتي صباح على سعة النفس ورحابة الصدر بقبولها الإشراف على هذه المذكرة، وعلى ما بذلته من جهد ووقت وما أسدته إلينا من نصيح وتوجيه وعلى صبرها معنا وتحملها لنا طيلة فترة البحث فجزاها الله عنا كل خير وأمدها الله بالصحة والعافية وأسعدها في الدارين كما نتقدم بجزيل الشكر للأستاذة أعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها وتقييمها من أمد لنا يد العون وساهم في تذليل الصعوبات طيلة أطوار إنجاز هذا العمل .

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر والامتنان لكل من تعلمنا على أيديهم طوال مسيرتنا العلمية .

اهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف وخير خلق الله محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من قال فيهما الرحمان (وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبأولادئِنَّ إحْسَانًا إِمَّا يَبْلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا
فلا تَقُلْ لَهُمَا أَوْ لا تنهرهما وقل لهما قولاً كريماً الآية 23

سورة الإسراء .

إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز إلى الذي كُلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة وكان لي عوناً للهمة إلى الذي هو
نبراس حياتي أبي الغالي إلى أغل سيدة تحت أقدامها الجنة ووجودها بسمه الحياة إلى رمز الحب والحنان

إلى

من دعوتها نسمة فرح قلبي إلى حبيبتي امي إلى من هم سندي في الحياة إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات ريمان
قلبي اخوتي حفصكم الله في وأدامكم فرحاً بجاتي إلى كل افراد عائلتي من قريب أو بعيد إلى الذين أحببتهم وأحبوني
وكانوا خير الأصدقاء

إلى كل أساتذتي الذين كانوا عوناً لنا في مشوارنا الدراسي ونورا يضيء لنا حلقة طريقنا ويمحي درب المعرفة والعلم
إلى كل من ساهم من قريب أو

بعيد في انجازنا لهذا العمل المتواضع كل الشكر موصول لهم

عصام وخديجة .

مقدمة

مقدمة

تعتبر الوظيفة العامة سبب تطور العالم وفق التنظيمات التي تخصصها فهي أساس النشاط والأعمال التي يقوم بها جميع الموظفين كما أنها ملزمة وواجبة في الدول النامية لسبب التأقلم في العصر، وتركز على كيفية مراعاة الانظمة القانونية مع مكانتها السياسية والادارية في النظام المؤسساتي فهي كانت تقابل كل التقلبات للتكيف من أجل العمال لاستخدام الطرق والتخطيطات في ميدان سير الطريق الوظيفي وذلك وفق احتياجاتهم.

إضافة أن الكثير من المنظمات تركز عليها كنموذجاً لاستراتيجية الاستثمار في المواهب البشرية كما انها تستند وتبنى على بيان الكفاءة بإشرافها جوهر الذي يرجى استخدامه لتحقيق الفعالية المجبرة فيعملون فيها مجموعة من الأشخاص الموظفين في الادارة وتضبط العلاقة بين الدولة والمواطنين وتملك أهمية كبيرة، وهذا لا يكون الا بالموظفين العموميين.

كما نجدها في ميدان قانون الوظيفة العامة الذي تتميز عن بقية النشاطات المختلفة فيميزها نظام متخصص، فهو القانون الذي يسيروا وينظم أعمال الموظفين مع كيفية تطبيق الأوامر في الخدمة ويشمل كل من الترقيات والترتب بمراحل عديدة جاء قصد اشارة تحسن المسار الوظيفي وتقييمه بكل وضوح لكي تسود الدولة في عملية حجز سير الموظفين العموميين بنظام مع تكفل الفعال والملح فتستعمل هذا النظام هو الذي يخطط على غرار تعيين المشروعات الصحيحة بالأركان والتعاليم واللوائح التي لها ارتباط بهيئات وأساسيات الوظائف العامة والطابع الوطيد لكل الادارات العامة والموظفين العموميين مع كل المقابلات والتزامات وحصانة الموظفين وهذا موجود في غالب الدول.

ففكرة الوظائف العامة على كل حسب أي دولة فالوظيفة فهي ليست مقصورة على نظام واحد فقط يعني على حسب كل دولة والنظام المعمول بها مثل ما تعد هيئة وواسطة لمزاولة وحماية النظام العام للوظائف الخاصة بها وذلك في اعطاء الخدمات والسهر على وجوبية المهن العامة، فيبقى الأهم فيها هو كيفية جلب الأشخاص الأصالح لزيادة في ارتقاءها على العمل في دولة بكل ولاء وجدية وهذا يشمل ويتضمن مبدأ الكفاءة فهو المصدر أي جوهر المبادئ الأخرى التي تقوم عليها الوظيفة كما هو أسلوب تخيير الموظفين العموميين في طريقة سير حياتهم المهنية والبقاء على أسس موضوعية أساسها الطاقات والصلاحيات بعيدا عن

الانحراف والمحسوبية وقوة الجودة في سبيل التوظيف كما له أثر من الناحية التطبيق فهو يؤثر بشكل كبير في تحسين الفعالية والخدمة حقيقة هذا المبدأ له فوائد وأهميات عدة في التوظيف فبقائه مربوط بالقدرات المتمثلة في طريقة الموظفين ويعود ذلك من تصريح أو بيان المتخصص ألا وهو الكفاءة التي يتميزون بها فحصول الإدارة قامت بالاهتمام بالفرد فأدى ذلك الى حدوث مقاييس وبواعث التي تحكم الخدمات العامة والوظائف العمومية .

✓ أهمية الموضوع:

تكمن أهمية مبدأ الجدارة في التوظيف على تخيير احسن المترشحين المعروضون لهم فرص متعادلة من الناحية القانونية وخصوصا من ناحية الاخلاق والسلوك كما نلاحظ في الترقية يلزم ان تتم على مبدأ الكفاءة للانضمام في الوظيفة العمومية من المعروف أنه أعطى القدرة الكافية للأفراد الذين يستحقون فقام بالنهوض في كل الاجهزة الادارية فحقيقة الامر تمكن على البعد وتجنب المحاباة التي كانت الباعث المتمكن من الانحلال بما انه راهن على المسابقات وهذا أحسن قرار بالنسبة لكل افراد المجتمع الذين حصلون على الشهادات والمواصفات المراد بها فهو مبدأ لا يخلو أعماله في التوظيف فهو أساس في المهن العامة فأهمية تلك الموضوع فهي مجرد لتحقيق المنفعة العامة.

✓ أسباب اختيار الموضوع:

فتشمل الدوافع التي حفزتنا لتخيير هذا المضمون الى دوافع (الذاتية) نظرا لاقتترانه بكثرة في الحياة اليومية، وشرط لا ينحل ويكمل عبر الموظفين لتعيين اصالة المهنة العمومية فالكفاءة في الخدمة العمومية، فهي حاجة لازمة كما ان لها رابطة كبيرة في حياة المجتمع ومصدر بهجته فعاد مضمون الدخول للمهن العمومية مخلف بنتائج الكثير من القلق والتوتر للمفتشين عن العمل.

أسباب (موضوعية): تكمن اهمية هذا المبدأ في الوظيفة العمومية المشار لها سالفا كما ان هذا المضمون لم يعطي عناية و الإهتمام في الدراسات المرتبطة بالخدمة العمومية في الجزائر وغير مقنعة من وجهة النظر .

✓ اهداف الدراسة:

للكفاءة العديد من الاهداف والغايات التي يلزم تحقيقها وتنفيذها للاستغلال المعارف والقدرات، وذلك معرفة اثارها على المهنة العمومية واستخدام التفسير في فروقات هذه النصوص كما نجدها في تسيير الموارد البشرية يعني هي الركن الأساسي الذي تركز عليه المؤسسات لتحقيق اهدافها المرغوبة.

✓ الاشكالية:

لقد أثار عدة نزاعات وزاد التحمس على مبدأ الكفاءة لتحسين الخدمة العمومية بغية الوصول الى حل يرضي المواطنين الا وهما الموظفون العموميون فبتالي انها ملزمة لتحقيق ذلك وبناءا على هذا يمكن طرح الاشكالية التالية:

ماهو أثر تطبيق مبدأ الكفاءة على تجويد الخدمة العمومية؟

✓ منهج الدراسة:

على حسب المضمون فعلياً أن نتبع المنهج الوصفي لأنه من أهم المناهج استعمالاً في الابحاث القانونية حيث يركز على وصف لمبدأ الكفاءة والخدمة العمومية ثم محاولة الكشف على أثر تطبيق هذا المبدأ على الخدمة العمومية.

✓ الدراسات السابقة:

في دراستنا هذه تم الاعتماد على دراستين اللتان كانتا قريبتين بالنسبة لموضوعنا:

-الدراسة الأولى:

بن زكري ايمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.

هدفت هذه الدراسة الى:

الوصول إلى ضرورة التأكيد على مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية من خلال تحليل النصوص الدستورية وتحليل مختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية بما يتلاءم والتطورات الحاصلة في المجتمع، وإقرار مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية.

-الدراسة الثانية:

قال زكرياء، مبدأ الكفاءة في التوظيف كآلية لتحسين الخدمة العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2020.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة الوزن الفعلي لمبدأ الكفاءة في التوظيف، وبالتالي معرفة أثره على الخدمة العمومية والمرافق العامة بالتحديد، وذلك اعتمادا على تحليل مختلف النصوص التي تطرقت للمبدأ، وكذلك التأكد من أن المشرع قد وفر ضمانات قانونية ورقابية.

✓ صعوبات الدراسة:

تكمن عوائق هذا البحث مبدأ الكفاءة لتجويد الخدمة العمومية في نقصان المراجع كانت أغلبها تتناول هذا المبدأ بصفة عامة دون تنفيذه كمبدأ ناجح في ميدان الخدمات العمومية.

✓ تقسيم الدراسة:

نقسم هذه الدراسة الى جزئين بحيث الجزء الأول يكمن في الإطار المفاهيمي بمبدأ الكفاءة كآلية لتجويد الخدمة العمومية ويتكون من مبحثين اما بخصوص الجزء الثاني فيتمثل في أثر تطبيق مبدأ الكفاءة في تحسين الخدمة العامة وكذلك يتضمن مبحثين.

الفصل الأول:

الإطار القانوني لمبدأ الكفاءة والخدمة
العمومية

يعد مبدأ الكفاءة عنصر مهم في الخدمات العامة بدوره الفعال فغاياته التحسين والجودة ويضمن كل حاجيات ومتطلبات المجتمع كما نجد الخدمة العامة فنتقدم من طرف الحكومة مثل التعليم المياه، وأكثر من ذلك لذا سنقوم بمعالجة هذا الموضوع بتوضيح مفهوم مبدأ الكفاءة في التوظيف وتعريف الخدمة العمومية بالمقابل سنوضح علاقة مبدأ الكفاءة بغيره من المبادئ في المبحث الثاني.

المبحث الأول: مفهوم الكفاءة

حسب أهمية مبدأ الكفاءة إعتبرت هي الأصل للإنضمام للوظيفة العمومية أي أنها أصبحت ضرورة في إلحاق الموظف بالوظيفة وذلك لأفضلية سير الادارات لأنه لا يوقع سير جميع الادارات العمومية بانعدام موظفون ذو كفاءة وبرتبة الخدمات المرغوب بالانضمام بها فبتالي مبدأ الكفاءة يتصف بالإلزامية لا يمكن التخلي عنه.¹

المطلب الأول: تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف

مبدأ الكفاءة هي الدعامة الاساسية في الإدارات الحديثة من أجل تحسين الرغبات للموظفين العموميين، لمواكبة التقدم للمؤسسات العامة لذلك سنوضح المقصود بالكفاءة في التوظيف بإعتبارها أساس عملية إختيار الموظفين ذو مهارات عالية.

الفرع الأول: التعاريف المختلفة لمبدأ الكفاءة

التعريف اللغوي: ابن منصور هذا التعريف من أهم التعريفات: يعني أن مبدأ الكفاءة انه متساوي ويركز على ترقية الموظفين أي أنه مبدأ فعال وبناء.²

¹ ايمان زكري، مبدأ الكفاءة كآلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2016، ص 13 .

² المرجع نفسه ص 13.

إضافة لتعريف لغوي آخر وهو الأجدر بهذا المنصب بمعنى صار مصطلحا يفهم أن انتقاء الموظفين عن طريق والمحافظة على الكفاءة، وليس على أساس المحسوبية والعنصرية يعني فهنا تطبق جوهر الكفاءة هو اختيار الموظفين العموميين المسموح لهم في الموارد البشرية والقادرين على ذلك.

التعريف الاصلاحي يقصد بالكفاءة هي العملية التي تتكلف بها الجهات المحددة قصد التحقق من صلاحية واهلية الجدارة للوظيفة العمومية بواسطة المنافسة يعني عدم وجود منافسة لا نتحصل على الموظف الأكفأ والأصلح، فالإدارة هي التي اقامت بهذه المنافسة لتوصيل على المواطنين ذو استحقاق.¹

كما عرفها صبري جبلي بأنها هي في مفهومه في التي تقوم بتحقيق مبدأ المساواة لقضاء الوظائف العامة لكن على اساس كفاءة بمعنى تساوي الموظفون على الجدارة والصلاحية بمفردها".

كما أنها تعني كل الناس لهم الحق في تولي الوظائف الا بواسطة قيود يعني للمؤهلين المطلوبين، أي هي القدر المناسب للمهارات والخصائص والامكانيات الشخصية.

فالجدارة رغم أنها تمنح لكافة الافراد الا أن توضع بعيد الشروط والقيود التي تكمن في الأشخاص الذين يستحقون المناصب وهذا راجع لأسباب عديدة.

يوجد كذلك من عرفه بأنه النمط الذي يمنح للإدارة لانتقاء الموظف الأمثل والأنجم مع المحافظة على أصل الأهلية والكفاءة الفعلية كما هي مجموعة من العناصر والوسائل الفردية مما جعلها بالجدارة في الفن مثل الذاكرة القوية حسن المدارك والمعارف النشاطات والأعمال وحسن السيرة مع حسن التصرفات ويرمز لذلك فعلا وعملا من اجل تخير بين الأشخاص

¹ اوشاش حميدة، بسوالم سهيلة، مبادئ الوظيفة العامة ضمان التنمية الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص 35 .

الممنوح لهم أو المترشحين للوظيفة فرص متعادلة من الناحية القانونية حتى أصبح كألية بغية الجودة في القطاعات العامة.

فبتالي اتجهت كل قوانين التوظيف من بينهم الجزائر في تقرير المبدأ حيث كان نقطة البداية والكافية للوظيفة العمومية، كما أنا هذا المبدأ لعب ادوار كبيرة وكثيرة مما جعل تثمين الجدارة من خلال المبدأ الحياد الوظيفي، لكن هناك اشكالية اذا كان الاقرار مبدأ الكفاءة في الأنظمة في التوظيف غاياته التجرد الموظف العام ومن ثم الادارة ومن أجل انعدام المحسوبية فما هي المنزلة التي يمثلها في نصوص الوظيفة العامة مع اتخاذ نمط المسابقة وربط بإجبارية المحافظة على المناصب بمدى احترام الموظفين العموميين.

بالعودة على نص النطاق الوطني نجد أن المناضلين يتبعون الأنشطة ويتخذون اعتبارا للمسؤولية في الادارة ومقاييس الالتحاق هي الصبر والكفاح وجد وبكل سيورة لانتصار الانتقاء الجماعي المعين في الميثاق الوطني بكل قناعة واكتفاء بسلامة لوائح وتعليمات جبهة التحرير الوطني بإضفاء جهود لتقديس مبدأ الحياد الادارة في النصوص المختصة بالوظائف العامة فتعتمد هذه الدوافع والقضايا من دستور 76 الذي يتخذ في عملية الانضمام بالوظيفة العمومية فالقانون الاساسي للوظيفة لسنة 1966 ورد في المادة 20 ضرورة احترام الموظف لسيطرة الدولة والعمل على تقديرها لكن المادة 21 نصت على وجوبية التزام الموظف بالعمل على الأحزاب والدولة في انخراط بجدارة وفعالية في الأنشطة التي تباشر وتقوم بها القيادة مع بقاء التقدير منافع المجتمع والتحفيز عن الارباح والفوائد الثورية.¹

كما نجد محكمة القضاء الاداري في مصر عرفت بانها هي جمع كل الوسائل والعوامل مما يتناسب بين الكفاية الإدارية والكفاية الفنية على حسبها في الوظيفة الرسمية بالمواظبات وافضلية السلوك كما أشرنا سابقا وهاد من المناسبات لتقدير الادارة.

¹ فيرم فاطمة الزهراء، الموظف ومبدأ الحياد الادارة في الجزائر، ص ص 17-20 .

وعرفت المبدأ الكفاية والجدارة ميزات موجودة في ذات الشخص بمعنى حسن الاستعداد للعمل مثلا أو التهيئة اللازمة للخدمة القبول من طرفه على النشاطات لكن من جانب عناصر أو وسائل أخرى فهي مجرد أولية تكمن في العارف للفرد أو الموظف.¹

هناك من ارجعها الى نظام المسابقات لتلقي الوظيفة العمومية. لتأكد من صراحة الكفاءة برجوع للمسابقة.

بالنسبة للمفهوم الاوروبي يرى تحديد الموظفين على أساس الكفاءة التي تتأكد منها يكون منها الادارة بعد مجاوزة لمرشحين لثلاث امتحانات ذات اجابات القصيرة وأخرى ذات اجابات فردية حرة وبعدها تأتي خطوة المواجهات الفردية لتجاوز العيوب الوظيفة العامة عن مسار نوع واحد من الامتحانات.

أما المفهوم الأمريكي لقد تأثر بالمبدأ لحسبه في التوظيف على أنها أنشطة فنية يمكن معرفتها وتحجزها بالمقابل توظيف أعوان الدولة يلزم أن لا يتغير عن الأسلوب المستخدم في القطاعات الخاصة لهذا تعتبر الترقيات في أمريكا بصفة تحديدات حديثة تقتضي لنظام المنافسات العمومية يتقدموا المترشحين للوظيفة العامة لمقاييس موحدة تكمن في مراعاة وملاحظة واحدة يعني تلاحظ التخصص أكثر لذلك شدة والموظف الذي يأخذ بالتطور ولاارتفاع لكمال القيود المرغوبة لتحديد فيها حديثا في المهنة العمومية.²

¹ غربي حسن، التوظيف على اساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 04، العدد 2، سبتمبر 2019، ص ص 13-14

² قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، المكتبة الوطنية الجزائرية، 2021، ص 69 .

التعريف التشريعي: بما أن مبدأ الكفاءة في التوظيف مبدأ دستوري.

غير ذلك لم يعطي له مفهوما ظاهرا لأنه ركز على مبدأ العدالة في جميع المهن العمومية.

أي بمعنى أن كل الأفراد لهم الحق في الخدمات العمومية ولهم حسن التصرف في المجال كما في القوانين الرسمية لم نجدها اعطت مفهوما لهذا المبدأ.

على حسب الفقه الإداري لانعدام دراسات محددة والخاصة في الجزائر ولمحتوى هذا المبدأ سنلجأ الى اجتهاد الفقهاء لذلك وجد العديد من اجتهادات من بينها:

فاختلفوا الفقهاء نحو هذا المبدأ كما أنه يوجد عوائق لإيجاد مفهوم كاف وواضح فالكفاءة مبدأ مركب من المعرفة والمهارة والخبرات كما انها معيار اساسي في التوظيف فيجب على الموظف العمومي القيام بعمله بكل جهد واصرار نظرا الاستاد " توزلي دليم " ذلك النظام الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على اساس الصلاحية وليس على اساس المحاباة.¹

بمعنى تخيير الموظفين على مصدر الجدارة والسلطة وليس على قصد المحسوبية او بالكره او الفشل.

صراحة فالكفاءة هي الجوهر والاساس فمن الواجب على السلطة الخاصة ان تقتضي بها في مهن كما ذكرنا سابقا الموظف ملزوم بأداء واجباته نحومهنته الا ان هذا المقصود لم يتم على فرص العدالة والمساواة في الخدمات العمومية معا مراعات مفاهيم اخرى توضح لنا أكثر من انتقاصات وانتقادات من بينها:²

¹ ايمان زكري، مرجع سابق، ص14

² ايمان زكري، مرجع سابق، ص15

مفهوم الدكتور السيد المعداوي: "عرف الكفاءة ذلك المبدأ الذي يتيح الفرص المتكافئة امام المواطنين لتولي الوظائف العمومية على اساس الصلاحية وليس على اساس المحسوبية السياسية والاجتماعية".¹

- فنجد ان هذا المفهوم تجنب ما وجه من نقصان للمفهوم الاخر السابق لكنه لم يعتبره كمصدر اساسي دائما للخدمة العامة مع انه يوجد مفاهيم اخرى تبرر تلك الانتقادات لهذا المبدأ وهي كالآتي:

يمكن تعريف مبدأ الجدارة "ذلك النظام الذي يمنح الادارة فرصة اختيار الموظفين الافضل والاجدر اي قصد ذلك ذو كفاءة".

هناك من عرفها ذلك الاسلوب الانتقاء الموظفين العموميين مع المحافظة على الصلاحية والمقدرة.

من مميزات هذا المبدأ في التوظيف من بينها:

- ✓ يضمن منافسة للمواطنين على الالتحاق بالوظيفة العمومية.
- ✓ مبدأ الجدارة مبدأ مستمر للموظفين.
- ✓ الاخذ في التعيين للموظفين في الوظيفة العامة الدين لهم الاهلية والقدرات.
- ✓ يملك المحافظة للموظف بقصد كفاءته مع تأدية واجباته المهنية.²
- ✓ مبدأ الكفاءة يحقق المساواة في المنافسة في الافراد دون تفرقة لكن تكون الا في الكفاءة أو الاهلية.³
- ✓ اتخاذ الاختبارات لتخيير الموظفين ولأئي أو سياسي.

مجانة كنزة، مجقال ليدية، مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ، جامعة عبد الرحمان ميرة

¹

بجاية ، 2021 ، ص 07 .

² غربي لحسن، مرجع سابق، ص 13

³ نفس المرجع، ص14.

الفرع الثاني: الاصل القانوني لمبدأ الجدارة في الوظيفة

يستمد هذا المبدأ أساسه القانوني من مجموعة من المواثيق والمعاهدات الدولية بالإضافة إلى النصوص القانونية الوطنية، التي تضمنتها مجموعة من

أولاً: الدولية: كما نجد في اعلام حقوق الفرد والمواطنين لسنة 1789 في المادة السادسة في مفهوم بان جميع الافراد متعادلين في انضمام بالوظيفة العمومية بالمعنى ان كل فرد له الحق في الخدمات العامة نظرا لجدارتهم فمبدأ الكفاءة هو الذي يفرق المواطنين في المهنة فمن الواجب التمتع بالعدالة والجدارة لتحقيق المصالح العامة.

كما ركز الايداع العالمي لذوي حقوق الانسان الذي اثبتته المنظمة شاملة العموم للأمم المتحدة لسنة 1948 على وجوبية مبدأ الجدارة في الخدمات العامة وتؤكد لعدم امكانية انضمام الفرد الذي لا يملك الكفاءة بالمهنة العمومية.¹

فأساس هذا المعيار دوليا مما جعل الثورة تنهي الفروقات الموجودة وخضوعها للجدارة والكفاءة وهذا ما ورد في المادة السادسة من اعلام حقوق الانسان سنة 1789 "بمعنى ان المواطنين متعادلون في الوظيفة العمومية الا لاعتبارات مواهب وقدرات وحقيقة المادة تنص على الكفاءة والمساواة من الواضح يوجد نصوص اقرت على مبدأ الجدارة باي صفة كانت كما له اساس اخر يعتمد على المنافسات.

ثانياً: تقديس مبدأ الكفاءة في الدستور (وطنيا): الدستور في هذا العنصر هو المبدأ لتقديس البواعث العامة التي تعتمد عليها الدولة بكونه يرتب تغيرات كل القضايا والجوانب المتعلقة بالوظيفة العمومية للأمتل مع اصطفاء الموظفين العموميين.

فالمنشئ الدستوري هنا أقر على مبدأ العدالة في المادة 67 من تعديل الدستور الجزائري لسنة 2020 بأن المواطنون يتساوى في الإلتحاق بالوظيفة العمومية في العدالة النظامية المقيدة بهذا المبدأ فحقيقة المنشئ منصوصة على مبدأ المساواة¹.

¹ كنزة مجانة ، مقال ليديّة، مرجع سابق، ص 8.

ثالثا: تقديس مبدأ الكفاءة في النظام الخدمة العامة: فنظام الخدمة العامة قدس ايضا على مبدأ الجدارة في الخدمات العمومية فنصت المادة 80 من الامر رقم 03/06 ضمن النظام المصدر العام للمهنة العمومية على سبيل الانضمام بتلك المهن أو الخدمات وتحدث ضمن سبيل التسابق أو الاختبارات فالغاية من ذلك في تخيير الموظف العام ذو أهلية وذو كفاءة لينضم بالمهنة العامة.

رابعا: تقديس مبدأ الكفاءة في نظام الخدمة الخاصة:² فالمشروع هنا لم يرضى بالقوانين العمومية فقط يعني وجوب المسابقة لاختيار الامثل وهي التي تمكن من معرفة الافراد المستحقين لتلك المنصب للموجودين أو الراغبين فيه وهذا أصبح أمر حتمي خصوصا في الآونة الأخيرة.

خامسا: التنظيمات والقوانين المعمول بها لمبدأ الكفاءة في التوظيف: أقر المشرع الجزائري في العديد من المواد من بينها المادة 26 من الامر رقم 66-133 والمادة 34 من المرسوم رقم 83-59 وكذلك المادة 80 من الأمر 06-03 على تغيرات كل المسارات والوسائل لانضمام بالوظيفة العمومية وذلك باستخدام الامتحانات وهي كالتالي³:

- ✓ المنافسات على أصل الاختبارات.
- ✓ المنافسات على أصل الشهادات.
- ✓ جميع الفحوص المهنية المقررة.

¹ أنظر للمادة 67 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية ، العدد 81، لسنة 2020 .

² انظر المادة 26 الأمر رقم: 66/133 المؤرخ في: 02/ 06/ 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، لسنة 1966.

³ انظر المادة 80 من الامر رقم 06-03 الأمر رقم: 06/03 المؤرخ في: 15/07/ 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 ، لسنة 2006.

والمصدر الاساسي في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للإدارات والمؤسسات العامة المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004.¹

كذلك المادة 81 من الأمر 03/06 التي تضمنت أن نجاح المترشحين في مسابقة على اساس لاختبارات أو مسابقات على أساس الشهادات أو الاختبار المهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق وفق تنظيم وتعديل أشخاص ذو أهلية وجدارة من طرف اللجنة.²

فمبدأ الكفاءة في التوظيف بحيث يندمج بكل القوانين والتنظيمات لترتيب وتنظيم كل المناصب وذلك وفق كفاءات الأشخاص واستحقاقهم.

المادة 82: تحديد كفايات المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 اعلاه واجرائها عن طريق التنظيم.³

فبتالي هذه الأحكام المعمول بها ملزمة في الوظيفة العمومية.

بالنسبة للاختبارات لقد وردت دراسة من طرف رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 المتضمنة باستعادة القوانين الاصلية والرسمية ان مسابقة الاختبارات فهي ملزمة ومثالية للمترشحين لانضمامهم بالوظائف العامة بمعنى النجاح في الاختبار هو جوهر لتخصيص الموظفين في الوظيفة العمومية. بعد ذلك الادارة هي التي تقوم بالواجب وتعلن على المهن مع بعض القيود المفروضة التي تمثل تلك الوظيفة.

أما الشهادة نفس المعلومات بحيث الادارة هي التي تعلم عن المناصب الا أن المنافسة على رتب.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بتنظيم المسابقات ولامتحانات المهنية لإدارات والمؤسسات العامة المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004.

² المادة 81 من الأمر رقم: 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، السالف الذكر.

³ المادة 82 من الامر 03/06، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية.

بخصوص الفحص المهني: على حسب ما ورد في مادة 59/58 على قدر الأولوية الواردة في القوانين الأساسية بمعنى الانضمام يكون عن سبيل الامتحانات المهنية بعدها يتم تحديد المترشحين المسموح لهم في الامتحان من طرف اللجنة المكلفة.¹

المطلب الثاني: مفهوم الخدمة العمومية

لقد عرفت الخدمة العمومية عدة تطورات وتغيرات لإرتباطها بحاجيات الأفراد فهي بذلك مجموعة من الأعمال التي تسمح بها الدولة للمواطنين دون تفرقة بينهم، وذلك وفق تحقيق مصلحة عامة لهم في سبيل البحث عن الرفاهية للمجتمع ولتحقيق التنمية اتسع تدخل الدولة مختلف الميادين والأعمال في محاولات لخلق المناخ المناسب لتجويد الحياة اليومية لكل المواطنين، مما جعل مفهوم الخدمة متعلق بالأنظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في كل للدول.

الفرع الأول: المقصود بالخدمة العمومية

الخدمة العمومية هي مجموعة من أصناف الخدمات المستغلة في نطاق الجماعة حيث أنها ملزمة بذلك لكن وفق العدالة التي وردت في القانون مع تحمل الدولة المسؤولية.

كما عرفها الخبراء فهي الحاجات الضرورية لصيانة حياة الأفراد فمن الملزوم تتيح لكل الشعب وذلك لمنفعتهم واشباع أغراضهم وحاجياتهم غاية التطور المستوى المعيشي لهم.

كما عرفت كذلك هي الوظيفة التي تكون تأديتها محمية ومنصفة على ما يرام ومراقبة من ناحية الحاكمين لأن اداء الوظيفة تعد ضرورة لتحقيق تنمية الترابط الاجتماعي وهي من طبيعة لا يصدر تحقيقها كاملا الا لتدخل القوة البارزة للحكام كما تبين من التباعد الاجتماعي فيعتمد على عنصر المجانية التضامن للجماعة والاعتماد القيم العدالة في تعريف الخدمة العامة وهناك من يدعو تدخل الدولة في النشاطات الاقتصادية بكافة أنواعها كما يوجد من

¹ مبروكة بلمزوي ، فاعلية تقلد الوظائف في الادارة العمومية بين الكفاءة والتأهيل دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015 ، ص ص 26- 30 -32.

اعتبرها نظاما حيويا يسهر على اتخاذ الواجبات والمصالح العمومية اعتبارا على مواكبة التطورات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية كما يمنح بالتأقلم المنتظم لهذه الالتزامات مع تطور حاجيات المواطنين اضافة أنها نشاط يطبق مباشرة في الحين من الدولة سواء كان محليا أو وطنيا لرقابتها كذلك بهدف تحقيق المصلحة العامة نبين تعريفا اخر: فهي مجمل الخدمات التي لا يمكن استخدامها الا في حدود اطرار جماعية غير ان من لبعض من القوانين الجديدة المنظمة لبعض القطاعات قدمت مفاهيم محددة وعينة لكل الأساليب العمومية المرتبطة بالبريد والاتصالات الالكترونية من الامر 04-18.¹

جاء في المادة المنسوبة اليه فقرة 17/16: في معناها فخدمة الاتصالات الالكترونية للشعب تشكل اساسيات في تموين وتجهيز الجماهير بتلك الآليات الالكترونية وكذا الخدمات التي تستخدم في مهارات تلك الآليات الالكترونية والتي تكمن في مزايده على خدمات الاتصال الالكتروني لوظائف في الادخار والمعاملات فبتفكير في كل تعريفات على حسب النظر ان الخدمة العمومية جاءت لتغطية حاجات ضرورية فمن الملزم انشاء المرافق العامة لتلبية مما جعل البواعث الرئيسية في كل المهن العامة هو الفوائد العامة المجسدة.²

ليون ديجي: فالمهنة بالنسبة له: "هي من أصل حدود السلطة الحكومية فالدولة هي التي من تمثل مهندس التضامن الاجتماعي كما يرى في معتقده ان الخدمة هي كل الأعمال التي تبرر نشاطات السلطات العامة وهي عمل يتم ادائه ومراقبته من جانب الحكومات.

"لأن عملية انجاز هذا النشاط حتمية لتحقيق وتماسك الاجتماعي فمن غير المحال يمكن تطبيقه بلا مسار التدخلات القوات الحكومية الخاصة بذلك فالعقيدة المقصودة من ديجي هي الوظيفة فتعود الى الخدمات العامة والمنزلة المركزية للدولة لكن في الآونة الأخيرة ان هاته الخدمة تضم مجملات عدد كبير غير منسق من الخدمات الجماعية المنظمة من طرف الدولة منها خدمات ادارية مثل استخراج جوازات السفر في حين الخدمات الجماعية شملت

¹ راضية شيبوتي ، محاضرات في المناجمنت العمومي، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة1، 2021، ص 4 -5.

² المرجع نفسه، ص5.

المستشفيات والصناعة والتجارة مثل شركات الكهرباء والغاز الى اخره فهذه كلها مهن عامة محمية من جانب المؤسسات العامة أو الخاصة كذلك الخدمات العمومية المحلية كالجنائز.

كما يعرفها معجم المرادفات القانونية : فهي نشاط أو عمل ملموس غايته تلبية كل متطلبات الفوائد العامة التي تخدم المجتمع لذلك من المستحسن ان تتاح من الادارة لأن استجابة الدائمة لهذه المتطلبات مجبورة بضمانها من طرف الادارة يعني لا يوجد عامل أو تدخل آخر من غيرها فتعتبر الادارة وكأنها القلب النابض للخدمة بطبيعة الحال فأساس هذه المفاهيم فهي منظمة من ارادات وممتلكات المادية الملموسة والبشرية التي تكمن على تخصصها سلطات العمومية بغية اتمام كل المهمات المتغيرة اي بمعنى مرادف الخدمة العمومية فهو مرادف للإدارة.

وتعرفها ماريان مساجر بقصدها هي نشاط يهتم أو يكفل نجاح يعم القيم العامة تقوم به السلطات العامة عاجلة أو غير عاجلة تتمكن هذه الخدمات على بدل قوات عديدة في طريق حل كل مشاكل ونزاعات للمنتفعين من خلال مراعاة وتقديم معلومات لهم ودفعهم بعمل النشاطات ترجع بالمنفعة على افراد المجتمع.

نجد اتجاه عبد الوهاب كيالي في موسوعته السياسية: مرادف تنظيمي وقانوني يوجه على الخدمات التي تكمن بالقيام بها الدولة بغرض اشباع حاجة الافراد وشمل هذه الحاجيات أسلاك الأمن التعليم وغيرها من العموميات وتختص كلها بمراقبة متطلبات المواطنين لدرجة تعلقها بالمنافع العامة الدولة واضحة وبارزة في سعيها وأهميتها المفردة في البلد وعلى الادارات وبالأخص المواطنين.

ويرى جاك شوفالي بأن الغايات التي تنتمي اليها المؤسسات العامة في مفهومه لا تقرب المؤسسات المختصة فالواقع المعيش من ذلك فالوقت الذي تبحث فيه المؤسسة الخاصة عن

اعلان ونشر منافعها فنتجه المؤسسات العامة على مكاسب رغبات الاجتماعية فنفهم هنا بأن المؤسسات العمومية فهي هدفها المصلحة شاملة العموم.

أما من ناحية نظام الخدمة يكمن في عمليات الأعمال في الخدمة فهو التشغيل للتدابير المختصة بالخدمة اضافة نظام تقديم الخدمة أساس هذا النظام هو يقوم بتسيير الأخير في تدابير الخدمة وتوجيهها للمواطنين المطالبين بالخدمة ولزيادة توضيح ذلك بإمكانه مراعاة أمثلة تدل على ذلك تسجيل مواطن سيارته فيتوجه لتسليم كل الوثائق والمتطلبات الواجبة تسليمها لمكتب الخدمة ويدفع المراد من نقود هذه الأوراق والوثائق في الخزينة العمومية وينتظر لكمال الخدمة وحتى تكمل تلك الخدمة لكن يفرض عليه بعض من النشاطات يقوم بها داخله في المخالفات والمراجعة.

الخدمة كعملية تكمن الافراد والموارد والمعلومات بالنسبة الافراد فهي عملية داخلية في المعالجة والواقيات الصحية أما أصناف الموارد فهي أصناف المذخرة في أعمال وأشغال التي يتم إجراؤها على الأشياء الملكية في مقابل المعلومات هذا من ناحية التجديدات في الخدمات العامة والازدهار في التكنولوجيا والملاحظات والتفسيرات والبحوث اللازمة لتطور العصر لتحصيل الخدمة العمومية بأكمل وجه.¹

كما نجد المشرع الجزائري وضع مفهوما في ميدان السمعي والبصري بموجب القانون رقم 14_04 المؤرخ في 2014/02/24 المتعلق بالقانون السمعي والبصري ظاهرا المادة 07 من الفقرة رقم 06 في مفهومها: " نشاط الاتصال السمعي والبصري ذات المنفعة العامة التي يضمنها كل شخص معنوي يشغل خدمة الاتصال السمعي والبصري في ظل احترام مبادئ المساواة والموضوعية والتكيف والاستمرارية".²

¹ مصطفى باحمو، عبد القادر عزيزي ، المرفق ورهان تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، جامعة أحمد دراية ادرار، 2019، ص ص 23-24.

² عبد الرؤوف سلطان، محمد ايمن بوسيلت، اثر تحسين الخدمة العمومية على المواطن، مذكرة ماستر الكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020، ص ص 29-30.

كما أنها يمكن استعمالها في أسس جماعية اجبارية وفق قاعدة العدالة التي أقر عليها القانون ويكون من الضروري استعمالها واستغلالها وتكفل الدولة على تحملها وتقوم بها وبمراقبتها وسهر عليها فتدل الى تلك العلاقة التي تقوم بجمع بين الادارة العامة والحكومة على غرار تلبية الميول والطموحات المتغيرة من الاتجاهات الادارية والمواطن والمنظمات العامة أما على حسب الخبراء الخدمة العمومية متطلبات الضرورية للاحتفاظ بحياة الانسان وتأمين الرفاهية والتي يجب توفرها بالنسبة لأكثرية الشعوب فالمنفعة تكون لكل المجتمع لأنها هي الدافع الحقيقي لكل السياسة في شؤون الخدمات لغاية تفوق مستوى المعيشة لكل الناس.

اضافة الى أنها عمل أساسي من المقرر لمؤسسات الدولة من وزارات وهيئات لا تنتهي لأنها متعلقة باحتياجات الناس.

الفرع الثاني: معايير الخدمة العمومية

ترتكز الخدمة العمومية على مجموعة من المعايير والتي يجب أن تتوفر حتى تضفي صفة الخدمة العمومية والتي يمكن إجازها في مايلي:

أولاً: معيار المجانية النسبية: هذا المقياس يوفر العدالة بين الأفراد الجماعة في مواقف واضحة من مستوى الرتب أو الدرجات على حسب اعتمادها على درجات الخدمة العمومية من مجانيات تلك الخدمات فهي موجودة في الصحة أو التعليم يعني المقصود الدرجات للعلو حسب أنواع كل الخدمات الموجهة للمواطنين.¹

ثانياً: معيار الموائمة: النظر في المصالح العامة مع عبور الوقت والتقدمات التي تخص المواطنين فمن الواجب في هذا المعيار في تسليم الخدمة العامة على اساس الأشخاص البارعين والجديرين عن طريق كل التطورات التي تلزم بها ارضاء الزبائن لأنها تختلف وترتقي

¹ فريد طلاش ، عبد النور ابكري ، أزمة الخدمة العمومية في ظل النظام الاداري الجزائري من 2014 الى 2019، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2019، ص 13.

بعبور الوقت وعلى حسب المحيط ممكن على الواقع الملموس أو الطبيعة يعني مربوطة على حسب الظروف والأحوال المعيشية ولا تتميز بصفة الصلابة والصلمود فغالبا متغيرة.¹

ثالثا: معيار الديمومة: حقيقة الامر الخصال التي تتسم بها الخدمة العمومية ما لا نهاية لأنها متعلقة بأشياء متكاملة لكافة الناس لذلك فالمطلوب من الدولة أو القوة الحاكمة تضع وتأخذ بعين الاعتبار بإمكانها الأنماط والتدابير التي تحافظ على الخدمات العمومية عن الانقطاع والتعطيل على أساس تجنب توفير المخزونات واحداث الضجة والشغب للموظفين فمواصفات الخدمة العمومية بالاستمرار والبقاء فهذا امر حتمي ومجبر لأن كل الأشخاص بحاجة اليها تبعا على كل شخص من جهة أحواله لأن غياب الدوام فينعكس سلبا على الأفراد ويصبح تدهور مستوى المعيشة يعني هذا هو المقصود الا في استثناءات تمكن من عدم ديمومة الخدمة لأسباب معينة تكمن هذه الاسباب في تعطيلها واحتباسها.

فصلاحية المجتمع فمن المفروض تتصف بالبقاء فالمجتمع لا شيء بلا عمل بلا نشاط فحكر وخرق الخدمات العمومية من طرف قوى الدولة أو السلطات التي تتحكم في كل القطاعات العمومية متعلقة بذلك فيصبح المجتمع مهمش وقابل لانتهاك فهذه الاحكام فتنعكس سلبا على المواطن ولا دوام له بلا مهنة فهذا المعيار في نفس الوقت يتصف بالريح في حين وبالمقابل يتميز بالفوائد الافراد ونشر السيورة المثالية لهم مع الاستقرار.²

رابعا: معيار الازدهار والتأقلم: يكمن هذا المقياس في حاجيات المنتفعين لمواكبة التطورات التكنولوجية في سرعة وتحول تلك المعلومات والحقائق والتركيز على الادارة الالكترونية فمغزى الخدمة العمومية هو الازدهار الجماعي.

¹ ياقوت قديد ، الهام بن عيسى ، عراقيل تقديم الخدمة العمومية وأساليب الارتقاء بها، المجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد 08، جامعة الجزائر، 2018، ص 200.

² ضحى زروالي ، لندة قاسمي ، الفعالية الاتصالية وتحسين الخدمة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021، ص 58

خامسا: معيار التضامن: ذلك تعبير الخدمة العمومية عن التضامن الاجتماعي بين المواطنين التي تقوم الدولة بإبرازه وذلك بنقص التفاوت والتميز العنصري الموجود قد يكون مثلا بسبب الدخل أو الإعاقة أو المحرومين.

سادسا: معيار الشمولية: فمن حق كل مواطن المنفعة الشاملة وتكون اجبارية ولازمة ومنح لهم بالوصول اليها وذلك بقيود متضمنة لمقدرتهم ومستوى معيشتهم.¹

سادسا: معيار العدالة: يكمن هذا المقياس العدالة على تجنب التفرقة بين كل أفراد المجتمع أو المواطنين سواء كان من جنس أو عرق أو لغة أو الانتماء الحزبي وذلك وفق قوانين وشروط التي تحكم الوظيفة ومن المعروف أنه متواجد في اعلامات الحقوق الانسان والمواثيق العامة لذلك فهي الحماية القانونية التي اعتمدتها الادارة ويستمد هذا المبدأ في المعلومات الشائعة في حقوق الانسان.²

المبحث الثاني: صور مبدأ الكفاءة وعلاقته بالمبادئ الاخرى للوظيفة العمومية

تعتمد الادارات غالبا على عدة تنظيمات وقوانين معمول بها فمن الواجب على المواطنين ان تحترمها وتقضي بها، كما أن لها أصول والتزامات تتقيد بها للمواطنين أو الأفراد ولها عدة مصادر وأساسيات من بينها نجد مبدأ الجدارة.

لذلك سنعالج في هذا المطلب الأول أنواع مبدأ الكفاءة في الوظيفة وفي المطلب الثاني سوف نتطرق إلى ارتباط مبدأ الكفاءة بالمبادئ الاخرى للوظيفة العمومية.

المطلب الأول: اصناف مبدأ الكفاءة في التوظيف

يعتبر مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة ذو أهمية بالغة للأرباح والنجاحات لجميع المؤسسات، وذلك لقصد غايات عديدة مع تجنب المحسوبية ولا نقر بأن هذا المبدأ فعال الا اذا تحققت فيه هذه الأنواع الثلاثة:

¹ رؤوف بوسيلت، المرجع السابق، ص 35.

² مصطفى باحمو ، عبد القادر عزيزي ، المرجع السابق، ص 25.

الفرع الأول: الكفاءة الاخلاقية

وتعني هذه الكفاءة هو ما يتميز به الموظف العام من آداب وسلوك الحسن اثناء ممارسة المهنة وهذا القيد واجب عليه ومن المعروف أن الاخلاق ضرورية في حياة المجتمع في اي مجال باعتبارها لصيقة في سلوك الانسان وحتى انها تطور قمة الاحترام والتقدير بين الناس فيجب على الموظف أن يكون صالحا في الناحية الاخلاقية فالأخلاق والآداب الحميدة فتزيد له الكثير من الميزات الحسنة والثوق في الخدمة ولها معيارين فالمعيار الأول هو:

- حسن المكانة والسمعة: فإثبات السمعة في الادارة فهي كذلك مفروضة للموظف كما أنها تعتبر شرطا وقيدا له لكي ينظم بالخدمات العامة كما نجد القانون الاساسي للمهنة العامة لم يرد عليها حقيقة.¹

إضافة أن حسن السيرة للموظف فتجعل فيه صفة الاطمئنان والراحة كذلك في اساس تأدية مهنته فهو مطالب بعدم افشاء سر المواطنين لمصيرهم في الوظيفة العمومية نجد الأمر 133/66 فنص في المادة 25 الفقرة 2 بمعنى " أن يتحلى بالأخلاق الحسنة ويستفيد من الحقوق المدنية".²

هذا الشرط يجب على الادارة أن تحترمه وتقدره موضوعيا لأن ليس من السهل التحكم في السيرة والسمعة فنعود الا التشريع الجزائري من الامر 133/66 في المادة 25 بمعنى نصنها: "لا يجوز لأي فرد ممارسة الخدمة العمومية الا اذا كان يملك الصفات المحبذة مع منحه للحقوق." فليس من المعقول أن توظف الأشخاص المشبوهة لأن هذا يتعارض مع قانون كل الوظائف العامة فمن لازم الاكتفاء بالأخلاق الحميدة.³

¹ طارق نويوة ، طرق واساليب التوظيف في قطاع التوظيف العمومي، مذكرة ماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2019 ، ص 29.

² انظر المادة 25 من الامر 133/66، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة.

³ خديجة عبيد ، نورة مناد ، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة غرداية، 2019، ص 23.

الفرع الثاني: عدم سبق الفصل في مكان الخدمة تأديبيا

يقصد بذلك أن لا يكون للموظف سابقة تأديبية تتعلق بالوظيفة التي إلتحاق بها وهي تكون في حالات التالية:

أولاً: عدم وجود تنافي جزائي: يعد تجنب التناقض العقابي بإخلال في الشرف والامانة وهذا ليس من المعقول لأنه عدم وجود الناحية الاخلاقية فمباشرة عدم وجود كفاءة فبتالي الذي يريد ان يلتحق بالوظيفة أو المهنة العمومية الا يكون قد سبق عليه مقيد للحرية في الجنايات أو الجنح.

كما تكمن الكفاءة الأخلاقية مهمة في التعيين في الوظيفة العمومية وذلك للمحافظة على كرامتها لتحقيق المصلحة العامة يعني التحلي بالأخلاق الكريمة فهو واجب للموظف العمومي.¹

بالعودة للتشريع الجزائري نجد القانون الأساسي العام للوظيفة العامة سنة 1966 أقر على الزامية السيرة الحسنة للموظف العمومي في نفس الامر من مرسوم 59/58 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العامة اما 03/06 استحدث هذا القيد من المادة 75 فالجدارة تمثل شرطا اساسيا وضروريا لأن صلاح الوظيفة من صلاح الموظف العام ولا يكون ذلك الا بحسن آدابه وأخلاقه مما جعل الشرع يقوم باللائم مع تعيين المقومات والعناصر بكل وضوح ولا تستخدمه الادارة ذريعة للسوء والتسلط وبيان شرط احكام التنافي الجزائي.

ثانياً: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا: في شرط سبق الفصل من الخدمة بمعنى ان المترشح سبق له انه كان موظفا في مهمة ما عامة وخرج منها وهذا يعود لأسباب تأديبية فبتالي لا يحق له اكمال هذه الوظيفة أو الالتحاق بها من جديد على الاقل ان توصل المدة المحددة قانونا وتتغير حسب التشريعات الوظيفية وحضر الأفراد من الترشح في الوظائف امر

¹ غنية سطوطح، التعيين في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دفاتر البحوث العلمية ، المجلد 11، العدد 01،المركز الجامعي تيبازة، 2023، ص 608.

منطقي فالأصل هو مجرد على عدم نجاعة والكفاءة ولا ينتهي الا بانتهاء المدة المحددة والى جانب عدم وجود سوابق قضائية بشرط لتولي الوظيفة العمومية في اطار الصلاحية الأخلاقية الا أن يكون الشخص المترشح للوظيفة قد سبق فصله تأديبيا من طرف السلطة التأديبية المختصة التي تشكل داخل الوزارات أو المصالح التي تحكمها قوانين وأنظمة الوظيفة الخاصة بها.¹

كما تشدد بعض التشريعات في بعض الوظائف الخاصة عن سبق فصل بحكم تأديبي نظرا لخطورة هذه الوظائف.²

فيجب أن يكون محمود السيرة الا أن بإمكانه الاستنتاج من خلال الواجبات الملزوم بها وهذا بكل امانة والمحافظة على ممتلكات الادارة.

لقد ورد في المادة 75 "لا يمكن أن يوظف أي وظيفة عامة مالم تتوفر فيه الشروط التالية من بينها: الا يحمل شهادة السوابق القضائية التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها".³

فالتشريع الجزائري من الأمر 133/66 ورد على تجنب سبق الفصل في المادة 55 الذي قرر الانفصال في الوظيفة في امتناع في التوظيف في الادارات العمومية اما 03/06 من المادة 185: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

¹ خديجة عبيد ، نورة مناد ، المرجع السابق، ص 24.

² غنية سطوطح، المرجع السابق، ص 608

³ المادة 75 من الامر 03/06 ،المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: الكفاءة المهنية

تتمثل الكفاءة المهنية هي مجموعة من المهام والاعمال يقوم بها الفرد وذلك بقدراته ومهارته كما انها اداة لملاحظة الموظفين المتفوقين وذو خبرات.

أولاً: الكفاءة العلمية: بمعنى هي كل الأطوار التعليمية والفنية التي اجتازها الفرد في حياته كما يجب الموظف ان يمتلك درجة علمية من المعروف كما يوجد مهن كالمحاماة والمحضر القضائي والموثق يعني الوظائف ذو مكانة عالية هنا يتطلب التأهيل العلمي فما أكثر.

كما يوضح نص المادة 79 من نفس الأمر 03/06 "يتوقف الالتحاق بالرتبة على اثبات التأهيل شهادات أو اجازات أو مستوى تكوين"¹.

ونجد المشرع أن ربط المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد بها كما اعتبر الجدارة شرطاً هاماً مع تحديد درجتها في القوانين الاساسية الخاصة بكل سلك وظيفي دون المقررات والتدابير التي تصدرها الهيئات المكلفة بالوظيفة العمومية.²

ثانياً: الكفاءة العملية: فالكفاءة العلمية في المسار الوظيفي فهي واجبة فمن الضروري أن تكون في النشاط الموظف العام في عمله كما انها تكمن في خبرته ومعارفه وذكائه في تأدية ذلك العمل لذلك تتم عملية الوظيفة على أساس واصل خيار المترشحين الأجدرين والقادرين لتولي المنصب وذلك بناء على طرق المنصوص عليها في الوظيفة العامة كما نجد في اثبات الخبرة في المخابر الجامعية لالتحاقه بصفة مهندس دولة وهذا ما ورد في المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 10/133 يكون الا بأفضل سلوك وسير وحسن أدبه³.

¹ المادة 79 من الامر 03/06، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة.

² أحسن غربي، المرجع السابق، ص15.

³ انظر المادة 21 من مرسوم تنفيذي رقم 10-133 المؤرخ في 20 جمادى لاولى عام 1431 الموافق 5 ماي سنة 2010 يتضمن بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، الجريدة الرسمية ، العدد 31، لسنة 2010 .

إضافة أنها ذو أهمية بالغة في الوظيفة ومهارة مرتفعة وغالبا ما تكون ناجمة عن الممارسة وأحيانا بالموهبة الذاتية كما تختلف باختلاف الوظائف وتنتهي خدمته بسبب عدم الكفاءة المهنية ذلك في فترة التجربة والتسريح.¹

كما ورد في المادة 83 من الامر 03/06: "بمعنى ان كل موظف يتعين على حسب درجته في التوظيف بصفة حديثة".²

وهذا القيد في التشريع الجزائري ورد مادة 06/75 من أمر 03/06 على المؤهلات المرغوبة لكل موظف أي ينظم في الوظيفة العامة فتمثل الخبرة الأشخاص المؤهلين العلميين وتتنقيد بالأحكام والقوانين الاساسية الخاصة بالأسلاك كل الموظفون العموميون فالكفاءة العملية جد مهمة في الخدمة التي أقر عليها المشرع.

- الفرع الثالث: الكفاءة الصحية: الموظف العام يتميز بخبرات ومهارات ونشاط في عمله وذلك راجع لقوة جسده فمن اللازم ان يتمتع بقوة صحية لتأدية مهامه لذلك فالصلاحية شرطا اساسيا في الوظيفة العامة ويكون غير مصاب بالأمراض العصبية والأمراض المعدية والصدفية ويتم ذلك عن طريق الشهادة الطبية.³

أحيانا نجد قصور في القدرة البدنية وهذا ما يشهده قطاع الصحة من تهاون واغفال ولا مبالاة مع التجاهل فيستعصي ويصعب من عملية التحقق والتأكد من الوضع الصحي للمترشح أو الموظف علم بالشخص بخلوه من تلك الأمراض فهذا الأمر جد صائب ويجعل معرفة قدرة كل الموظفين كما نجد اللياقة البدنية فتساعد على استعمال العقل بصورة مؤثرة ومجبرة للمترشح لحسن سير المرافق العامة على اساس قدرة الموظف القيام بالوظائف العامة مع تحمله المسؤولية الدائمة.

¹ مجال ليدية، مجانية كنزة، المرجع السابق، ص14.

² انظر المادة 83 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة.

³ مجانية كنزة، مجال ليدية، المرجع السابق، ص 32 - 30.

فالقدره البدنية والعقلية واجبة كقيد في كل الخدمات العامة كما انها تختلف باختلاف الوظيفة فنجد في الاسلاك الامنية من ناحية النظر فيوجد نسبة معينة التي تمكنه القبول في السلك المراد كذلك العاهات فهذا امر ملزم التحقق منه.

بالمقابل السن فهو عنصر مهم بالنسبة للوظيفة فيجبر من الموظف قبل ان ينظم في الخدمة وأن يبلغ السن القانوني المطلوب فهذا ضروري.

فيتم اثبات اللياقة الصحية عن سبيل الشهادات الطبية التي تثبت كل الآثار وكل خبايا الأمراض الموجودة فالمشرع الجزائري أخذ بها اساسا على الصلاحية في المهنة العمومية في التشريع الجزائري من مرسوم 59/58¹ كما انه قلل هذا النص من اهمية المبدأ في حالة شرط السن والمؤهلات وكان من الامثل فصل هذه الشروط لانعدام ربطها من جانب ومن تأكد على صحة هذه الاهمية من جانب اخر ويتم تثبيته في اقامة الشهادات كما نجد وضوح المنشور رقم 16 الصادر 29 أفريل 2006 عن المديرية العامة للوظيفة العامة المسؤولين: "عن اعمال والمواهب البشرية في الادارات والمؤسسات العامة يلزم هذا الشرط بمعنى تقدم الشهادة من الطبيب في تلك المرض وتكون مسلمة من تلك الطبيب المعين الذي قام بالفحص في مرض العين أو الصدر أو البطن أو الأعصاب مثلا على حسب . " كذلك المادة 24 من القانون رقم 90/02 المؤرخ في 08 ماي 2002 بحصانة الأشخاص المعاقين من الانضمام بالوظيفة العامة على تجنب اقصائهم وتهميشهم على الترقية لانهم كذلك لهم الحق في التوظيف لذلك.

نلاحظ أن المشرع أعطى حق لذوي الاحتياجات الخاصة وتكفل بهم مثلهم مثل اشخاص السليمة تقريبا حتى يشعرون بالاهتمام من الدولة لأن هذا الشعور يزيدهم من التحمس بما أن الدولة تعتبر هي الباعث والدافع الحقيقي لذوي الاحتياجات الخاصة ولها تأثير حتى في معنويات الموظف المصاب بأي عاهة كانت باستثناء العاهات أو

¹ المرسوم رقم: 59/85 المؤرخ في: 23/ 03/ 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24/03/1985.

الاصابات غير المسموحة كما أشرنا اليها سابقا وهذا الأمر أكيد بحيث لا يجوز للمواطن يكون مصاب بمرض لا يقبل بمعنى مرفوض بان يمارس الأعمال والأنشطة التابعة لكل القطاعات العامة والمؤسسات والإدارات العمومية بالطبع لأن ذلك يحدث بخرق النظام كل الخدمات والمهن العامة فحقيقة الأمر الالتزام بالتنظيمات والأحكام المشار اليها والمنصوص عليها لتحسين المرافق العامة وجودة الخدمات وتحسن المستوى المعيشي لكافة الموظفين مع ازدياد التطور ولازدهار في مختلف المجتمعات واشباع كل الطموحات والرغبات.

من خلال المعارف والمكاسب لكل شخص اراد التوظيف وتعود التطورات والمعارف والادراكات بالإيجابيات للبلاد وخاصة اذا كان جميع المواطنين موظفين يعني مقصود هنا نقص انتشار نسبة البطالة حتى تمكنهم تخلص من الآفات الظاهرة والافعال المضرة والشنيعه ويقضون على وقت الفراغ الذي يؤدي بهم على أعمال غير مقبولة ومكروهة.

المطلب الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة بالمبادئ الاخرى

فالشغل في الوظائف العامة فهو ملزوم ومشروط بالكثير من الانظمة الاصلية اهمها مبدأ الحياد والمساواة¹، وعليه سوف نتطرق لكل منهم وعلاقته بمبدأ الكفاءة.

الفرع الأول: مبدأ المساواة وعلاقته بمبدأ الكفاءة

فالتساوي مجبر بين كل الناس وصفة محبذة في كل الدول تقريبا فتبنى على هذا المبدأ فله تأثير كبير في حياة الوظيفة العامة، كما يستمد اساساه من تشريعات المرتبطة بالوظيفة ومع ضمان الحماية من التمييز وجاء ضد الاستبداد والظلم وكثرة الفساد .

فيعتبر كفكرة قانونية موجودة في الادارات يعني على العموم امكانية القول أن العدالة هي المركز الذي يركز في الواقع الاجتماعي المعيشي، كما أنها تتعلق بالحرية تعلقا شديدا وظاهرا

¹ وسام العقون، ضمانة تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر - بسكرة-، 2012، ص ص 10-11-12.

فهي المقوم والحافز الاصلي للحرية على حسب النظر وهذا ما يوضحه جون جاك روسوريط الحرية بالعدالة بمعنى لا عدالة بدون حرية كما أقر هي الأصل في الجماعة وهي مصدر سعادة الشعب في ظهور مضمونها من ناحية الاجراءات المتمثلة في التأديب بأن يتولى العقاب على اللذين من يقومون بالأخطاء التأديبية وعلى كل من شارك في الخطأ سواء بالسلبيات أو الإيجابيات مهما كانت النية المقصودة في المبادرة والارتكاب لأن سبب ارتكاب الخطأ هو المعاقب بصفات سلبية أو منع العاملين بالقيام بعمل.

فبتالي في هذا الوضع في القرار جاء بصد الذي يذنب في القرار سلبا أم ايجابا يجعل القرار زائفا وباطلا لحرمانه لركن السبب كما أنها تختلف العقوبات المطبقة على الموظفين بتغيرات الوضعيات الاجتماعية والمسؤوليات ومحاكاة، اذا كانت الأخطاء المجسدة والظروف فيها واحدة أما الاستثناءات الواردة لمبدأ المساواة فتطبقها في ميدان التأديبي لا تكون كاملة بمعنى العدالة في هذا الميدان لا يمكن تحقيقها الا بين الموظفين المتعادلين في الدرجات الوظيفية والمراكز التي يشغلونها في السلم الاداري فالمساواة في القانون ليست قضية حسابية وانما هي تجنب التفرقة بين أشخاص الفئة الموحدة اذا كانت مراكز القانونية واحدة ويوجد من الفقه من برر ظاهرة تجنب العدالة أمام الاجراءات التأديبية لوضع اجراءات تخص الكبار الموظفون فتقتضي هذه الاجراءات فيما يخص الاجراءات الادبية والمعنوية لأن دوام هؤلاء الموظفين مرتبطة بتوفير أساس الثقة في جودة القيام بمسؤوليات ويمكن توقيع عقوبة بحقهم بغية المضرة بمراكزهم الوظيفية هذا يكفي لأنه يجعل الثقة منعدمة على أساسها¹.

كما أن لها تطورات في الشعوب الفرنسية فكانت منعدمة فبتالي اصبحت هي السبب الرسمي لتفجير واقامة الثورة بسبب انعدام المساواة حيث صارت الوظيفة تشتري على أصل المحسوبية والسياسية والعائلية بمعنى الوظيفة العمومية تعد الملك لمسايرتها يهديها ويبيعها كما يحب فاستعمر مبدأ العدالة منزلة واضحة في اعلام حقوق الانسان والمواطن في دساتير الثورة الفرنسية.

¹ وسام العقون، المرجع السابق، ص12.

فتغلب على كل التحيزات العنصرية بين المواطنين الفرنسيين وأعلم عن عدالتهم أمام القانون وأمام الأعباء العامة وفتحت أبواب الدولة دون فروقات وهذا ما ورد في المادة 06 من الاعلام بمعنى المواطنين متعادلون في قبولهم في جميع الوظائف حسب القدرات دون فرق للأفضل والأحسن وأي فرد له الحق في المشاركة في ادارات العمومية كما كفل الاعلان الاحقية في التقاضي أيضا في نص مادة 08 لكل شخص الحق في أن يلجأ الى المحاكم الوطنية لإنصافه على الأعمال فيها، اعتداء على الحقوق الاساسية التي يمنحها له القانون فحق ممارسة الوظائف فهو حق دستوري على حساب القوانين الفرنسية لكنه خصص مبدأ نظري وأسس روح الديمقراطية بالمعنى حكم شعب بنفسه كما له سلطة في اتخاذ القرارات يعني في أمريكا نراه أحبط وتعرقل في فعاليته حقا في وجوب تقدير فكرة المعارف والتعليمات من أجل انضمام في صف الوظائف العمومية بكل اصرار وهذا الالتزام سواء كان عاما أو مجردا بإمكان لم يكون مشارك في توفير لكل المواطنين لأسباب عدة منها العوائق والصعوبات الاجتماعية والمالية التي حرمت مواطني اوروبا من أن يلتحقوا بمستوى التعليم كذلك الدول العربية كانت محتلة ومن واضح تكريس سياسة الاحتقار القمع والجهل وطمس الشخصية التي كان يتبناها الاستعمار في مقابلة الشعب حتى يتمكن من السلطة فكان يشتغل على فئة محددة اجتماعية وفر لها كل الطرقات للتعليم على حساب الشعب المتبقي فهنا يتضح تمييز طائفة عن طائفة اخرى ويحلل ذلك صعوبات لتحقيق الاصلاحات الادارية وميزاتها في الجزائر لنتائج والغايات في مدة منطقية ومقبولة بتكاليف محددة نتيجة الورث بالاحتلال من ذهن لم تخلف ولم تترك منطقيات في المجتمع بكل سهولة لكن عندما ننظر في الدول المتقدمة على العكس¹.

كما عرف هذا المبدأ تغيرات كبيرة بين كل النظم الاشتراكية وغيرها في الدول التي تبنت الاشتراكية ركزت على الكثير من التدابير من مبادرات واعمال من أجلها تحقق مبدأ العدالة من بينها مجانية التعليم واجباريتها واعتبار العمل حق وواجب مضمون لكل المواطنين يعني الوظيفة هنا واسعة على المساواة لهم مما اجبر كون الشغل الواسع مما يقوم بكفالة فرص في الوظيفة

¹ جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار الكنوز الانتاج والنشر والتوزيع، 2021، ص 61

لأفراد المجتمع كما الجزائر عمدت النظام المقفول في التوظيف أساسه مبدأ الدوام في الخدمات العمومية بحيث الموظفين العموميين يقضون حياتهم في خدمة الدولة مع حمايتهم بالحياة المستقرة وفق الأنظمة والهيئات الداخلية في التوظيف بتعزيز العلاقة القانونية لا يمنح لهم الانسحاب والانصراف من الوظيفة اطلاقا الا بقيود واستثناءات معينة تضعها الأحكام والقوانين السارية والمعمول بها كما جعل البعض بأن هذا المبدأ هو يتميز بندرة الحصانة لمبدأ المساواة في الوضع النظام المعلن والمتاح حتى تكون كل اشخاص مهذا يوضح من كيفية تطبيق المبدأ في التوظيف ومر بمراحل من بينها يوجد من شملت الطابع السياسي حيث كان الموظفين لمدة 04 سنوات تتوافق مع تحديث الانتخابات الرئاسية على ان مبدأ العدالة يقتضي بالتفاوض على الوظيفة العمومية وعلى حسب أن هذا النظام في أمريكا يمثل تجويد مع اعتباره نظاما حسن ومفضل وليس نظاما غير صالحا لكن بالمقابل نجد الأمريكيون اعتمدوا مبدأ الكفاءة الذي يكمن بالقدرات والمهارات عند التحديد لشغل المهن العامة دون اتجاه نحو السياسة في الترشيح وحقق فعالية واهتمام لمبدأ العدالة بحيث الناس كلها في كافة واحدة في الخدمات العامة بشرط أن يملكون الكفاءة والأهلية المنشودة للمنافع العامة والحسن في مسار المرافق وجودتها لكن في النهاية لم نجد التحقق على حسب الترتيب المسبق للوظيفة العامة فادى في عمله الى اضطرابات تكون معلومة في قدر المرغوب من الجدارة لكل وظيفة محددة لكل من يتمتع بالكفاءة وفق تعيين سابق في التوظيف¹.

في قول مصطفى الشريف ان أمريكا فقد ازدادت مبالغة على حسب رأيه في ترابطها بهذا المبدأ بامتتاع أي مؤهل علمي للوظيفة العمومية الا في بعض الحالات التي تصدر بها اللجنة المختصة في المهنة المدنية ان نشاطها وعملها يكون الا بشهادات محددة وهذا الشرح هو بغية الوضوح في التطور والمفهوم الأساسي لمبدأ العدالة في أمريكا وبعض الدول العربية من بينها الجزائر في بعض معلومات الموجودة يعني بكل الاجراءات والخطوات التي مرت عليها ومن جانب اخر مواكبة كل من التطورات الموجودة لمبدأ العدالة القانونية كونها كأداة مهمة في جميع

¹ جميلة قذودو، نفس المرجع السابق، ص62

المهن التي تحكم سبيل المرفق العمومي بكل الاعتبارات والوسائل مع اعطائها أهميات من بعض رجال القانون والمؤلفين لاقتضاء الأغراض مع التجانس والتكامل في التوظيف وهو العدل بين المواطنين بغية الاستقرار الاجتماعي وعيش حياة متعادلة ووفية بسعادة كل الشعوب بالطبع.¹

العلاقة المتكاملة مع مبدأ الجدارة تقريبا عنصر واحد ومتمثلين في بهجة الموظفين من ناحية الخدمة فنبيين العلاقة الآتية:

الفرع الأول: علاقة مبدأ الكفاءة بمبدأ المساواة:

يتصف مبدأ المساواة بعدم التفرقة بين المواطنين على أصل اللون أو الجنس أو اللغة أو العرق كما أنه يعتبر من اعلامات الحقوق الانسان والديساتير وذلك وفق تحقيق المساواة بين الموظفين الراغبون في الانضمام بالوظيفة العمومية مع توفر القيود الاجبارية التي تكون موافقة للوظيفة العامة للمهن المعلم بها كما هو موضح في قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "ان ربكم واحد وأباكم واحد لا فضل لعربي على عجمي ولا لعجمي على عربي ولا لأسود على أحمر ولا لأحمر على أسود الا بالتقوى". وذلك بإمكان كل الأفراد الذين يملكون استعمال القدرة على التشغيل لخدمة البلد أو الوطن فبتالي المساواة هي الاساس في الخدمة العمومية يعني من الواجب ان تطبق لان خرقها فيؤدي الى تأثيرات جد سلبية فبتالي المواطنين لا يحظون في تأدية مهامهم.

وما يلفت الانتباه العدالة في الشريعة فهي تجنب التساوي بين الناس في الجدوى التي ينفرد بها بعض الأشخاص دون الآخرين كما قدس الاسلام على المساواة فهي الركيزة الأساسية للحقوق يعني فكل الناس ينحدرون لآدم في قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "يا أيها الناس ان ربكم واحد وان اباكم واحد كلكم لآدم وآدم من تراب ان أكرمكم عند الله أتقاكم" ومن السنة قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "الناس سواسية كأسنان المشط".

¹ جميلة قدودو، مرجع سابق، ص 63

كما يقصد به اندماج في حسن التعامل بين المنتفعين في المرفق العام بتعادل أمام الأعمال في المرافق العامة ولا يحق للإدارة التمييز شخص عن شخص آخر في ميدان الخدمة دون حجة ويطبق على الفئة التي تحكمها الظروف مثل الجامعين كما أنه يلزم على الإدارة الاحترام مبدأ المساواة على حسب الشروط المعينة في القانون كما يجب احترام القانون في تطبيقه وأن المساس بمبدأ المساواة في المرافق العمومية هو المساس بالقانون¹.

كما له مميزات نجد المساواة المطلقة وهي مساواة الأشخاص في الواقع ماديا وتجنب الفروقات بين الأشخاص من ناحية القدرات ولإمكانيات في بعض الآراء يوجد من يقول لهذا النوع هي قواعد عامة ومحصى تطبق على كافة المواطنين دون تحيز أو فرق أي أن القواعد القانونية لا تعرف امتيازات فكلهم على نفس المرتبة لكن عندما نلاحظ المعلومة من ناحية العملية غير معقولة ومنطقية لأن ليست كل اشخاص يملكون نفس المواهب والخبرات والقدرات لذلك فهي نسبية².

فالمساواة النسبية تختلف على المطلقة فهي تقبل تغيرات الأفراد في الأفكار والقوة اضافة أنها من اختصاص المشرع هو من يتضمن في السيطرة لها للمنفعة العامة مع وضع قيود بالطبع لها على حسب لم تتعادل الافراد في المواهب والقدرات الشخصية عن سبيل تفاوت خصوصا في التطورات العلمية والتقنية وأظهر على عدم العدالة في المجتمع لتغيرات الظروف الطبيعية والمادية وكثرت التحيزات بين الأفراد ووقعت توسعات نظام الوراثة مما حدث في مجتمعات التي طبقت الديمقراطية مما أدت الى ظهور المذهب الرأسمالي وفي الأخير أدى الى المساس والانتهاك جوهر العدالة ومن هنا اظهرت فكرة العدالة الاجتماعية فهي ملزمة بتعويض حقوق وحريات المجتمع وخاصة الطبقة الضعيفة المسيطر عليها فاهتمت بها ومنعتها من الحرمان الواقع لا بد من مساواة فعالة بين الأشخاص فيما ترتبط بكل اشباع أغراضهم وحاجاتهم المختلفة واستغلال ملكاتهم كما تقرر لهم الراحة والاجازة وتقدر ظروف المرض

¹ بودير مفيدة، قاعدة المساواة امام الخدمات المرافق العامة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020، ص 9.

² بودير مفيدة، مرجع سابق، ص ص 1-13

والعطل في حدود نظرا للمساواة امام الجانب السياسي أي العدالة في الاعمال السياسية كحق انتخابات والتصويت الترشح يعني كل الشؤون السياسية على اساس المساواة كما نجد الحق في الترشح يعني الفرد يمنح له حق سياسي كما انها تحقق اكبر ضمانات لتدعيم المرفق العمومي وتهدف نبذ الاختلافات الا الاسباب قانونية في كل حقوق الافراد أو واجباتهم الملزومين بها في الحقوق كل واحد يأخذ حقه بالمقابل واجبات المفروضة عليه كما نجد بعض من الفقهاء وضعوا القيود التي تكمن في الخبرات مثلا أو السن القانوني عدم التمييز كذلك من جانب الجنس فالسماح للنساء بالعمل بمعنى لا تفضيل الذكور على الاناث في تولي الخدمات العمومية فأصبحت المرأة الآن تقود كل الاعمال مثلها مثل الرجل مشتركة في جميع انواع التوظيف سواء في العادات الاجتماعية والدينية في الحالات الاقتصادية في الدولة يعني بالنساء والرجال تقوم البلاد وتتحضر بهما وليس بإخلال واحد على الآخر كلاهما عماد الدولة فالقانون اعطى لهما نفس النسبة في كل المهن وفق اطر وانظمة معينة¹.

اذن فالعلاقة والارتباط الذي يربط بين مبدأ العدالة ومبدأ الجدارة فهي متاحة لكل المواطنين الترشح لشغل الوظائف العمومية دون تمييز الا اعتبارات الكفاءة ولاستحقاق كما يعتبر مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة هو نقطة التقاء الجوهرية بين مبدأ الجدارة والمساواة فالجدارة تكشف عن صلاحية الشخص في نفس الوقت تمنح المواطنين الالتحاق بها عن قدم المساواة كما نجد المادة 41 من الدستور 1976 تضمنت تكامل مبدأين² بمعنى لتوضيح العلاقة فالمساواة هنا المقصودة هي المساواة النسبية لان عندا نقول كفاءة فهي مختلفة من شخص الى اخر اما المساواة تكمن الا في الاشياء المفروضة على لإدارة ان تعامل المواطنين بنفس المعاملة هنا نصبح امام مساواة مطلقة بمعنى العلاقة الفعالة بين العدالة والجدارة تكون بالنسبة كما تعتبر هي الطريق الفاصل بتجاوز التعارض في المساواة القانونية والواقعية يعني الكفاءة تكون للصالحين في نفس الوقت متاحة للمواطنين.

¹ بودير مفيدة، مرجع سابق، ص ص 13-1

² بن يحيى، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019، ص 46

نجد في هذا الإطار المادة 74 من الامر 03/06: "يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية".

اضافة نجد العمل في العدالة في الواقع ليست عدالة فعالة وذلك بسبب تغيرات الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقات الفقيرة عن اوضاع الطبقات الغنية وهذا يؤثر سلبا على المجتمع كما نجد المساواة الفعلية يحكمها الاحتكار الطبقي اما القانونية فهي تعمل بمصلحة كل الموظفين سواسية ولا تفضل أحد عن أحد اخر.¹

للمساواة مظاهر الالتحاق بالوظيفة العامة في التشريع الجزائري فتقتضي ان تكون مقيدة وممكنة من الموضوعية حتي يتمكن كل الموظفين دون فروقات لتحصيل الإدارة على الكفاء اما بالنسبة للشروط الموضوعية في التوظيف التي تقوم بين الأشخاص والدولة كما نجد المادة 75 تأكد على الجنسيات بكافة صفات وعلى الزاميتها لقبول في المهن العامة كذلك شرط التمتع بالحقوق المدنية فيطبق على كل المنظمين في الوظيفة فهو مرتبط بحسن السمعة واي مترشح يجب يتمتع بالحقوق المدنية والسياسية.²

الفرع الثاني: علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ حياد الادارة:

فمبدأ حياد الادارة فيشترط من الموظف جهد كبير ودور متعب كونه يعتمد على قدر كبير من ضبط نفسه عند اداء المهام الادارية فلحماية قيام الجهاز الاداري للدولة بكل المصالح وخدمة الشعب من الحتمية يعمل على اصول وقواعد واضحة كما انها بعيدة على جميع اشكال السياسية لأنها تتضمن الفشل والقصور والعجز وذلك يؤدي على بعد المنفعة العامة فمن الواجب عليه ان يتصف بالحياد السياسي ويقوم بتطبيق ما تقرضه المصالح العامة ليتأثر وينعكس على قبول المواطنين وعلى رضاهم حيث تعاني الدول من جانب الاجهزة من رداءة في التوظيف فالتمييز بالوظائف العامة فتجعل الجهاز قائم على الفروقات والمحسوبية في

¹ محمد يحيوي نبيل، داسي نورة، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية -دراسة قانونية تحليلية-، مجلة الرسالة

للدراستات والبحوث الإنسانية، المجلد 07 ، العدد 02، 2022 ، ص 846

² نورة داسي، محمد يحيوي نبيل، نفس المرجع، ص 850-851

الخدمة مخالف لمبدأ الحياد في الإدارة وهذا نتيجة مخلفات العنصرية في الاعمال الوظيفية العمومية كل هذه الدول جعلت العد يد من الدول تتفقد مقاييس واساسيات تتولى الجهاز الاداري بميزة عامة.

المقصود بمبدأ الحياد هو انعدام الميل لأي عضو من الأعضاء العدواة ويقصد به الأمانة كما نجد في مقصوده القديم يعني الوحدة وغايته هو يقوم على فكرة عدم الصراعات الدولية مع ذلك لم يأخذ شكله النظامي والقانوني كما يعني باللاتينية: "neutralité" أي تجنب الميل الى أي فريق أو طائفة اخرى ومعناها ارادة الحرمان وتجنب التحيز الذي يطلق على الذي ليست متبع الى دون الاخر هذا معناه اللغوي.

اما اصطلاحيا: من الجانب السياسي هو يعد جدوى من الخيار الذي يحق للدول اللجوء اليها في لا يرتبط بها في صورة واضحة ومن جانب الادارة في النشاط ويبقى الهيكل الاداري منطقيا وغير متحيز امام تأدية العمل ومقرراته يمكن ان تسيروها الدولة من اجل المنافع العامة لا منافع الخاصة حيث تعني جميع المواطنين كلهم وليس بتفضيل أحد عن آخر¹.

فالحياد هو أساس الخدمات والمساعد مع الحكومة القائمة بحيث يقوم الموظف بتطبيق سياسة وتوجهات الحزب الحاكم كذلك من التنفيذ للمهنة القضائية في اتجاه الفقهاء القاضي هو الذي يقوم بدور ويقف امام المتصارعين من اجل فهم المشكلة واتخاذ الإجراءات اللازمة في حقهم بالتنظيمات والقوانين السارية كما يعاملهم بوجهة نظر موحدة لا يراعي على اجناسهم أو ألوانهم أو ديانتهم أو لغتهم كما ان يجب على الموظف التعاطف والتناصف اثناء الخدمة أي لا يحمل في ذاته العدواة والبغضاء وسوء التعامل وان يكون بعيدا عن النزوة وخفة النفس في بعض الاحيان فحقيقة الحياد هنا ان يكون القاضي في مواجهة المتصارعين بتصرف قريب من المعاكسة للقبض والحصول على الحجج والبراهين المطلوبة والتي تفيده في العمل وتسهل عليه الخدمة وفقا للقانون.

¹ طوبال بوعلام، الموظف العمومي ومبدأ حياد الادارة في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، 2021، ص ص

لكن في الفقه العربي في تعريفه الاستاذ بعلي: "الحياد المرفق العام بمعنى الاخذ بالمرافق في اداء المهام وتدبير لتحقيق المصلحة قد تكون مصلحة تتصف بالعموم فناس سواسية جميعا." يعني قضاء الوظائف العامة حياد فعلي وليس على الأهواء الفردية والفروقات المنبوذة. في الفقه الاجنبي: المقصود حسب راي جاك روبير: "من النظر من معارفه وتعليماته فلا يمكن تامين الحريات العامة الا اذا كان المرفق العام محايدا وزادا شيء جديدا حيث جزء لمبدأ الى جزئين الاخر معاكس والثاني صالح ومفيد المعاكس يقوم على تجنب التفاوت في المرافق الدين لديهم مصالح اما المفيد يجبر الدولة بالاطمئنان والحصانة الافكار والاعتقادات المواطنين يعني هذا المقصود من كلامه¹."

قانون الكفاءة بداية في القليل من الدول عملت به كواسطة لتقادي وتجنب للكفاءة في الخدمات العامة فاصطفاء مجموعة الموظفين فيشجع من واقعية الحيادية في المؤسسات والانعدام التحيزات السياسية وتجنب تكافؤ الفرص لانخراط الاحزاب السياسية في الهيكل الاداري من شان هذا نواجه تزايد في تحسين النشاط الاداري وانهيار المحاباة من ناحية المنافع الفردية والمتخصصة على اعتبار المصالح العامة والمساواة بين المواطنين الذين يحرصون على الوظائف بغية الترفع والسمو فالمهنة على دعامة حزبية فتصرح في ذهن المواطنين أو الموظفين الهيكل الاداري متحيز ويتسم بالعنصرية على حسب لدرجة العامل يشعر بانه يملك الحرية في جميع تصرفاته في الخدمة وكأنها ممنوحة لهم من طرف الادارة فيصبح متحرر لكنه فيضع ويخسر الثقة الذي بينه وبين الجهاز الاداري نتيجة افعاله العشوائية ويؤثر عليه في التوظيف فالجهاز الاداري فيحد من الفساد والامور غير متطابقة في الادارة ومقياس الكفاءة في المهن العامة ولها كذلك اهمية ودور للجهاز وتمنع من عمليات في الوظيفة وحد الاختلافات الناجمة فغياب الكفاءة والصلاحيات فيؤدي بخلل وانتهاك الجهاز الاداري لان الكفاءة هي الاصل المقاييس الصائبة واللائقة في التوظيف وفي تخيير والتحديد على قوام نقاط ومساءل سياسية ومن العلم معيار الكفاءة ومبدأ حياد الادارة كل يثير بالآخر ففقدان كل منهما على الآخر

¹ طوبال بوعلام، مرجع سابق، ص ص 9-10

فيصبح التوظيف غير ملائم وصالح ويواجه ارتباك واضطرابات محقة على وجه الخصوص يعني مبدأ الكفاءة فيقدم يد العون لتحقيق المبدأ الحياد السياسي¹.

نجد في تنظيمات الوظيفة العمومية فتنظم وتركز على مبدأ الحياد في العمل اولوية تصفية الشعب مع ادائه للأنشطة والاعمال المكلف بها دون حماسة وعواطف التي تهدد التوظيف مع اتباع كل امتيازات والخصائص التي تخص كيفية التحصيل على حسن المرافق العامة وتطورها قصد خدمة الشعب وتحقيق رفاهيته وجلب السعادة كما يحصن تلك المرافق من اجل المجتمع فالحيادية فهي الطريق المستقيم بالنسبة الموظفين العموميين وزيادة الازدهار مع التزام بالأمانة والصدق والامثال في المعاملة على حسب آراء ومعتقدات الدينية الاستغلال الممكن من الخدمات مع توفر الهيئات الايجابية في اوقاته والطاقات الملائمة لأفضلية الوظائف العامة فهو ملزوم بمراعاة ذلك المهمات لمصالحه الفردية.

فيعتبر مصدر واساس الفعالية الحق في الادارات العمومية فالمقصود الإدارة بلا حياد فلا تسمح نشوء استحداثا حتى في اسلام موجود لأننا نعيش واقع ملئ بالانحيازات وكثرة التقلبات الغالبة فالإدارة بدون جدارة حياد لا تعتبر ادارة كما انها تتميز بعد التركيز على الأوامر القانونية ومخالفة حتى في الاعتقادات الدينية المجسدة والواضحة بكل حججها وبراهينها.

كما ظهر في ديباجة دستور 1996 الذي أكد فيه على الشعب الجزائري عن الحرية وان يظهر عزيمة كبيرة في انشاء المؤسسات فتقدير مبدأ الجدارة فهو يعهد الى لجنة مستقلة ومحيدة بالاعتماد على الامتحانات والمسابقات لاختيار الموظفين بعيدا عن اي تمييز من اختيار العناصر المؤهلة لشغل هذه الوظائف وذلك يتحقق حياد الادارة في التوظيف كما أن مبدأ حياد الادارة من خلال الحياد الوظيفي مهم وهو الفرد القائم على اعمال الادارة لذلك لابد من السلوك الاجتماعي والمهني له.

¹ طوبال بوعلام، مرجع سابق، ص ص 100-101

نجد نص المادة 51 منه على أنه: " أن يتساوى جميع المواطنون في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط الا الشرط الذي يحدده القانون ".¹

فالنصوص القانونية اثبتت على هذا المبدأ لربط الوظيفة من خلال التحاق بجدارة للمترشح كما يحدث في المادة 80 من الامر 03/06 انه يتم الالتحاق في الوظائف العمومية عن طريق¹:

✓ البحث عن مناصب العمل العامة: يمكن ذلك من خلال مواقع التواصل في نشر التعليمات وعن طريق وكالات التوظيف الرسمية.

✓ تقديم طلب التوظيف: بعد انتقاء الوظيفة المراد عليها يتحدد التقديم بالمعلومات الشخص والمهارات والخبرات المسبقة .

✓ اكمال اجراءات التوظيف: بعد مضي كل الخطوات بنجاح فيجب اكمال اجراءات اخرى وهي تقديم الاوراق الرسمية والموافقة الاخيرة من الجهات المختصة.

كما يكرس مبدأ الكفاءة مبدأ آخر وهو أساس ومقوم وجود الدولة والمحبذ في المجتمع الا وهو مبدأ العدالة كما أنها تتغير في الواجبات الملزمة تبعا لتغيرات المجالات المتنوعة.

فالأمر من رقم 03/06 من المادة 41: في معناها من الواجب الموظف ان يقوم بكل واجباته بكل ثقة².

يعني كل العمليات التي تخص الوظيفة فيقوم بها بكل جد وامان كأنه يقوم على مستوى المصالح الاعمال البشرية المتعلقة بالإدارات والمؤسسات.

ومن الواضح ان مبدأ حياد الادارة اعماله قضية الانضمام بالوظائف العامة فلم تكن مربوطة بطائفة محددة بل اصبحت حقا دستوريا للمواطنين على سبيل المساواة الا على حسب

¹ انظر المادة 80 ، المرجع السابق، من نفس الامر

² انظر المادة 41 من الامر 03 /06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة

الكفاءة والاهلية مع لزوم ربط والاقرار مبدأ الكفاءة لأن مبدأ الكفاءة هي سر هدف وجودة الحياد والعكس صحيح.

اضافة للحياد أشكال منها الايجابية والسلبية فالإيجابية:

ويكون ايجابيا في حالة ما اذا عبر الشخص عن وضعيته أي عن حالته التي يشعر بها بإمكانه مثلا يتدخل في مسابقة فيكون منطقي وواقعي تابعا لميوله.¹

أما السلبية: بمعنى ان يبتعد عن الاحكام أو المنازعات يعني فهو لا يتدخل باي صفة كانت بالحسن أو القبح² كما لمبدأ الحياد أن له علاقة وطيدة بينه وبين الادارة فهي علاقة تكامل حتمية وكانت غير ظاهرة الا حديثا كانت متجاهلة بسبب السيطرة من طرف الدولة لذلك الاقتصاد وجودته فكان هو السبب الأساسي بذلك فحررها من الضغوطات والأحكام المتسلطة التي الحق بها اضرار حتى أنها اصبحت مهمشة لدرجة الضعف اما بالصناعة والتجارة تطورت وأصبحت الوظيفة فعلية.

فبتالي له عناصر جد مؤثرة ادت في وضوحه لان الاقتصاد خلق تأثيرا كبيرا في مجتمع كما ساعد الافراد على انتهاك السلطة.³

الحياد وحقوق الموظف العام : للموظف العام ميزات فتمثل ميزاته في موقفه القانوني وهذه المواقف تعطيه الصبر وتحمل على المسؤوليات والواجبات لجوهر المرافق العامة وحسين سيرها والوصول الى الغايات المرغوبة فبتالي فهو ملزم لمنحه بالحقوق بمقابل واجبات مفروضة عليه وهذا يزيده تمسكا بالقانون ومن المجر انهم يقوم بهذا لان هذه الاجراءات والاحكام القانونية بمقابل منافع وواجبات فتدفعه وتحفزه بكثرة في اعماله⁴ يعني الحياد ليست له علاقة

¹ بوحفص سيدي محمد، مبدأ الحياد الادارة العامة في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2006، ص 26

² بوحفص سيدي محمد، نفس المرجع، ص 27

³ بوحفص سيدي محمد، نفس المرجع السابق، ص 31

⁴ سعدي نجيب، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، مجلة التطوير، المجلد 09 ، العدد 01 ، 2022، ص 138 .

فقط مع الجدارة ولكن حتى مع الموظف في حد ذاته بمعنى له حقوق وفي نفس الوقت يلتزم بالحيادية .

✓ حقوق الاجتماعية:

فتتمثل في المزايا منها المادية وهي: هنا نجد المشرع الجزائري اعطى اهمية كبيرة للمزايا المادية فهذه المزايا فتشمل الدخل والزيادات والاعانات مع المدفوعات فالدخل هو أول شيء يترصده الموظف يعني يعتبره هو الاهم بالمقابل تقريبا جميع الموظفين يعملون لأجل الاجر وهذا أمر ضروري قصد مراعاة الظروف المعيشة ومن جهة تلبية كل الحاجيات والرغبات المنشودة بالطبع لكن يتغير من أجر الى أجر وذلك راجع الى حسب الشهادات والمؤهلات المطلوبة بمعنى ليست كل الموظفين لهم نفس الدخل أو الأجر مع توفر الاقدمية احيانا فهذا المبدأ يعتبر العمود لمبدأ الحياد كما للموظف كذلك الحق في الغياب والعطلات المرضية التي يجب ان يأخذها.¹

✓ مبدأ الحياد وحماية الموظف:

للموظف العام حصانة يجب ان تمنح له وهذه الحماية تقررها الاحكام القانونية وذلك تكمن في حصانة كل الموظفين من جميع اشكال التسلط والاحتقار والسب والتهديدات المنتجة من طرف الغير فيجب على الدولة لن تحصنه من كل هذه الافعال الشنيعة التي تحمل المساس والضرر للموظف باي صفة كانت كما هو ملزم بأداء حقوقه كما هي ملازمة بان تحميه لان هذه افعال فتعود للموظف بسلبيات والخوف وتجعله غير راغب في خدمته اما اذا تعلق الامر بالمسؤولية المدنية لأسباب تعرض لها الموظف بالخطأ فهنا الادارة تحميه من الاجراءات والعقوبات المدنية.²

¹ بوحفص سيدي محمد، نفسه، ص 139

² سعدي نجيب، مرجع سابق، ص 141

اضافة ان مبدأ الحياد فأعطى الكثير من الايجابيات في اعمال الادارة ونشاطاتها في ميدان تطبيقاته وتغيرات الانظمة الناجمة عن المجتمعات والتأثيرات من بينها الفلسفية والاجتماعية كما ان هذه الدراسات لا تكمن على تفسير تلك الالوضاع المجسدة فهي تعتمد على العوامل المقومة التي ترتبط بمضمون حياد الادارة فهي تشمل التأمينات وخلق مناخ مناسب من الاختلافات السياسية والدستورية التي مضت على الجزائر¹.

فقدان مبدأ الادارة قبل التحول الديمقراطي سنة 1989: في هذا العنصر نجد ظهور منظمين فالأولى المعاصرة والثانية الاستبدادية.

فالاستبدادية: التي يغفل فيها الحريات شاملة العموم فتوجب بأمر عدم المشاركة في مزولة اعمال الادارة فهي تابعة الانظمة الحاكمة مع الضغوطات والسيطرة عليهم.

اما النظام المعاصر مقصود به هو حكم الشعب بنفسه ويكون هو المسيطر وصاحب مكانة وهيمنة وهي الطريقة التي تمكنه من سلب الحرية والرغبة فهو النظام التي تسعى من اجله دائما الشعوب لتوفير الحياة المناسبة والحرية ولا يقوم هذا النظام الا بالتمثيل النيابي الذي يعد مظهرا من مظاهر الانخراط الشعب في الحكم والعزل بين السلطات والتقدير بالحريات العامة².

اما بعد التحول الديمقراطي لسنة 1989: يتغير الحكم الذي اقر به الدستور لسنة 1989 فقد حل بموجبه مسؤولية الحكومة محل الحزب الواحد المنتهك والتنظيم الاشتراكي كما نجد في دستور 1989 اغفال وغيبة عنصر الاشتراكية ابتعد على كل الانماط الاشتراكية من بينها الاحكام واهتمت بالرأسمالية اي بمعنى فاهتمت بالمنافسات الحرة³.

¹ لبيد مريم، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الادارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بن عكنون، 2014،

ص10

² نفسه، ص13

³ لبيد مريم، مرجع سابق، ص20

لكن الدستور الجديد لم يكن مناسباً لمبدأ الحياد ولم يكن مناسباً كذلك التعددية الحزبية ونظم السلطات بغية الفصل بينهم وقام بمنحها من بينها التنفيذية والوظيفة التأسيسية وضمان امتثال لدستور وحرية الافراد فالأحزاب السياسية فهي رابطة بين السلطة التي تحكم والشعب فنجد هنا الفقيه النمساوي في قوله ان " : العداء نحو الأحزاب فيخفي وراء عداء الديمقراطية لذاتها."

فمبدأ الحياد لإدارة يعتمد على نظام معاصر يقر بالتعددية الحزبية لتوفير المناخ المناسب والمراد والاحزاب السياسية بدورها هي التي توجه الشعوب لانتقاء ممثليها وبالنسبة للديمقراطية هي الأساس في تكريس الحريات العامة مثل حرية التعبير والنقد وتبادل الآراء مع توافق الشعب عن مخططات ومشاريع العمومية لكن رغم ذلك وجهت لها انتقادات هي سبب في زيادة الانفصالات والتحريفات فكل منهما يريد مواجهة الآخر لهذا كثرت الاضطرابات وكل الانتقادات ظهرت في الدول الحديثة المعاصرة فأصابت باتهام تفكك الدولة مع الاعتراض لها كما انها تعتمد على السيطرة في الهيئات الرئيسية في كل حزب لكن تبقى مهمة في الانظمة الديمقراطية المتغيرة لتحقيق الغايات الأغلبية.¹

✓ علاقة مبدأ الجدارة بمبدأ دوام الوظيفة العمومية:

من ميزات هذا المبدأ انه يضمن الحياة مهنية مطمئنة وبلاستقرار التام وتتيح لهم الفرصة التنمية والتطور من خلال اتخاذ نظام التدريب المصير على البقاء مما يؤدي الى زيادة الادارة بموظفين مؤهلين وذو اختصاص بجدارة لتقديس مبدأ المرافق العامة في تسييرها ويعمل على استقطاب العناصر الوظيفة التي اخدت الأنظمة الوظيفية على حسب المزايا السالفة فمبدأ البقاء مرتبط بمبدأ الجدارة ولهم علاقة تطابق وتكامل بغياب معيار الجدارة فغياب الأول فيؤثر على الثاني الاعتماد كل الخطوات التي تجعل الوظيفة قيمة التي لا تكتمل الا بالمبدئين.²

¹ نفسه، ص23

² نورة مناد، عبيد خديجة، مرجع سابق، ص33

الأساس في ميدان الوظيفة العامة هو البقاء يعني المحافظة عليها وحماية مبدأ الديمومة في المرافق العمومية لكن الإدارة تأخذ بصفة التعاقد بترخيص من المشرع بذاته وفق دائرة النشاطات والاعمال التي عينتها النصوص الرسمية فمن المنطق تجنب الفتح ميدانا مطلقا للجوء للتعاقد حتى لا يطغى لاستثناء وهو التعاقد في الأساس مبدأ الدوام كما يوجد صعوبة في الدول على ان تحصل الإدارات العامة على الاستمرار فهذا أمر يلتزم فيه وجود اجراءات معقدة غير سهلة قد تكون مبهمة وغير واضحة وتتسم بالغموض بطبيعة الحال فلا ينبغي استخدام فكرة التعاقد في كل الاشغال والمناصب هذا الامر يحمل اخطار كثيرة ومخيفة على حسب وتعرض مع اعتراض التهديدات بالبقاء واستمرار المرفق العام كما ان الموظف والمتعاقد يعملان لإدارة مستعملة ويمنحون رواتب ويتمتعون بالعطل ويساهمون في نشاط المرفق العمومي بكل روح وجدية وثقة.¹

فالموظف العمومي هو أحد المقومات والعوامل والمؤثر الرسمي لنجاح الاعمال الحكومية يعني نجاح الوظيفة بالموظف فشل الوظيفة بالموظف فهو العنصر المميز والملزم في التوظيف فضعف وتهور وخرق الوظيفة بضعفه حقيقة واول فائدة طبعاً تبداً بالوظيفة هي التي منحت الجمهور وهي المصدر يعني في اكتساب المصالح والمنافع العامة لذلك بعد الباحثون قائلين بان قضاء العمل في الوظيفة يركز على الفرد بكل ما يملك مهما وجدت فيها جميع الامكانيات والدوافع والأساليب والطرق فدائماً هي بحاجة الشخص وهو الموظف العمومي في الأصل فمن الظاهر ان اجراء مبدأ حياد الادارة في سياق الوظيفة العمومية حيث في النهاية لم يعد محجوز على جماعة محددة من المواطنين حتى اضحى حقا في الدستور الا على حالات تكمن في الكفاءة ولاستحقاق.²

¹ محمد بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر وتوزيع الجزائر، ط1، 2015، ص 25

² محمد بوضياف، مرجع سابق، ص25

نستنتج ان ارتباط وتكامل مذهب الجدارة بالمذاهب الاخرى للوظيفة العمومية فهو المحلل لمبدأ العدالة في التوظيف والأصل الذي يبني عليه مبدأ حياد الادارة في التوظيف كذلك عن سبيل المحسوبية فتقريباً جميع المبادئ لهم علاقات تكامل وتوافق في المهنت العامة.

خلاصة الفصل:

مبدأ الكفاءة له دور كبير في الاشغال وعدة مميزات وأهميات بالغة فائقة الحد في تكوين الوظيفة العمومية ومن فوائده أنه يتضمن في تحقيق النمو والجوهر الحقيقي والفعلي وله ميزة جعلته دائما في الدرجة العليا وهي الثبات ومواصلة المسار المهني وتمتاز بمراعاة غايات الموظفين بإمكانها اعطائهم مستوى افضل بسبب خبرات والمعارف بكل انواعها ومعاييرها.

الفصل الثاني:

أثر تطبيق مبدأ الكفاءة في تجويد الخدمة
العمومية

تمهيد

تعتبر الخدمة العمومية أساس واسع النطاق في حياة الموظفين بشكل دوري لإنجاز كل مقتضيات المنشودة لهم وحتى المواطن ينال منها عبر الادارات لذلك فالتقويم والاستصلاح فهو مقصد قانوني تسعى على تحقيقه المؤسسات بغض النظر عن النشاط الذي من بين أصناف التقويمات الذي يشكل جسامه كبيرة للخدمة العمومية.

بالرغم من ذلك نجد الاكتفاء بالخدمة العمومية من الأفضل ولتجويد أكثر فيحبذ سريان وفرض مبدأ الجدارة بكل تأثيراته والطرق التي تكمن في تطبيقه في الوظائف العامة فله جانب ايجابي ومؤكد لجودة الخدمات العمومية التي يستفيد منها المواطنون فهي تقوم على فكرة التوازن والقيمة في الزمن لارتقاء وبلورة الخدمة العمومية فترتبط بتدابير ومعالجة بدقة لتنظيم الموظفون العموميون وحسن سيرهم في المهنة من جانب الهياكل المجهزة والوظيفة بهم مع التمكن من التعديلات التي تكمن بالمساح بهم من ناحية التطبيق كما تسعى الادارة دائما لتحسين صورة لكل الموظفين بصفتها لتسوية الاوضاع .

المبحث الأول: الآليات المرتبطة بتجويد الاجراءات تسيير الموظفين العموميين:

فقصد الآليات لحسن تسيير الموظفين بان كل الافراد عندما يتعين توظيفهم ليس كتوظيف فقط ككلمة عشوائية بمعنى يتم ذلك على أصل ومبدأ منطقي الا وهو الكفاءة بكونهم مؤهلين وهذا أفضل شيء بالنسبة لهم قد يكون في الدخل أو التفوق بدرجة اعلى من الدرجة التي كان فيها وهكذا يعني في النهاية دائما الموظف يركز على جدارته وقدراته في الحقيقة الامر في اي عمل من الاعمال الوظيفية التي يمارسها.

المطلب الأول: مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

نكتشف هنا في هذا العنصر بان جميع الأشخاص الذين يرغبون في مناصب للعمل من أجل الخدمات العمومية قبل أن ينضموا في التوظيف أو الخدمة فمن المستحسن على الادارة أن توفر لهم عنصر المسابقة فهي الحجج والادلة المجسدة بمكانتها تضمن مبدأ الكفاءة.

الفرع الأول: مبدأ الكفاءة على سبيل المسابقة:

فهي المسار الموجه لأشخاص بالامتحانات فتخلق لهم روح المنافسة بغية اختيار من هو الامثل والاحسن من حيث الاهلية وهذا موجود في كل الدول فبتالي هذا المبدأ يعطي الفرصة لكل الموظفين العموميين.

أولاً: مفهوم نظام المسابقة:

فهي الكشف عن مدى صلاحية الشخص للنجاح في اداء العمل وتعتبر عنصر مهم للانتقاء كل الافراد ذو استحقاق ويكون ذلك عن طريق الترتيب الذي اقرت به الهيئة اولا قد يكون على اساس القدرة بمعنى النظام المنافسة يكون على اصل الجدارة مع امكانيات الموظف الموجه للخدمة مع الاخذ بالمتطورين الأولين في النجاح وذلك على حسب الامتحان ومن الاحسن ضبط أو اثبات التدابير لتحقيق الغاية المرغوبة هي الأهلية أو الكفاءة اضافة العمل على تجنب الفروقات والتحيزات لغير ممكنة في النظام الوظيفي الا اذا كانت تحتوي هذه التحيزات على القدرات والتأهيل قصد تحمل المسؤوليات الوظيفية العامة فاحترام القواعد والتدابير واجب لمثالية الدائمة في المسابقة وجودة الخدمة العامة وهذا من المعروف يعود الي عمل الهيئات المنظمة للمسابقات كما يشمل تنظيمها بقرارات وزراية خاضعة لذلك وكلفت كل مصالح مفتشات الوظيفة العمومية بالسهر على مواجهة ومشروعية التدابير لكل مستويات والمؤسسات العمومية والادارات العامة اضافة وبالنظر الى لجنة الولايات المتحدة الامريكية السماح لتعبير عن الملكات الأشخاص لتطوير التوظيف للمواطن مع مراعاة الملكات للمواطن

لتكملة القيود الموجودة في القانون والمسموحة أيضا وجوب فكرة تضمن المستوى المرغوب فيه¹.

ويكون منطقي بمعنى يتقبله العقل من تجنب التحيزات والتفاوت بين الأفراد في التوظيف كذلك هذا واجب وضروري بإمكان التفاوت على أساس الطاقة والجدارة وليس على معاملات أخرى المنبذة في القانون كما يلزم بالاهتمام بفريق أو طائفة بتصنيف المحق على أساس الدرجات وهذا راجع على حسب المقدرة للموظفين العموميين بمعنى الالتزام بالقواعد الصارمة والإجراءات اللازمة كلها من أجل فعالية مبدأ الجدارة وجودة لتحقيق أعلى حصة ونهاية في اصطفاء الموظفين الماهرين مع وجود تحديات وامتيازات حتى ما بين الجديرين فيما بينهم يوجد تسابق وتنافس مادي وقانوني في نفس الوقت لتحقيق الكافي والمقنع للمسابقة.

ثانيا: تطبيقات مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة في القانون الجزائري:

فتطبيق مبدأ التوظيف عن مسار المسابقة على حسب أهدافها وفوائدها نجد هنا المشرع الجزائري اقر بها في المادة 80 من الامر رقم 03/06 للقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في مفهومها لانضمام بالوظائف العمومية المسابقات على اصل الاختبارات والشهادات² كذلك المرسوم التنفيذي رقم 194 المؤرخ في 25 / 04 / 2012 المتعين على اساس الامتحانات والمراقبات المهنية في لإدارة العامة³ كما ورد من المادة 36 نص المرسوم لتبين كيفية تطبيق هذا المرسوم من سلطة الموكلة بالوظائف العامة فبتالي المنافسة أو المسابقة تقوم على اساس الامتحانات فتعيين هنا يكون على حسب النتائج اما على حسب الشهادة فهي تتطلب درجات المرتفعة المرتبطة بالجدارة العلمية لكل موظف عام يتضمن هذا القرار الرتب والاسلاك هنا اذا ارتبط الأمر بالمنافسات على أساس الشهادات المطلوبة بطبيعة الحال كذلك ايضا كما يوجد

¹ شمس الدين بشير، لعقابي سميحة، نظام المسابقة كآلية لترشيد التوظيف في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية و الاقتصادية، العدد الرابع، 04 ديسمبر 2019، ص 117

² المادة 80 من الامر 03/06 المتعلق من القانون الاساسي للوظيفة العامة

³ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25/04/2012 المتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجراءها

مقاييس أخرى الاختيار وقد يكمن هذا الاختيار على أساس التتقيط وعلى أساس الأسبقية في ذلك وعلى حسب المسيرة للموظف العام من جانب تجهيزه¹.

فالنظام الجزائري له تدابير واعتبارات مهمة في الخدمة العمومية وبخصوص المسابقة من قبلها وبعدها فلا يمكنه تركها أو الغائها مثلا في حالة وجود توظيف حديث هنا المكلف هو الذي يقوم بالمهمة في سير الثروات البشرية وهذا راجع كما ذكرنا سابقا على التدابير الملزمة التي تؤدي بالضمان في الوظيفة مع ضرورة امتثال للمواد المتميزة للمنافسة والعوامل وذلك حسب الدرجات المعينة في النصوص القانونية واحترام الوقت المتفق عليه ومدة الوقت المحددة من قبل اذن تعتبر المسابقة دائما هي الطريقة الوحيدة لاصطفاء الموظفين العموميين².

اضافة على ذلك بالنسبة للامتحان قد يكون شفوي أو الكتابي للذين يجتازون المسابقة هذا كذلك يكمن في إطار تنفيذ العمليات الاجرائية لنظام بحجة تصديق الكفاءات والصلاحيات للوظيفة العمومية.

ثالثا: اجراءات تنظيم المسابقة: فهذه الاجراءات لها العديد من الاطوار فنجد رقم 95-293 من المرسوم التنفيذي للقرار الوزاري ينظم بتحديد المنافسات راجعة لهذا المرسوم فتجديد مسار الوظيفة بكل الدرجات تتبع نوع الاختبارات وعددها مع قائمة المؤسسات المؤهلة للقرار الوزاري فهي شركات ومعاهد قيم انتقائها على حسب التخصصات المرغوبة في المؤهلات كما انها تبني على اساس جامعات مثل معاهد التكوين كما يمكن اجراءها على سبيل الامتحانات والاختبارات كما نصت المادة 82 من الامر رقم 03/06 بمعنى: "القص في تنفيذ المسابقات الواردة"³.

¹قوادي هباز حفيظة، الوظيفة وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2017، ص42

²سلوى تيشات ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية بالجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة محمد ابوقرة بومرداس، 2010، ص 76/75

³انظر المادة 82 من الأمر 03/06، المتعلق قانون الاساسي للوظيفة العمومية.

" يعني هذا تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 12/ 194 المؤرخ في 25/04/2012¹ المتعين لتنظيم المسابقات في الإدارات العمومية وأجراها². مع لزوم تطبيق الشروط القانونية اللازمة من اجراء تنظيمها كما نلاحظ في اجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية على حسب المادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 فتحدث فيه المنافسات والاختبارات ولفحوص المهنية في حدود موعد اربعة اشهر مع امكانية تعيين في فترة شهر عن طريق المنشآت أو المعاهد او من طرف المسؤول أو الحاكم الذي يتولى هذا الاجراء وفق نصوص وقواعد قانونية المدرجة لذلك وفي حالة تجنب هذه التدابير المنافسة في الزمن المحدد يعني في الوقت متأخر فتصبح الإجراءات فاشلة³.

ضروريا مبدأ الجدارة يعرض على الموظفين أو المترشحين بإجراء المسابقة فهذه مسألة ملحة من شأنهم فهذا القرار مقنع وواجب لكل من له طموح ولكل من تقدم مهما كانت صفة الحاجة للتوظيف بخصوص الذين يملكون الكفاءات والمؤهلات العلمية نجد دائما هذا المبدأ يسعى الى الجودة في الخدمة العمومية وتطويرها حسب النظر الخضوع للإجراء هذه المسابقة فالإدارة ملزمة بورود واقبال على هذا التدبير لأنه حقق الكثير من النجاحات واعطى ميزات محقة في حق المترشحين للخدمات العامة بكل جد ووضوح كما أن هذا الاجراء فهو مطابق لمصلحة الوظيفة العمومية بمعنى ليست محصورة للموظف وحده فقط كما انها مخصصة لمقاييس كل اختيار سواء على الشهادة أو الفحص المهني أو على أساس الاختبارات فهي مجزأة على كل أنواع والأساليب المذكورة فعلا في بعض الاحيان يمكن ان تكون اختيارية بمعنى مسابقة شفاهية أو كتابية أو كتابية وشفوية مع بعض ومن المعروف حتى تكون كتابية فمن الافضل تتبعها المنافسة الشفوية لأنها متممة لامتحانات الكتابية كما يلزم على المتكلف بالقيادة الايرادات البشرية عند التأمل بالقيام بوظيفة حديثة أن يعود الى بعض الإجراءات من بينها تصميم هذه الايرادات فيلزم في هذا التصميم ان تكون موافقة عليه الادارة مع وجوب الزامية هذا

¹ انظر المرسوم التنفيذي رقم 12-194 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وأجرائها.

² شمس الدين بشير، سميحة لعقابي، المرجع السابق، ص 121.

³ حفيظة قوادي هباز، المرجع السابق، ص 44.

التصميم في تسجيلات المناصب متضمنة في مثالية الإيرادات وجودتها من خلال الاطراف المحددة¹.

الاشراف على الاجراءات المسابقات وتشكيلات الناتجة فترخص على أساس الصلاحيات لفوائد المتخصصة للموظفين العموميين فحسب فتتصف لتدابير التحقيقات لإثبات من مناسبة هذه التدابير المتكاملة بعمليات الوظيفة العامة والرتبة المطبقة مع ادراك الأوراق المتخصصة للمسابقات وامكان من تأدية امتناع من امثال المؤسسات والادارات المحددة كما أنه يصبح فاشلا ومتدنس وعدم الاقتضاء به².

ثالثا: مرحلة فتح المسابقة والاعلان عليها: فإعلام بالمسابقة فهو أمر ضروري فيشمل كافة المواطنين على أساس الكفاءة والعدالة فالقيود الملزمة لتلك المسابقة فهو المكان المحدد لتأدية الامتحان المكان لوضع الملفات ووضع تواريخ التسجيل مع تعزيز ورفع النقط التي تقوم على التنظيمات المعمول بها ومراعاة تأهيل المترشح في النشاطات والدراسات المكملة الطعن فهو مختص بالمشاركة مع وجوبية اتصاف هذا الاعلام بالمحتوى والمنطقية مع الامتناع من الترك والاغفال كما نعني بالمنطقية فهي تنعدم من كل القيود والعراقيل التي ترجع على الاعلام بالقصور حيث يكمن في لقاء التدابير المرغوبة في وضع الملفات أو المستندات الخاصة بالموظفين³.

¹ عبد الفتاح جعلاب، النظام القانوني لمسابقات التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ، جامعة محمد بوضياف، المسيلة ، 2019، ص ص 36- 37

² نسيم قوراري ، سياسات التوظيف واثرها على كفاءة الموظفين في المؤسسات والادارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمى لخصر بالوادي، 2021، ص 47 .

³ محمد شينون، دور المفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفق احكام المرسوم التنفيذي رقم 95 293، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 2، 2020، ص 572 .

تقرر المسابقات من طرف السلطات الحاكمة مع امكان ظهور هذه القرارات على تخصيص الأسلاك أو الدرجات المحددة من المسابقة الأرقام المقاعد الموجودة المتميزة تتضمن الأساليب التوظيف أو العلوم أرقام الامتحانات أو سيمة مع التعاملات القيود التشريعية المنصوصة في كل المسابقات وتخصيص هيئة الاختيار في المنافسة على أصل الاجازات اضافة الى ذلك وجوب ارسال فوائد الخاضعة لسلطات القائمة بتكليف للوظائف العمومية بإعطائها اتجاه معين في مدة سبعة ايام من تاريخ التقديم ويكمن ذلك في مواقع الاتصال المعنية واعلام والنشر في الصحافة بكل الوسائل المناسبة اما فيما يخص الاختبارات والفحوصات المهنية ورقى الموظفين ذلك يكمن في مقر العمل مع الزامية تكوين الملف المترشحين مع مقر اعلامات الملفات وزيادة مقاييس اختيار المسابقة على اصل الشهادات والمسارات الطعن للموظفين المرفوضة ملفاتهم¹ كما يتم تدوين هذه الملفات على حساب تسلسلات الوقت لتقديمها للمؤسسات والإدارات المحددة مع اتمام نشر هذه الاشعارات وافشاءها وملاحظتها على حسب الاسلاك عبر اساليب متناسقة ومطابقة في الأصل.

فعلى حسب ان المؤسسات تباشر تحت طائلة المسؤول في فتح المسابقة بشتى أنواعها بحدوث المقاعد أو الأماكن كما أشرنا سابقا في الجداول المخصصة بغية احتمالات والتأملات الاعمال البشرية للاستجابات بإمكان هذه المقررات على حسب تشكيلاتها في ميدان كل المنتفعين فكانت بميزة واحدة لكل الادارات أو المؤسسات العامة بقصد تعادل في تسليم الاعمال لمتطلبات العمل الخارجي والدرجة التي تكمن بالمسار العمال الحاضرين للمؤسسات أو الادارات العمومية المحددة².

وتتضمن الاجراءات لفتح المسابقة كذلك لمنفعة مديريات الاعمال في المجتمع والاتحاد بالولايات والقطاعات أو المؤسسات المخصصة تحت أمر هذه الولايات بقرارات تكون مصادق عنها وممضية من المديرين الولاءين من قبل ويتم اعلام المستندات للمترشحين حسب الوضعيات الموجودة اضافة الى تصغير مدة الاشاعة عن المسابقات الى 15 يوما ودائما ابتداء

¹ كمال بن لحرش، عصرنة الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص ص 52-

² بن فيلال هوارية، أليات رقابة المسابقات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، بجاية، 2019، ص ص 4-5.

بتاريخ صدور على حسب المعلومات السالفة الذكر في الصحافة المدونة أو الهيئات الأعمال الولائية والمحلية اعتبار الحالة أيضا اتاحت وزارة اسناد تدابير لقاءات الى لجان مشكلة من عضوين ينتسبان الى نفس الدرجة بمعنى يكونان في مستوى واحد المرغوب للوظيفة علاوة على ذلك نجد السلطة التي لها صلاحيات التحديد في وضعية عقبة توفر أعضاء من الدرجة الارتفاع عاجلة بعدها يتم مداولة على النتائج الاخيرة من مدير النشاطات الاجتماعية .

أضف الى ذلك فالمسابقة هي بداية لوائح التي تحمل تحقيق العدالة والكفاءة للانضمام بالوظائف العامة ويكون واقعية كما انه تعتبر شاملة كل الناس اي المواطنين.

تناول المرسوم رقم 66/ 145 على اشاعة عن المسابقة في نص المادة 3 فهي تقوم بإفشاء المقررات في بدء الجرائد الاساسية وفي مجلة الوظيفة العمومية جماعي من الوكيل الحد الاعلام كل الترشرات¹.

أما المنافسات التي تكون بعيد على مستوى الوطن فتكون الاشاعة هنا في باللغة العربية وبالفرنسية اما تختص في الولاية تقريبا نفس الاعلام كما من الموجب بان يرجى افشاء تغيرات المسابقات والاختبارات حتمية على مواقع الاتصال الموجودة بالمديريات والمؤسسات العامة.

أما في تكوين الملفات نجد المرسوم 66-145 على مغزى المستند الاداري المراد به فهو غافلا على التنظيمات المتخصصة ولم يترك لها اهتمامات معينة على حسب لكن بمراعاة المرسوم التنفيذي رقم 95/293 من اجل التوجيهات الوزارية الجماعية رقم 8 من اللازم ان ينطوي تلك المستندات للمنافسات المهنية فقد تكمن على الاوراق الاتية:

✓ الشهادات الطبية.

✓ شهادة الخلفيات العدلية.

✓ الشهادة الموافق عليها واعطاء نسخة مع العمل على تثبيت الخبرة في الخدمة.

✓ شهادة جنسية.

¹ المرسوم رقم 66-145 المؤرخ 02/06/1966 يتعلق بتحرير بنشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي او الفردي التي تهم وضعية الموظفين.

أما المسابقات التي تخضع على أصل الشهادات لا بد من تعزيز ورفع على الأوراق الأخرى وهي كالتالي:

✓ شهادة الشغل التي تتعين بها الخبرة المترشح.

✓ شهادة اخرة تبين اجال العمل.

✓ مع كل الوثائق التي تثبت الاعمال المكتملة للمترشح في الاجل المراد.

هدف حفظ المواصلة على ما يرام في ادراج وتدوين كل الملفات المختصة فيدل على الحسن بالوظيفة العمومية¹.

وهذا كله من شان السير الناجح لنظام الوظيفة وفق القانون المشروع والمعمول به لضمان سيرورة الخدمة في التوظيف مع توفر كل الالتزامات التي تحتاجها الحياة بالمهنة العمومية القائمة

رابعا: مرحلة فحص الملفات واعداد قوائم القبول النهائية: فهذه تعتبر كأخر مرحلة بعد ختم واعمال كل الامتحانات الشفهية والكتابية فتكتب العلامات الصادرة المتحصلين عليها ترتيب كل مترشح على حسب احقية بعد ذلك تأتي النتائج المقبولة النهائية حسب على مرسوم 95-293-1995 المادة 16 أعضاء الهيئة المكلفة كذلك المصححون للامتحانات كما نجد الاجراء المسابقة على مستويات المؤسسات العمومية لتكوين المخصص وتحديد القائمة من طرف اللجنة فادا ارتبط الامر بالانضمام بالأسلاك الجماعية المشتركة المقصود هنا الا اذا تعلق الامر بالانضمام بالأسلاك والدرجات الخاصة بالإدارات المحددة².

فتتكلف السلطة هنا بفرز الملفات للمترشحين الذين انجزوا كل القيود المتخصصة بالمسابقة في الاماكن أو المؤسسات المحددة ونشر وافشاء الطائفة غير مقبولة يعني تنشر في جدول المترشحين المرفوضين والمترشحين المقبولين في المسابقة يرجى الرفض لبعض الأحيان

¹ موز غريت، عبد الرحمان بن ذهبي، النظام الذي يحكم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس المدية، 2021، ص ص 41 - 42.

² محمد شينون، المرجع السابق، ص ص 573 - 574.

في المسابقة قد يتمكن على اساس نقص الوثائق المطلوبة أو نقص شرط من شروط المسابقة أو الاكتشاف على الطاقات الفرد المترشح بأنها غير كافية من جهة أخرى.

فاذا كان المترشح مقبول وموافق عنه ويكون استوفاء كل الشروط والمطلوبات الموجبة في المسابقة بالمقابل نجد الشخص المتوجه نحو الخدمة لبغية تشغيله يقوم بإعطاء الرشوة ليعمل في منصب المراد وهذه الظاهرة معيشة في أرض الواقع ولموسة في كل الوظائف العامة بشتى ميادينها واصبحت ظاهرة منتشرة في كل مستوى ولايات الوطن وكل المجتمع اصبح يمشي أو يتجه نحو فكرة اعطاء ما يلزم لتأدية الخدمة العمومية ومن ظاهر على حسب النظر صارت غير مكثفية للادراكات أو المعنويات فقط.

بل أصبحت حتى بالماديات في حقيقة المجتمع . كما تضع اللجنة القائمة الاحتياطية في تبديل الناجحين المعلم عليهم في عدم حضورهم تكمن الادارة المحددة بالقيام على الناجحين بواسطة رسالة دليل على النجاح والقبول.

حيث ضمن المشرع في نمط المسابقة بحمايات وانضباطيات قانونية توجي الى كفالة والنظر في مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية لتتشد وفي نفس الوقت لترفع وفي نهاية هذه التدابير يستحضر كل الناجحين للدخول ولانخراط في المناصب التي يرغبون فيها ويباشرون العمل على أساس الخدمة التي تخص اي مؤسسة لأن القوانين في بعض الوظائف تختلف على حسب كل خدمة.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف على أساس المسابقة

التوظيف يقوم في حقيقة الامر على فكرة المسابقة باعتبارها هي عمود الرسمي القائم على التوظيف نجد انتقادا وتهميشا على هذا السبيل وتشمل هذه الانتقادات فيما يخص بالنظام الوظائف المحجوزة والوظائف العليا.

اولا: نظام الوظائف المحجوزة: الوظائف المحجوزة تعرف بانها الوظائف المحددة لا تتطلب الى تحديدا دقيقا أو تختص بمعنى الموظفين ذو جدارة واهلية فهي توفر لفئات معينه لها أحوال خاصة واجتماعية مثل المعوقين والمعطوبين وهذا نتيجة مخلفات الحروب التي

عرقلتهم واصبحوا ضحية للإدارة لإخلاصها فتأخذ بخصلة الروح الانسانية كانت مخلفات لصبرهم من شأن الوطن تحمل القساوة.

كما أن الوظائف المحجوزة تشمل الانسانية في التوظيف فكفاءتها تقوم على معيار الانسانية وقصر التعيين في الوظائف العامة لبعض الأشخاص ويكمن تعريفها جاءت للتوضيح الطريق لغالبية الافراد الذين تضمنوا الفداء وانخراطهم في الصراعات العاجلة ولغير العاجلة لدرجة انتجت هذه الصراعات سلبيات كثيرة فادت بالمجاهدين خسارة اهلهم وتآدية حياتهم الى الهلاك وانتهاكات من طرف المستعمر الاحتقار الدائم كذلك لعجز على الخدمة.

وكانت هذه الكفاحات كلها على سبيل الوطن من اجل عيش المواطنين بسلام واستقرار فالمشرع قام بالواجب واصدر قوانين لتنظيم حياتهم واغلق لهم كل الجروح والسلبيات المتروكة من طرف المحتل بغية تحسين مستوى معيشتهم بوفاء لهم لأجل حمايتهم للوطن والصبر والمقاومة الفعلية على الشدائد التي مرت بهم في السنين¹.

المادة السادسة من المرسوم 66/ 146 تحدد أحكام هذا المرسوم الحقوق المتخصصة لأفراد الجيش الوطني ومنظمة جبهة التحرير بالتعيين في الوظائف العامة وعلى حسب امر 03/06 فهو جاء فارغا لنظام الوظائف المحجوزة.

كما أنه يوجد بعض النصوص قامت بإعادة النظر في أوضاع المجاهدين والمناضلين لحماية حياتهم فأصبحت لهم أهمية مع تخفيف بعض الشروط المطلوبة عليهم في الانشغال في الوظيفة العمومية فالمشرع أجبر كل مستعمل بقدر واحد بالمئة العاجزين بمعنى على أساس أنه عامل فاذا تعذر لتسهيل فتسلم لهم مبالغ لأجل تعاونهم في مكان المتخصص لهم².

اضافة ان هذه الوظائف فلا تستحق القوى البدنية لا تركز عليها القواعد والأحكام العامة بميزة كما للمترشحين العاديين وهذا لنتيجة الكوارث التي خلفتها النضالات والمعارك.

¹ جاكولين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين، 2014، ص 75.

² جميلة قدودو، المرجع السابق، ص. ص 81-82.

من جهة أخرى نجد فئة المعوقين لتخصيص لهم أعمال نجد المرسوم 82-150 المؤرخ في 15 ماي 1982¹ كما اثبت في المادة السادسة على اجبارية المقاعد بإمكان الأفراد المعاقين أن يعملوا فالأشخاص المعاقين فيلزم لهم العمل وذلك بفضل القرارات المتخذة من الوزارات بحقهم كموظفين كما ورد المادة 27 من القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 ماي 2002² تكمن للمنتفعين حتى وباقل قدر ممكن لهم لتبيان واعتراف بحقهم كمواطنين³ في الخدمة فالمرشح اعطى قدر معين بالنسبة العاجزين قيمة من الانتفاع بهذه الخدمة يعني هنا نلاحظ مبدأ العدالة بصفة المشرع انه تكلف بالأشخاص القادرة وبالأشخاص العاجزة في الحقيقة يعني في هذه الجملة نلتمس فكرة الا وهي التساوي للمواطنين اضافة على حسب ما ورد في المادة 02 على حسب معنى منها ينتفع جميع العاجزين سواء العجز على حسب النظر أو على حسب الحركة أو على حسب السمع بأي عجز يتصف به فهنا لهم نسبة تكمن في تقليص بنسبة 50 بالمائة ومن وسائل النقل بأنواعها⁴.

وبناء على هذه الوظائف قد تكون بالمسابقة ولكن هذه المسابقة تكون غير شكل بالنسبة للمسابقات الأخرى على كل المحاربين والمكافحين كما انقص لهم بعض القيود المراد بها مثلاً كالكفاءة العلمية صراحة اعطى لهم قيمة وحافظ عليهم بوجه من الاعتبار بحقوق وكفالات تخصصهم بالنسبة معينة كمواطنين جزائريين وهذا كله بسبب نتيجة النضالات الثورية والحروب واشكال التسلط من طرف المستعمر وأخلف بهم نتائج مستعصية ومؤلمة مكنتهم العجز وعدم القدرة الازمة والمستحقة بالوظيفة العمومية والحالات السيئة والتضحية المجسدة يعني على حسب النظر فتلك الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة صراحة فهم مستحقون كل التكاليف باي وسيلة تخدمهم وتتفعهم لتلبية المتطلبات والحاجيات الخاصة بهم مع امتثال لإدراكاتهم وعلى حسب درايتهم ومعرفتهم .

¹ المرسوم رقم 80-150 المؤرخ في 15 ماي 1982، المتعلق بالتشغيل المعوقين واعادة تأهيلهم المهني، الجريدة الرسمية، العدد10، لسنة 1980.

² القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد15، لسنة 1990.

³ المادة 11 من القانون رقم: 09-02 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، السالف الذكر.

⁴ مفيدة بودير ، المرجع السابق، ص26.27.

أما بالنسبة لأقدمية المحاربين متخصصين عن غيرهم من المواطنين فأغلبيتهم لهم منافع خاصة ابنائهم بالنسبة لتشغيل لهم الاسبقية كتبجيل وهذا راجع بفضل ابائهم.

ثانيا: الوظائف العليا: فتحتاج وتلزم هذه الوظائف الى مهارات وصلاحيات العلمية يعني على سبيل الاستحقاق بالمقابل تحتوي على التحمل والقدرات مع المسؤولية للموظفين ويتم التعيين فيها بطريقة مباشرة كما جاء في بيان الاسباب لقانون الوظيفة العمومية الى مراعاة القيم الاخلاقية التي تخصهم والواجبات الملزمة على اصحاب الوظائف من اهلية ونزاهة التي كانت لا مسيئة.

ضف الى ذلك تتعين على أصل السلطة التقديرية في المادة 16 من الامر رقم 03/06 فهي تقتضي القيود الواجبات والحقوق المتعلقة بالوظائف العليا للدولة.¹

تعتبر هي النواة الرئيسية في الادارة وتخضع في العديد من الالتزامات المتناسقة فهي توجه فقط لأشخاص المؤهلين يعني ذو جدارة ويلزمون بحسن الاداء في الخدمة بالمقابل يتمتعون بالحقوق قصد الاهتمام بالموظف العام وكفالاته ايضا تتمثل في حمل اعباء المسؤولية بغية المشاركة الفورية في تطبيقات السياسات العامة لها وتكمن منشآتها على حسب القوانين الإدارات والمؤسسات العامة لذلك توجد حاجات مبهمة تمكن في طرح القضية على ترابط الوظيفة العامة بالقانون السياسي فالارتباط هنا يحظى في وسائل التحديد التي تمكن من التناسق بين السمات التقنية والسياسية وأصناف الواجبات التي تخصص الملتحقين لهذه الوظيفة في حين آخر يوجد القانون السير الذي بكونه يقوم بالمحافظة على هذه الخدمات السياسية والاجتماعية وغيرها بالطرق اكثر تناسب وتناسق.²

بالنسبة لمعايير الوظائف العليا تتكون بصفقتها الى معايير عامة ومعايير خاصة فالمعايير العامة وهي كالتالي:

¹ ابن عيسى زايد، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة موجهة لطلبة ثانية ماستر تخصص قانون اداري، معهد الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2020، ص 34 .

² علي سعد الله ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016، ص ص 13/12.

يتحصر المشرع الجزائري بهذه المعايير لانضمام الوظيفة العمومية فهي معايير مجبرة على كل موظف قبل توظيفه من بينها:

- ✓ خلوه من السوابق والمخلفات العدلية.
- ✓ ينبغي توفر الحالة القانونية نحو الخدمة الوطنية.
- ✓ توفر اللياقة الذهنية والبدنية للموظف العام.
- ✓ أن يكون مكفول بالحقوق المدنية اللازمة عليه.
- ✓ أن يكون مواطن جزائري.

ثالثا: المعايير الخاصة: نفس الامر يجب الموظف العام ان يكون متمتعا بالمعايير الخاصة تتمثل في الجدارة وهي:

- ✓ ان يكون ذو جدارة راقية ومرتفعة.
- ✓ مع مزاوله العمل مدة 5 سنوات.

من جهة اخرى نجد تعيين في الوظيفة العليا دائما ومستمر وراجعا لقوانين الوظيفة العمومية وفق التنظيمات المكرسة السارية الفعالية طريقة التحديد هنا فتختص الى الموظفين العموميين الدين لهم القدرات المناسبة والاهليات لتولي التوظيف يعني الموظف المناسب في المكان المناسب كما يتم تحديد الموظفين عن طرف تخطيطات وزارية في مدة فقط وليست دائما فالفضل الرسمي يعود الى صاحب القيادة العليا وهو الرئيس.¹

اضافة الى ذلك نرى في المناصب العليا يكون التعيين فيها ممكنا لسير الأعمال البشرية وذلك بقيد ان يكون عاملها استوفى القيود المرغوبة لتنظيمات سارية المفعول اما منصب الطابع الوظيفي بحيث لا يمكن استقامته الا على القرار الوزاري المشترك.²

المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة في تسيير المسار المهني للموظف.

¹ نور الدين اولاد نعيم، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر الوالي نموذجا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق و العلوم الساسية، جامعة غرداية، 2020، ص. ص 28./27/26

² كنزة مجانة، مجال ليدية، مرجع سابق، ص. 52.

بالنظر إلى مجال تسيير المجال المهني للموظف العام نجد أن المشرع قد حدد مجموعة من العمليات التي تطبق فيها مبدأ الكفاءة الموظف والتي من خلالها يبرز أثر تطبيق المبدأ على العمليات التي من شأنها تحسين وتجويد العمل الإداري.

الفرع الأول: مبدأ الكفاءة في التقييم

الموظف العمومي اثناء ممارسة وظيفته فانه يلجا الى لتقييم الدائم كما يخضع للمسابقة ليلتحق بالوظيفة العمومية وذلك بمتابعة نشاطه واداءه الوظيفي مع اغفال هذا التقييم على مستوى المؤسسات والادارات العمومية فتعود عليه بسلب ويصبح في ظاهرة الفشل أو انعدام السرعة مما يجعل الموظف يؤجل ويأخر شغله بحيث التقييم الموظف ضروري وواجب لنتيجة عاجلة لأداء العمل.

فالمقصد في تشريع هنا مدار وكمال مسيرات الوظيفة بغية التسابق لنسف كل قدرات الموظفين والتغلب على كل العاجزات والتأخيرات التي تسبب ضعف وانهايار الوظائف العمومية. كما توضح المادة 97: "ان الاغراض والغايات من تقييم الموظف تشمل العناصر التالية:

✓ السماح بالشعارات والميداليات التشريفية معتبرة.

✓ الارتقاء في الرتبة.

✓ منح الفوائد المتعلقة بالكفاءات.¹

المشرع تولى تقييم بالقانون مضبوط وافاده بتأمينات منطقية مترتبة على الجدارة وضد التحيز.²

¹ اعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري في ظل الامر 03/06، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 110 / 109.

² انظر المادة 97 من الامر 03/06، المتعلقة بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية .

الفرع الثاني: مبدأ الكفاءة في الترقية

فالوظيفة العمومية لا تعادل بما يعادل الموظفين بعترهم هما الاصل سواء لتقدمها ام تأخرها ولتميز الوظيفة مع موظفيها حيث أنها مرتبطة بفكرة التي من وجوبها أن تتيح وهي الترقية وفق نظمات لائقة ومقبولة.

اولا: تعريف الترقية واهدافها:

✓ تعرف الترقية في اللغة:

هي العلو والارتفاع مشتقة من كلمة رفع بمعنى ترفع الشيء اي زاد تقدما اي انتقل الشخص من رتبة اعلى الى رتبة اخرى اعلى منها.

هي أن يتحول موظف كان من وظيفته الى وظيفة اخرى، وذلك وفق سلم مراتب الموظفين كما يتم اختيار الموظفين ذو كفاءة وصلاحيات وعلى اساس ضوابط نظامية وقانونية معينة مسبقة.

عرفها النظام الاسلامي لها تعريف محدد في هذا النظام فكانت من جانب المسلمين في بداية قريبة ما تكون الترقية بالدرجة باعتبار صاحب السلطة في الادارة العقائد الدينية هو عنصر المهم والارقي من المجال.

اضافة نلاحظ الترقية فهي تشمل تمدد نطاقات الموظف العام لتوزيع أشغال أكثر.

✓ أما اصطلاحا:

فهي تتعدد وتتصنف على حسب رأي كل فقيه من فقهاء القانون الاداري¹.

ايضا في حين عرفها المشرع الجزائري على انها التحاق بمنصب اعلى في التسلسل السلمي وتترجم اما تغير الرتبة في السلك ذاته أو يتغير السلك.

بالإضافة انها عملية تحريك الموظف في مهنته من مستوى اقل الى مستوى اعلى وذلك في المستوى الوظيفي والمبلغ المالي¹.

¹ عبد الكريم بلعربي ، نظام الترقية بالوظيفة العمومية ، مجلة دراسات بالوظيفة العمومية ، العدد الأول، ديسمبر 2013 ،

ثانيا: اهداف الترقية: للترقية في الوظيفة العمومية غايات من بينها:

- تضمن دوام الافراد الاكفاء في خدمة المؤسسة لشغل الوظائف العليا.
- خلق دافع لدى العاملين وشعورهم بالطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في وظائفهم وبالتالي مستوى معيشتهم دون الحاجة الى تغيير مكان العمل.
- تمكن الموظفون من المزايا المادية والنفسية.
- منح حاجيات الافراد العاملين من طرف المؤسسة.
- استخدام برامج بعيدة على المحابة لتقدم ورفع المعنويات².

ثالثا: أسس الترقية: تتكون من اسس ومقاييس علمية تكمن في:

- الترقية على أساس الأقدمية: تعني الأقدمية المدة الزمنية اثناء عمله وتقدر من طرف الادارة للعامل أو هي الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته على أن تفصل العديد من المنشآت الاعتماد على هذا الأساس نجد الأسباب كالاتي:
- يوجد علاقة مباشرة بين الأقدمية والكفاءة بالخصوص في السنوات الأولى لانضمام في الوظيفة.
- المنطقية لعدم وجود التحيزات الرؤساء.
- كما يجعل هذا النمط الادارة حريصة في مهمتها لجدارة العمال³.

فالكثير من أحيان هذا الأساليب قد تكون غامضة في الأساس فالتركيز على الأقدمية كخاصية فهي تبنى على سمة الركود والتوقف على حسب كما انها تؤدي الى طريق المحابة والتحيز والفساد الشامل في الأعمال وانكار الكفاءة ممكن تصبح الكفاءة مهمشة من طرف العمال.

¹ سمير زعيط ، الترقية واجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة زيان عاشور الجلفة، ص5.

² نفس المرجع، ص ص 8/7.

³ المسعود صيلع ، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والانسانية المعقدة، المجلد 05، العدد 01، جامعة الجلفة، 2022، ص 95.

- الترقية على اساس الكفاءة: الترقية على الأساس الاختيارات تقوم على اساس الخبرات والمعارف وذلك بإجراء اختيارات فتعود الى التقديمات التي حققها الفرد في الماضي¹.

- الترقية على اساس لأقدمية والكفاءة معا: جمع وتجاوز بين الأقدمية والجدارة لان لهما علاقة تكامل وارتباط وثيق بينهم حيث أن الأقدمية تعمل الكفاءة والكفاءة كذلك فتطبيق هذين المعيارين معا يضمن تحفيزهم المستمر قد يكون المزج بين الأقدمية والكفاءة في مستوى ادارة الوسطى مع الأحكام الى الأقدمية عند تساوي كفاءة عاملين².

رابعا: الترقية في التشريع الجزائري: تقييم الترقية الى النوعيين وقسمين: كما اشار المشرع الجزائري في المادة 106 من الأمر 06/03: "بمعنى تتبين في الترقية في الدرجة على تحول من درجة الى درجة اخرى مرتفعة وذلك بصفة دائمة"³.

من خلال نص المادة يفهم بان الترقية في الدرجة هي الصعود الموظف الى درجة الى درجة أعلى مباشرة من ذات الرتبة بعد شروط لأقدمية المطلوبة فالموظف بحكم طبيعة في حياته المهنية يحق له الطموح في تحسين مستوى اجرتة بصفة تدريجية طوال هذه المدة⁴.

✓ الترقية في الدرجات:

كما أشرنا سابقا بان الترقية في التشريع الجزائري هي علو الموظف العام من درجة أقل الى درجة اعلى منها وذلك مبين في نص المادة 106 فتتضمن تقسيم الموظفين من المرحلة الأدنى الى مرحلة القصوى وهذا راجع لسلطة الحاكمة هي التي تنقط وقد يكونوا متكونين اي خضعوا الى ابتكارات تكوينية وليس مجبورين بالأقدمية لأن لجوؤهم الى التكوين أمكنهم بذلك فالترقية في درجة فهي عبارة عن تطور تلقائي مع ربطها بالدوافع والازدياد في الدخل للموظفين العموميين مع مزاوله الموظفين الاشغال وحمل الاعباء القبلية وتتم بالبقاء والديمومة الحقبة فهي

¹ المرجع السابق، ص 95

² المرجع نفسه.

³ انظر المادة 106 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة

⁴ انظر المادة 106 من الامر 03/06 من القانون الاساسي المتعلق بالوظيفة العمومية.

الدافع الاساسي لتحمس الموظفين اتجاه الخدمة لان الموظف دائما يبقي على نفس الدرجة التي دخل بها فيشعر بالتماطل والملل وعند تأدية الخدمة بكل جهد وتحمل لان ترقية من ميزات تزيده في مستوى التوظيفي في نفس الوقت يتمتع بدخل أو راتب مقنع بالنسبة له وهذا بغرض وغاية الاكتفاء لمتطلباته واحتياجاته الخاصة بمعنى الارتقاء مهم في حياة الموظف والموظف القديم قيمته في التوظيف ليس كالموظف الجديد حتى ولو كان لهم نفس مستوى التعليمي فدائما الموظف القديم نجد له قيمة اكثر من الجديد كما نعيش هذه اوضاع في ادارات اصبحت معروفة في الأصل¹.

وتتمثل اجراءات الترقية في الدرجة لها عدة خطوات من بينها:

✓ في الاخير تشرف الإدارة بسلم التنقيط للموظفين.

✓ مع إدراك الموظف على النقطة الموجهة له مع توقعه فيها.

✓ بعد النقطة من طرف الادارة الباعثة يرفع قرار لعلو أو ترقية الموظف مع تعيين الدرجات.

✓ يطالب رئيس اللجنة الممثلة اليوم اللقاء.

✓ مع اتخاذ على مراقبة ودراسة ملفات المقبولين من طرف رئيس اللجنة القائمة بالدور.

✓ الترقية في الدرجة المتواجدة في انقطاع على العمل في اجازة مرضية².

✓ الترقية في الرتبة:

وردت في المادة 107 من الامر 03/06: "بمعنى تحول الموظف العمومي من مستوى الى مستوى متفوق بالمقارنة بالمستوى الآخر." لقد عالج كل المسارات والتطبيقات التي تمنح

¹دندن جمال الدين، النظام القانوني لترقية الموظف في الادارات والمؤسسات العمومية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول، 2022، ص2127

²محامدية عبد الرحمان، وآخرون، الترقية في الوظيفة العمومي الجزائري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018، ص ص

للموظف لانتقاله من رتبة الى رتبة اخرى على أصل الشهادة أو تدريبات تكوينية اي تمكنه من الترقية في الرتبة¹.

تعرض المشرع الجزائري في الترقية والرتب على أساس الكفاءة والجدارة بغية التأمين على الأفراد الاكفاء لهم قدرات لأن الترقية دائما تدفعهم للإيجابيات.

الفرع الثالث: مبدأ الكفاءة في التكوين:

لتحسين وتأمين كل المهن العامة فمن اللازم امتثال وإعطاء قيمة للتكوين المهني وأهمية فائقة له بدوره كعنصر ذو فعالية دائمة في الحياة الوظيفية.

أولاً: شروط التكوين:

- ✓ التحقق من الطموحات والقابلية لتكوين الأشخاص لأن قبل تكوين شخص فيجب أن يكون على طموح وهذا امر حتمي.
- ✓ مع الزامية التناسق التكوين لأشخاص في اي ميدان يريده لأداء العمل.
- ✓ مع إجبارية العدالة في العمل المراد تكوينه مع المعدل الشخص بحيث تكوينه مربوط بمعدله والقدرة في العمل.
- ✓ تجسد التكوين بعبارات ومراحل دالة على جدول الابداعات والمهارات الرسمية.
- ✓ فالتكوين يقوم على اعمال تساعد في تحقيق اهداف درجة التعاون بين الأشخاص.
- ✓ صدق الادارة بأهمية التكوين بانعكاسه هذا الصدق بتصاميم وتنظيمات مع توفر القدرات المادية والبشرية.
- ✓ انتقاء المتكويين الاكفاء فهذا شرط اجباري لرسوب الموظف او انهياره.
- ✓ يستدعي التكوين في الادارة بتواجد وظهور تدابير متناسقة بغاية تعزيز الأشخاص بامتيازات فنية قصد ارتقاء درجاتهم في مزاولة الاشغال¹.

¹نبيلة اقوجيل، خصوصية نظام الترقية رقم 03 /06 ، مجلة لاجتهاد القضائي، المجلد 13 ، العدد 01، ص 416

ثانيا: مبادئ التكوين:

كما أشرنا سابقا بوجود الشروط التكوينية هي مصدر تحسين الوظيفة لكن هذا لا يكفي فلابد كذلك من مبادئ لأصالة التكوين مع ارتفاع قيمته وتشمل في العوامل التالية:

✓ الالتزام بالغاية المعينة في التكوين على أساس الحاجات الفعلية والمنطقية والمراد بها.

✓ تمييز التكوين بالديمومة في حياة الوظيفة.

✓ العمومية في توجيه تكوين الى جميع مستويات الوظيفة العامة.

✓ دمج التكوين بتناول المضمونات السهلة ثم ينتقل الى المستعصيات الأكثر تعقيد وغموضا.

✓ وجوب التقدم والازدهار في كل ميدانيات الاشغال بأحدث التقنيات والتدابير.

✓ خلق الحوافز للمكونين والبواعث الايجابية لأنها سر الحصول على النجاح.

✓ زيادة في الراتب على اساس الترقية.

✓ تعلق التكوين ببرامج مدعمة من اجل مكتسباته والقدرات في التكوين يعني تمثل النتيجة بالنظام العقاب وجوب المزاوالات العملية لاقتناء المهارات والمعارف بمعنى تمكن المكون من الدورة مع وجود كل الدعامة التي تساعد على حسب الواقع المعيش في الاشغال المقصود هنا.

✓ تنشيط المبتدئين على كسب فيما بينهم تعاون الأشخاص في كل الخبرات والقدرات المتمكنين بها لان كل فرد له تعليمات خاصة به لذلك فيوجب المساعدة لاختلاف الحضارة².

¹ محمد الصلح جدي، دور التكوين في ضمان جودة الخدمة العمومية، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد

06/العدد 01 ، 2022 ، ص 136

² محمد الصالح جدي، المرجع السابق، ص 137

ومستخلص هذه الشروط والمبادئ يظهر لنا التكوين ضروري في حياة الفرد فيؤدي الى مخلفات ايجابية مع توليد وتجهيزات الفرد وفق ممارسات التنظيمية والفعالة ويؤدي الى تقدر انماط الاشغال العمومية ومراعية من جهة اخرى طموحات الافراد والميزة الاخرى التي جعلته دائما متطورا وهي ميزة الاستمرار والبقاء بحيث انه يزيد من تأملات البشرية بالإدراكات والمعارف خصوصا التكوين في الحرف اليدوية التي اصبحت تحقق نجاحات كبيرة مادية ومعنوية في الواقع المعيش يعني يوجد اشخاص يتحصلون على قوتهم ومأدبتهم لتحسين مستوى معيشتهم بتلك المهن المتمثلة من بينها الحلاقة وما شابه فهو مختلف على حسب المؤسسات والقطاعات العامة.

فله أهمية بالغة في هياكل السليمة لكل هذه المؤسسات والقطاعات ويوفر الكثير الارباح لتلبية الطلبات الافراد ودائما متأقلم مع اختلافات الصادرة في هذه القطاعات كما انه يقضي على التعاملات والسلوكيات السلبية والمرفوضة في كتمان واحتجاز الادوات المساعدة للأفراد وتمكنهم من التسهيل في بعض المبهمة لاقضاء الاغراض والمستلزمات الواجبة عليهم حيث يخضع الى جدوى الحياة بالتدابير والمبادرات.

المبحث الثاني: الآليات المرتبطة بتجويد إدارة الكفاءة في تسيير أجهزة المرفق العام:

تميز الإدارة بكونها تجسد اختلافات وتنظيمات سلوكية في الهيكل الإداري في جميع الميادين لحسن سير الإدارات، وقصد تطوير الهيكل الإداري على حسب التحليل مع المساهمة في حفظ المرافق العامة مع الزيادة في الهياكل الإدارية نتيجة مخلفات تعزيز وتنوعات من الأنشطة والنهوض .

وعليه راهنة الجزائر على العنصر البشري لتجويد مرافقها العمومية وحماية خدمة أو مهنة عمومية راقية بإصدار احكام وتعليمات تخص المرفق العام وذلك كلها تحتاج الى خبراء متخصصين لمواجهة كل العراقيل لضمان الإدارات الكفاءات، مما نجد هذه الهياكل نشئت في الدول العالم على انتقاء الموظفين لإبعاد السيطرة والنفوذ السياسي لخضوع هذا النظام كل الأجهزة أو الهياكل المركزية والمشرع الجزائري اتخذ موقفا غايته لإعادة بناء وتعديل بغية تجويد الخدمة العمومية للمحايدة والانتفاع وبروز الأشخاص ذو جدارة والصلاحية.

مع تسيير الدولة المرفق بعقائد مشتركة التي اخدت بها الدولة بعد الاستقلال بإنشاء مؤسسات المخولة لها من طرف المشرع والقصد هنا بالمؤسسات العمومية هي أشخاص القانون العام باعتبارها صاحبة قرارات وقراراتها إدارية على حسب مكتسبات القبلية كذلك نمط التفويض والترخيص يعتبر من الانتقاءات الحديثة لتسيير الخدمة العمومية.

المطلب الأول: الآليات تحليل وتقييم الوظائف

تنطلق هذه الآلية من خلال توضيح الواجبات والمسؤوليات الوظيفة للفرد لدرجة المهارة ومقياس المعلومات وذلك لتحليل طبيعتها وظروف العمل الخاصة عند توظيفه وتكوينه كما تساعد على تقييمه وتحقيقه بمعنى فهي تساعد على تفسير بدقة للوظائف العمومية¹.

الفرع الأول: مفهوم الوظائف وتقييمها

الغاية من هذا التقييم هو الجواب عن اسئلة الادارة والحكم على القيمة الكلية لجهد المبذول لتحقيق تلك الغاية مع استنتاج الدروس التي لها فوائد في تحسين الاجراءات ووضع الخطط في المستقبل فبذلك ان التقييم هو عملية تحديد ما اذا كان قد تم التحقيق اي التقدم من اجل الوصول الى الاهداف.

وفي مفهوم تقييم الوظائف ذلك هو تقدير القيمة النسبية لكل مهنة أو وظيفة لاعتماد على مجموعة من المعايير التي تتضمن تقييم الوظيفة من شان تحديد الاجر العادل لكل وظيفة على اعتبارات أبرزها المهارات والمسؤوليات اكبر في مثال يتضمن الكاتب اوفي حالة متطلبات اكثر تعقيدا أو مهارة ومجهود أكبر وذلك بدرجة اكبر من الذي يعمل سكرتير هنا تتطلب مهارة ومجهودات اكبر في العمل.

✓ الآليات الأكثر شيوعا في العمل:

في المهام تحديد المسؤولية المفروضة والنشاطات التي تتبع التعليمات فيما يخص المتطلبات وذلك بالتركيز على الخبرات والمعارف.

✓ تقييم الظروف والبيئة المعيشة:

يعني العوامل الخارجية لها إثر على الوظيفة في تحليل متطلبات السلوك وتدخل في اطارها مهارات الاتصال وهكذا.

¹ حسين بوثلجة وآخرون، تحليل وتوصيف الوظائف، كأحد اليات الهندسة الوظيفية محاولة لتطبيق لطريقة التحليل الذاتي بالمرافقة، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 6، العدد 2، 2017، ص 22.

فتعددت التعريفات لتنظيم الوظائف مع التزام بالأخذ بها لأنها مهمة للعنصر البشري فتعطي كل وظيفة حقها¹.

فتحليل وتقييم الوظائف تسمح بالتعاون مع الكيانات على إدراك ومعرفة كل الحاجيات الوظيفة العمومية مع تعيين الابداعات المتناسقة معها وتساند في تخطيطات وبرامج لتطوير الخدمات لتزويد اداء الموظفين وتحقيق غايات الكيان في النطاق.

الفرع الثاني: المديرية العامة للوظيفة العمومية أحد الاجهزة القائمة على تصنيف الوظائف.

نجد الوظيفة العمومية في هذا العنصر تميزت بالإبهام وكانت جهازا متميزا الاعانة وتدعيم السلطة السياسية وتحقيق غاياتها لهذا يوضح الهيكل المركزي للوظيفة العامة لتحسين مبدأ الجدارة في المهن العامة أو الوظائف فالمادة 56 من الامر رقم 03/06 فأقرت على تامين متابعة قانونية الاعمال الادارية المتعلقة بالطريق المهني للموظفين وذلك لشأن الكفاءة نشوء أجهزة الادارية من اجل تعزيز والسمو لمبدأ الجدارة في ممارسة مهام الوظيفة العمومية في نص المادة 56 من الامر 03/06: "أخذت بالحماية والمتابعة الأشغال الادارية المتعلقة بسير الطريق المهني للعمال لتجسيد مبدأ الكفاءة في الانضمام بالوظيفة العمومية²".

أولاً: الإطار التنظيمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية: التنظيم في المديرية العامة فتطور بشكل زاهر وواضح وفق النظام الجديد مع امكانية انشاء المديرية حسب "رقم 62/625 الى غاية وقوع المرسوم التنفيذي رقم 191/03 المؤرخ في 28/04/2003 المتضمن بالهيكل جهاز المديرية العامة³" سواء على النطاقات المركزية أو اللامركزية فتقسم الى مفتشية العامة و5 مديريات⁴.

¹ مريم بوالشمط ، وهيبة عريس ، تقييم الوظائف ونظام الاجور داخل المؤسسة الصناعية - دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الصناعية الجزائرية - جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، ص ص 46/11.

² أنظر المادة 56 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

³ المرسوم التنفيذي رقم: 193/14 المؤرخ في 2014/07/03 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري، الجريدة الرسمية، العدد 41، لسنة 2014.

⁴ قارة حفصية، المديرية العامة للوظيفة العمومية جهاز للرقابة الادارية والاصلاح الاداري في القانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ،جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2015، ص 26.

✓ المفتشية العامة:

تكمّن المديرية العامة تحت سيطرة المدير للوظيفة العامة للإصلاح للإداري هيكل مستمر للتفتيش والمتابعة والتحليل كما أنه يسيّرهما ويوضع تحت طائلة المدير للوظائف العامة ويحدد توزيع المهام بين المفتشين¹.

✓ المديرية:

■ مديرية القوانين الأساسية للوظائف العمومية:

فهي تقوم بدراسات وعرض القرارات التشريعية والتنظيمات المرتبطة بحالة الموظفين والاعوان العموميين وفي المؤسسات والادارات العمومية ولها ثلاث مديريات فرعية من بينها²:

- مديرية الثانوية للتوجيه والارشاد والمنازعات.

- المديرية الثانوية للوظائف والاعوان العموميين.

- المديرية الثانوية للرتب النظام الاجتماعي.

■ المديريات المنتفعة من الثروات البشرية تكمن في ثلاث مديريات:

- المديرية الثانوية لتعديل تعددات المنتفعون.

- المديرية الثانوية للتكوين المهني.

- المديرية الثانوية للمساعدة مع التكاملات الظاهرة.

ثانيا: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية: تقوم بالسهر على الانظمة والهيكل القانونية المرتبطة بالسير المسار المهني للموظفين اي بمعنى الترقية ايضا تعمل المديرية بالاتصال مع الادارات المعنية وعلى تثمين الموارد البشرية وتسهر على التنفيذ التشريعي والتنظيم.

¹ المرجع السابق، ص 30.

² المرجع السابق، ص 33 / 34.

فتسير الموارد البشرية عبر اوامر قانونية رئيسية فهي تقوم بتنفيذ الاحكام التي تحكم الموظفين العموميون يعني فيتولى المدير دائما التسيير الموضوعي والمنطقي في الوظيفة ويتولى المدير العام للتوظيف العمومي والإصلاح الاداري في المهام التالية:

- تعيين الاوامر والقيود المرتبطة بتكوين الموظفين وتجويد وقياس قدراتهم.

- تامين تصميمات اعمال التكوين عندما تأتي لانضمام بالوظائف العامة.

- المحافظة على منهج المعلومات الاحصائية.

- ضمان التطابق الدائم بين متطلبات المؤسسات والادارات العمومية¹.

اضافة الى مهام مديرية الشغل التي تكمن:

- في دراسة العوامل لترقية التشغيل للبلدية والتناسب للولاية.

- تقدير برامج الترقية التشغيل مع تزويد نفوذها.

- تعزيز اعمال ونشاطات المشتركة مع السهر على الانسجام في تأطير ترقية التشغيل والقضاء والمقاومة على البطالة.

- اعطاء اقتراحات الاجراءات الرامية الى نقص التكاليف في العمل.

وهذا كل من شان تحفيز وتشجيع الشباب على الخدمة لتحسن الاوضاع في المهنة العامة ولتحركات التشغيل².

¹ ايمان زكري، المرجع السابق ص 66 67

² حنان خليلي، المركز القانوني للمديريات التنفيذية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018، ص 32.

الفرع الثالث: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

هو جهاز استشاري في المؤسسات العمومية للعمال الموظفين والمتعلق بالأفراد ذو جدارة في مجال الوظيفة العمومية وتتمثل مهام المجلس نظر للمادة 59 من رقم 03/06

- ضبط تكوين الموظف وجودة مستواه.
- اعطاء كل الاساليب لترقية وتحسين معرفة الموظفين العموميين.
- النظر في ظروف العمل في الوظيفة العامة.
- تطبيق سياسية المرتبطة بالوظيفة العمومية¹.

ورد في عرض بعض الاسباب في مخطط ابتدائي ذات طبع تشاوري في نطاق الوظيفة العامة فيقدس لتأطير التخطيطات لقانون الاساسي للمجلس الاعلى بالنسبة لتخصصات المجلس على حسب المادة 13/12 من القانون الاساسي المؤرخ في سنة 1966 فهو بداية من ظهور القوانين منذ استقلال الجزائر فالهدف هنا هو في اشتداد وتكثيف اماكن الاعلام لتتقيد سياسة في ميدان الوظيفة العمومية كما اعترف له اختصاصات تشاورية:

- ترك التوجيهات والنصائح في المسائل التي تخص الوظيفة العامة.
 - الاستشارة في بعض الاوضاع على اساس الخرق والانتهاكات القوانين المعمول بها.
- اما في الوقت الحاضر فيكلف في:

- نظام المخاطبات الكبيرة في السياسية لميدان الوظائف العامة.
- التدابير من اجل الارتقاء في التعليمات المرافق العمومية.

تتضمن هذه العبارات تجنب المخالفات والوقوع في ظاهرة الفساد ذلك وفق قوانين صحيحة وسليمة معمول بها لحسن تسيير المرفق العام. وكذلك لإصلاح الادارات والعمل على التقدم المواهب البشرية².

¹ انظر المادة 59 من الامر 03-06، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية.

² محمد بودريالة، المجلس الاعلى للوظيفة العمومية، مجلة صوت القانون، المجلد 7، العدد 1، 2020، ص. ص 1381 /

المطلب الثاني: آليات المشاركة ودورها في تكريس مبدأ الكفاءة وتجويد تسيير المرافق العامة

إهتم المشرع الجزائري لإبراز مبدأ الديمقراطية الإعتماد على الموظفين عند الأخذ بالقرارات الإدارية فالوظيفة العمومية، حيث وبهدف تكريس مبدأ الكفاءة وضعت عدة هيئات تقف على ممارسة وتطبيق هذا المبدأ، والتي برز دورها من خلال إنشاء لجان تكمن على مبادرات والنشاطات لمسار الحياة الوظيفية للموظف العمومي وقد يكون ذلك باتخاذ الاجراءات والتدابير تترتب على المراقبة والتوجيه .

الفرع الأول: اللجان المتساوية الاعضاء .

تعد اللجان المتساوية الاعضاء كجهاز للتشاور من تجديد القوانين الخدمة العمومية فلهدف من ذلك حسن السير حياة الموظفين وتنفيذ هذه القوانين بطريقة صحيحة مع اهتمام ومتابعة المساواة الفعلية بمعنى اقرار التنظيمي أو القانوني المجسد بين العمال لتعهد وتعاون بشكل يليق في معالجة وقيادة الوظيفة العمومية.

ويعود هذا النشاط بتعزيز انخراط واشتراك الموظفين في حظر كل التخطيطات والتدابير الموقوفة مع حماية الفساد الادارة على المهنة العمومية حيث تنشئ هذه اللجان لأنها عنصر فعال وقائم على كل فعل يمثل تجويد الوظيفة العمومية من خلال هذه القرارات فتكمن قواعد هذه اللجان المتساوية الاعضاء قد تكون على الاسلاك تقديرا لمراعاة لوائح للأعمال الطبيعية للوظائف وتحدد وتحمل لجنة التكلفة¹.

ولا تعد هذه اللجنة كمظهر أو مجلس للتسابق بين فئتين بمعنى فئة توافق الادارة وفئة تحافظ على الموظفين فهي مجرد جهازا تقوم بالتعاون المرافق العامة والادارات العمومية فالمقصود بهذه العبارة بان هذه اللجنة تقوم على فكرة الالتزام بالمساندة والمشاركة الملحة فهي لا تخضع على اسلوب المقارنة والتحيز بغرض التساهمي الافضل للوظائف العامة مع الاخذ بعين الاعتبار دائما المصادر القانونية لان هي الركيزة التي تمشي بها كل القطاعات العامة

¹ قلال عبد المالك، اختصاصات ومهام اللجنة الادارية متساوية الاعضاء في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة

الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2018، ص 13.

فهي قائمة دائماً على غاية الخدمة والدفاع والاستشارات بدون التفاوت الميزات العنصرية وبغاية صنع أوضاع الأمان والاشتراكات بين الموظفين والممثلين الإداريين مع وضوح تلاحم وتجانس بينهم ووجوب قرارات الصائبة لتكوين وتنشيط الخدمات العمومية والبحث عن التوازن لأنه يعد أمر حتمي وإجباري في بعض الأحيان في الإدارات والمؤسسات العمومية وبقاء الضمان والحصانة في المرافق العمومية الصادرة¹.

بالنسبة الخصائص وهي اللجان المتساوية الاعضاء يمكن استنتاجها في بعض العناصر وفق التصرفات نظامية وقانونية:

- هي جهاز يستعمل في المشاورة من اجل الانخراط والمشاركة لمسائل الأشخاص المرتبطة بالمهنة مع الحرص الواجب على حقوقهم.
- كذلك تكمن في الحرص على حصانة التسيير الحسن للحياة المهنية للموظفين العموميين.
- تدل على المساندة والعدالة وتجمع بالتعادل بين ممثلين الادارة ومنتخبين.
- تتواجد على مستوى المؤسسة والادارات العامة².

للجنة متساوية الأعضاء اختصاصات تمثلها فتقوم بالاهتمام بكافة القضايا الأشخاص على وجه الخصوص وقائمة بمزاولة اعمالها مع توفير الادارة لها المتطلبات من بينها:

يوجد مهام واختصاصات اثناء التبرص بمعنى يمتحن الموظفين من أجل معرفة خبرتهم وصلاحياتهم عندما يقومون بالأعمال مع مساعدة الادارة في الحكم عليهم من ناحية اعمالهم كيف يقوم بها مثل السلوك النظر في التصرفات القانونية المنصوص عليها او هل هو محترم لهذه التنظيمات والقوانين ام لا مراقبة القدرات المطلوبة بمعنى ان الادارة تقوم بالمراقبة لتسهيل تقييم الموظف مع تأقلمه في تلك الفترة على حسب العمل للمحيط المعيش.

¹ نيفين بن مدور، المرجع السابق، ص 6.

² المرجع نفسه، ص 7 . 8.

كما أن دور اللجنة في ميدان المسابقات في التوظيف تكمن المنافسة بميزة ظهور ووضوح المؤهلات المطلوبة في الوظائف العمومية فهي أمثل انتقاء في الكشف عن الموظفين الذين يملكون المهارات والخبرات لتولي الخدمة بجدارة على حسب معلومات السابقة فلجنة اعضاء المتساوية لها مهام في ميدان التنافس ومن الظاهر:

-تحضير القائمة المترشحين الموافق عليهم ولغير الموافق بمتابعة من الاختبارات والفحوصات المهنية.

كما يوجد اختصاصات في المجالس التأديبية ايضا تتمكن بحتمية الواقعية والموضوعية في عدم التحيز مع الالتزام بالحيادية الواجبة دائما على اساس النصوص والقواعد القانونية اللازمة فهنا يكمن المجلس هنا في فصل الصراعات القائمة أو المسائل المتواجدة لا تتجاوز المدة شهرين ويتكون هذا المجلس بحضور الموظفين المتهمين بالقضية مع موكلهم وشهود ان وجدوا مع ضرورة الاستماع لهم كلهم فيما يخص هذه القضية¹.

وتتشكل وتتظم اللجان المتساوية الأعضاء:

تكون على حسب الاوضاع وعلى حسب درجات وعلى حسب الاسلاك وتتمثل وتتكون من ممثلين عن الادارة وممثلين منتخبين عن الموظفين بالمساواة من السلطة الموضوعية على مستوى وتملك خصائص واختصاصات معينة فلها كذلك تشكيلات بارزة عبارة عن ممثلين ونواب.

لكن في تطبيقات الانتخابات التي تخصها كلجنة أو كهيئة فمن اللازم ان يتوجه المترشحون الى انتخاب في اللجان المتساوية من جهة اجهزة العمالية الاكبر تمثيلا في حالة وجود المصوتين أقل من نصف الناخبين في هذه الوضعية فيجبر اجراء انتخابات أخرى اما في وضعيات عدم وجود الاجهزة المناسبة لذلك التي تكلف بالمؤسسات والادارات العمومية فيحق

¹ عبد المالك قلال ، المرجع السابق، ص. 26.27.

للموظفين الذي يمنحون كل قيود الترشح الملزمة ان يسلموا ترشيحاتهم لانتخاب اللجان الادارية المتساوية الأعضاء¹.

فبات وضع من الاوضاع اللجان المتساوية الاعضاء على حسب دائما تبقى خدمتها في المشاركة والمساهمة لسير وتجويد الطرق الوظيفية في المرافق العامة مع دائما بالاحتفاظ علو تنفيذ التنظيمات والاورام القانونية المجسدة السارية المفعول المعمول بها باستمرار مع اتباع المشرع الجزائري في قضايا أو حالات معينة للمساعدة والسهر على استقرار المعايير المنطقية والواقعية مع تجنب الفساد والانطوائية ونستنتج ان هذه اللجان المتساوية الاعضاء انها تعمل على منطق ومبدأ المساواة في الخدمة بين الاعضاء الممثلين أو المنتخبين كما أنها تعمل على الحياد بين الموظفين وكل هذه الاعمال والنشاطات التي تقوم بها تكمن في فائدة وازدياد التطور والتقدم للمرافق العمومية ولصالحها من اجل خلق اجواء سليمة وممكنة في الخضوع على تعديل وتغير الوظيفة دائما على واقع مطابق ونافع للمواطنين.

الفرع الثاني: لجان الطعن

هي لجنة تشكل مواصلة تخص في للإجراءات التأديبية كما هو بارز في مفهوم المادة 65 من الأمر 03/06 لوالى أو وزير الذي تتعين له الكفالة لمؤسسات والادارات العامة ويكمن تشكلها بين ممثلي لإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين كما الناخبين في اللجنة المتساوية الأعضاء في نفس الوقت يوجد ممثلي لجان الطعن.

بالنظر الى المادة 67 فهي تكلف مهمتها فهي تقوم على حسب الطعون المسلمة من الموظفون العموميون في الأوضاع الاجراءات التأديبية اللازمة من درجتين الثالثة والرابعة المقصود وبوضوح هذه المادة فهم يتولون مهنة اكتشاف الطعون والفصل فيها للموظفين في مسالة الادانة بجزاء تأديبي من الدرجة الثانية فتمثل هذه الدرجة الامتناع عن الاعمال من مدة اربعة ايام الى ثمانية ايام وتملك مهمة اخرى الهبوط الى الدرجة المتدنية مباشرة اي بصفة فورية في الحين.

¹ ودان بو عبد الله، قمره سهيلة، مصباح عم، دور اللجنة الادارية المتساوية لأعضاء في تسير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الاستشفائية شقيفاري مستغانم، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 9، العدد 2، جوان 2021، ص 388

نشوء اللجان الطعن في الوظيفة العمومية تمثل اقوى وأعظم حصانة للموظفين ممن أجل رعايتهم من كل الظلمات والجور من الادارات المستعملة وتكمن اختصاصاتها كل هذا فيعود بالإيجابيات التي تكمن في الامتثال للمساواة مع توفير الثقة بث الطمأنينة في نفوس الموظفين مع السعي دائماً لتحقيق السير الحسن والمنظم للوظيفة العامة على الشرعيات والتنظيمات المعمول بها في الادارات والمؤسسات العامة¹. لكن سنتحدث على لاختصاصات بشكل واضح وواسع في العنصر الموالي.

بالنسبة لممارسة سير اللجنة فهي نفسها نفس نظام اللجنة المتساوية الاعضاء لكن يوجد تغير هو مقابلة صدور القرارات نظر لجنة الطعن مجبرة بإصدار قراراتها تدوينا في شأن ثلاثة أشهر اما بغية تنظيم ام بغية الموافقة ام الرفض.

فيتحدد على لجنة الطعن تصدر وتبلغ قراراتها باعتقاد واضح في مدة خمسة واربعون من بداية التاريخ الاخطار بغية رفض أو التأييد القرارات العقوبات الصادر عنها.

من جهة أخرى فقرار اللجنة يكون ساري المفعول به بداية من تاريخ المحضر وفي وضعية تجنب ان تبدي الاعتقاد الخاص بها ممكن ان تنهى وضعية الموظف العام بمنعه وتكمن هذه الحالة بإعادة تضمين الموظف من الأول في مهنة وتعود له حقوقه الكاملة لكن العقوبة المتعرضة عليه معتقلة حتى يصدر طعن عليه.

ويأخذ بالقرار في وضعيته تبين أن في هذه الوضعية في مهنته لا يمكنه استرجاع جزء من الراتب المخصوم منه الا بعد صدور قرار اللجنة الطعن وتتراس لجنة الطعن من قبل السلطة المضمونة والمتواجدة ويتمثل نظامها الداخلي متناسق لنظام الداخلي النموذجي المعين ويتم المصادقة عليه بقرارات وذلك على حسب الحالات الموجودة مع الابداء باعتقادات ووجهات النظر الاغلبية كاستثناءات لا يحق لعضو في اللجنة يحضر الاجتماع الا اذا لجنة تدخلت في امره كصفة شخصية وكذلك عند انعدام أو امتناع اتمام النصاب فيحضر من الأول

¹ مهدي رضا، دور الهيئات الوظيفية العمومية في تدعيم اسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة، مجلة الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، مارس 2016، ص 33 / 34

في حدود ثمانية أيام لا أكثر وعند الانتهاء أو اكمال الاجتماع للجنة الطعن يحدث محضر مداولات ويعبر من لأعضاء المتواجدين ويدون في دفتر مرقم ومؤشر عليه¹.

اولا: قواعد تنظيم لجان الطعن في الجزائر: وفق أحكام المرسوم التنفيذي 20-199 فهو مرتبط باللجان الطعن ولجان التقنية ولجان المتساوية الاعضاء على ضمن القطاعات العامة والإدارات².

ويعين كافة التدابير والمبادرات المختصات بنشوء اللجان المتضمنة بتعديلها فيما يخص تشكيلتها وتركيبها.

بفرض هذا المرسوم بإمكانه تركيب كل من لجان الطعن واللجان المتساوية الاعضاء اللجان التقنية المتمثلة في العوامل والتحليلات في التظلمات والتعسفات الواردة والطعون التي تقوم بردها على مستوى المؤسسات والادارات العامة.

فالغاية من هذه اللجان هو تضمن على مصدر مناقشة ومعاملة مع التظلمات المعروضة والتحليلات لحماية حقوق المواطنين مع حسن وأفضل الوظائف العمومية التي يسلمها الجهاز الاداري وتنظم القوانين والضوابط المميزة بتطبيق هذا المرسوم³.

ثانيا: كيفية انشاء اللجان: كما أشرنا سابقا في المادة 65 تنشأ لدى كل مسؤول أو موكل للمؤسسات والادارات العمومية.

إضافة تنشأ على مستوى كل ولاية لجان الطعن بمقرر من الوالي كما يراعي عند تكوين لجنة الطعن لدى الوالي تمثيل عدة اسلاك من الموظفين.

أما بالنسبة في المؤسسات والادارات العمومية يرأسها المسؤول الذي يملك سلطة التعيين.

¹ شفيع بوشريط ، لجنة الطعن كضمانة للموظف في مواجهة الإدارة، مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر، جامعة يحي فارس بالمدينة، ص ص 31/30/29.

² أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق باللجان الادارية المتساوية الأعضاء واللجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، 2020.

³ أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-199 ، السالف الذكر.

كما جاء في المادة 47 من المرسوم 199-20 اي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والادارات العمومية لكل مجموعة أسلاك الموظفين تساوي مستويات تأهيلهم.

ثالثا: أحكام العضوية في لجان الطعن: يعين أعضاء لجان الطعن لمدة 3 سنوات طبقا للمادة 51 من الرسوم التنفيذي 199-20 ومدة العضوية لجان الطعن فهي متعلقة بمدة عضوية لجان متساوية لأعضاء غير انه يمكن تمديد اي تطويل في المدة وذلك لضرورة المنفعة ولا يمكن يتجاوز التمديد مدة ستة أشهر سواء لجان متساوية الاعضاء أو لجان الطعن في ظرف تغير على جهاز السلك بعدم تقييد المدة التي لها صلاحية التعيين.

وعند ايقاف وتعطيل كل من الدائمين في لجنة الطعن طبعاً مثلاً عطلة طويلة الأمد أو لأي سبب اخر فيتعين في منصبه عضو على الدوام¹.

رابعا: **تشكيلة لجان الطعن**: سابقا وتحدثنا على تشكيلات تقريبا فمن جهة اخرى تتضمن هذه تشكيلات بالنصف بين ممثلين الادارة وبين ممثلين موظفين الناخبين فيسيرها الحاكم القائم على التوكيل بتسيير مقنع ومنطقي على حسب القوانين على حسب المادة 66 في مدة شهرين على الأقل لغرض التثبت في القواعد اذا تمثل اعضاء دائمين ونفس العدد من أعضاء المضافين يعني سبعة دائمين وسبعة اضافيين الا ان المرسوم 10-84 الملغى.

ورد على تشكيلة اخرى متغيرة للجان الطعن بما ان عشرة اعضاء واربعة عشر عضوا مناصفة أو بالنصف بين الادارة وموظفين وذلك تبعا للمادة 23 من المرسوم 10-84 حيث أن التشكيل تابع للإدارة المركزية من 14 عضوا بالنصف بين الادارة والموظفين العموميين فغاية المشرع هنا على التشكيلة المتعادلة وذلك تظلماً بارزا للاستخدام التحكم ويؤدي بهذا الى تحقق الاستقرار في القرار الصائب².

✓ **قائمة الناخبين**: من المعروف ان الانتخاب يضبط القرار الصحيح من طرف الوزير أو المسؤول لممنوح له الكفاءة يعلم عن القرار قبل 20 يوما ويتم هذا الاعلام في مواقع العمل وذلك عبر وسائل قانونية المناسبة وفي حالة غفلة العضو من الاعضاء اللجان

¹نبيلة بلماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم التنفيذي 199-20، مجلة صوت القانون، المجلد 9، العدد 01، 2022، ص. ص 994/993.

²عربي أحسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، المجلد 10، العدد 01، 2021، ص 107.

المتساوية في طائفة الناخبين على التسجيل فيسلم بطلب كتابي للوزير مثلاً يقيد أن الطلب يكون على أساس ثلاثة أيام شغل والإدارة هي التي تقوم وتحكم مباشرة بالموافقة أو الرد¹.

✓ **المرشحين:** لا يملك الموظفون الحق في الترشح لعضوية لجان الطعن والترشح يكون إلا للمنتخبين أي بمعنى لأعضاء المستمرين على الدوام والبقاء دون الزائدين ويلزم في جدول الترشيحات أن تضم عدداً يساوي عدد المقاعد².

✓ **سير العمليات الانتخابية:** حيث تتم النشاطات وتضبط أصوات لاقتراع في المواد 39-43 من المرسوم التنفيذي 20-199 حيث يتم تهيئة قائمة المرشحين المنتخبين المستمرين والزائدين حسب الترتيب التنازلي.

✓ **إعلان نتائج الانتخابات:** يطلق بيان العمليات الانتخابية ويعين في حين إلى المسؤول المؤهل أو الوالي إلى جهة مكتب التصويت الرئيسي للإدارات والمؤسسات المحددة التي تثبت النتائج في مواقع العمل والمؤسسات المحددة إضافة عندما يكونوا عدد المشاركين في الاقتراع الأول أقل من نصف عدد الناخبين فيحرر محضر عجز في حين الدور الثاني لانتخاب قد يكون في أجل لا يتجاوز 30 يوماً³.

✓ **اختصاصات لجان الطعن:** للجان الطعن اختصاصات معينة يصادق عليها القانون. كما أن اللجان تعهد بدراسة الطعون للموظفين المرتبطة بالقرارات والعقوبات التأديبية من المرحلة الثالثة إلى المرحلة الرابعة.

فتختص لجنة الطعن بتجديد النظر وفي العقوبات التأديبية من المرحلة الثالثة والرابعة بعد الاخطار ومن شأن نطاق الولاية مركزياً المسؤولية وتخص المؤسسات والإدارات العامة.

فتخص الطعون العالية من الموظفين العموميين الإدارات المركزية والمؤسسات العمومية السابقة الذكر.

¹ أحسن غربي ، المرجع السابق، ص 108.

² المرجع نفسه، ص 109.

³ نبيلة بلماضي، المرجع السابق، ص 997.

إضافة الى ذلك حيث نري المشرع نظم وافر للجان الطعن في الامر 06-03 نجده قدس احترام الحقوق والواجبات وعن المتكفلات والالتزامات المتغيرة لكل الموظفين في إدارات العامة فلجان الطعن في مقصود هم أكبر ضمانة للموظفين للحماية من التعسف على كل ادارات ومؤسسات العامة¹.

✓ **لجان التقنية:** نظر ما ورد في المادة 62 تتشا في مجال حسن سير الحياة الوظيفية للموظفين عبر المشاركة:

- تحديد مهام لجان التقنية حسب مادة 70 عبارة عن جهاز أو هيكل استشارة في المسائل المرتبطة بالظروف العامة للشغل وكذا النظافة والامن داخل المؤسسات والإدارات العامة² بغية تنظيم المصالح الادارية.

▪ **تعريف لجنة التقنية:**

هي لجنة تمثل التعادل كل الاعضاء لاشتراك الموظفين في تنظيم المصالح الادارية. إضافة يوجد من عرفها هي طائفة من لأفراد يختارونهم لتأدية مهمة محددة وتستعمل الادوات والآلات والأساليب لتجعل العمل متاحا متيسر لجهود المبذولة والتعب الوارد.

▪ **تشكيلة اللجان التقنية:**

هي هيئة متساوية الأعضاء تتضمن عدد متساويا من ممثلي الإدارة والممثلي منتخبين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتشأ لدى المؤسسات أو الإدارات العمومية. كما أنها تستشار في المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي أسست على مستواها، وتشكيلتها وفقا للمادة 184 من المرسوم 199/20

¹ بوشريط شفيق، المرجع السابق، ص ص 28 – 29

² محمد بوضياف، المرجع السابق، ص 132

عدد الموظفين		ممثلين الإدارة		ممثلين منتخبين على الموظفين
دائمين	إضافيين	دائمين	إضافيين	إضافيين
02	02	02	02	02
03	03	03	03	03
04	04	04	04	04
05	05	05	05	05

اختصاصاتها: وفقا للمادة 85 من المرسوم التنفيذي: 199/20 بالنظر في جميع المسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

- في مجال ظروف العمل يتم إستشارتها حول¹:
- مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.
- المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل.
- تنظيم وسير المصالح لاسيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين.
- في مجال النظافة يتم إستشارتها في مايلي:
- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة لأمن في أماكن العمل.
- المسائل المتعلقة بالنظافة لا سيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها.
- الإعلام و التحسيس في مجال النظافة والأمن.

¹ أنظر المادة 85 من المرسوم التنفيذي 199/20، السالف الذكر.

بالنظر لأمر 03-06 انها فتتميز اللجان بتدارس المسائل التي لها علاقة بتنظيم وتسيير في حل التدابير غايتها عصرنة مناهج وتقنيات العمل كما أنها تخص كل القضايا التي تتعلق بالظروف العامة¹.

كما يعتبر هذا النوع من المبادرات للموظفين لرفع المردودية وتجويد الخدمة العمومية تكمن السرعة في الدخول بمعنى هي هيئات ليست دائما قائمة على توازن في المسار الوظيفي. يوجد بعض النصوص مرتبطة بنظام المهنة العمومية تكم في ظهور ثلاثة خصائص من بينها:

تتمثل في ظاهرة تجنب الثبات والرسوخ التي واجبت المديرية العامة في التوظيف أما الثانية فهي متعلقة بعدم اتمام مزجها مع المحيط المؤسسي والاداري وحتى الواقع الاجتماعي الملموس.

بالنسبة الثالثة بالفساد والتحويل المستمر في معناها التي عرفت بعض الهيئات الداخلية في التسيير².

ما نشير هنا إلى أن هذه الهيئات قد تم تحديثها بموجب المرسوم 199/20، والتي تحسب على المشرع الجزائري إلى مدى أهميتها وخاصة فيما يخص مجال تسيير المسار المهني للموظف العام.

¹ عبد المالك قلال ، المرجع السابق، ص 57/56

² بن فرحات مولاي لحسن، ادارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011. ص 33 . 34.

خلاصة الفصل:

لقد لعبت المسابقة دور فعال في عملية التوظيف جعلت الوظيفة العمومية تظهر بمظهر أكثر مرونة من خلال معرفة مستويات المتوجهين للتوظيف فهي البداية من بدايات الوظيفة لالتحاق الأفراد بالخدمة وفق مراسيم وتنظيمات معينة، وهي طريق الذي يؤدي بالموظف لترقية عن سبيل القدرات والصلاحيات المتواجدة للموظفين العموميين لأن الترقية هي طموح كل موظف عام لأنها تزيد في رفع مستواه.

وما يقدمه التكوين الذي يعد هو الدافع المثالي للأفراد بشتى مجالاته مع اصلاحات المديرية العامة التي تسهر على التغيرات والحرص على الهياكل والمجلس الاعلى بدوره الفعال حول توجيه والإرشادات الموجهة للعمال من أجل مصالحهم وترغيبهم في الوظائف العمومية، واخيرا وجود الهيئات الاستشارية التي تمثل الكثير من الضمانات والتي تحمي هي لب وجوهر الوظيفة العامة وخاصة في مجال تسييرها.

خاتمة

وأخيرا في النهاية هذه الدراسة المتعلقة بمبدأ الكفاءة كألية لتجويد الخدمة العمومية نجد أنه ضروري في الحياة الوظيفية العامة ويعتبر ركيزة يعتمد في الخدمات العامة فله الكثير من الايجابيات لأفراد ، كما أنها ذو أهمية بالغة فهدفه هو زيادة رفع المستويات وصلاحيات كما أنه يمنح للمؤهلين في الوظيفة العمومية فبتالي وجودهم يزيد في ارتفاع من مستوى الادارة لتحصيل المنفعة العامة للموظفين والادارة على حسب النظر أن هذا المبدأ حقق أعلى درجات كثيرة وواسعة وكان من أهم وأفضل المبادئ من ناحية الجودة للخدمات العمومية بأكملها كما تناولنا في الموضوع على عدة مفاهيم تخص هذا المبدأ ووضحت مميزاته وتطرق الى مبادئ أخرى معه وفي الجزء الاخير تحدثنا على كيفية تطبيقه واثره في الوظيفة.

حقيقة فأثارت بكل قوة وجسامة في حق كل الموظفين وذلك كما هو موضح في الموضوع مع زيادة في الترقية والمراتب وهذا كله راجع لقدرات والمهارات والكفاءات العلمية.

مبدأ الجدارة بدوره خضع الكثير من الفعاليات في حق الموظفين وفي جميع المهن العامة ولكن من المازم أن يتكامل مع مبدأ المساواة فعدم وجود مبدأ مساواة فينعكس بالنقصان على مبدأ الجدارة أو الصلاحية في التوظيف معناها بتقريب يعتبرون مبدأ واحد في كلتا الحالات فمبدأ العدالة بالنسبة لمبدأ الجدارة حماية مجسدة له بالرغم كما تحدثنا في الموضوع ان مبدأ الجدارة هو مصدر وجوهر المبادئ الاخرى الا انه مقترن بالعدالة فبعضهم على بعض يؤثر في مثالية وافضالية التي تكمن في جمع المترشحين.

بالنسبة الى نتائج المتحصل عليها من هذا الموضوع:

■ إبراز دور المسابقة في الوظيفة العمومية وكيفية تطبيقها هو مظهر من مظاهر تطبيق مبدأ الكفاءة.

■ العلاقة الوطيدة بين مبدأ الجدارة ومبادئ الاخرى للوظيفة العمومية.

■ اهتمام المشرع الجزائري بالترقية قصد الرقي بمكانة الوظيفة العامة أو المسار المهني ولتدعيم مبدأ الكفاءة.

- اعتماد المشرع الجزائري قواعد و معايير قانونية للموظفين.
- ضرورة تفعيل الرقابة والمتابعة على تطبيق مبدأ الكفاءة للإلتحاق بالوظائف العامة ومدى إحترام الشروط التوظيف.
- الأخذ بجميع الكفاءات بما في ذلك الكفاءة الأخلاقية والصحية لأنها عندما نقول الاخلاقية فهنا الموظف يتمتع بالسيرة الحسنة والسلوك وحسن الآداب في مهنته وعندما نقول صحية فهي راجعة على القدرة لتأدية المهام المكلف بها وبالتالي سوف يكون له دور إيجابي في ترقية الخدمة العمومية.

الاقتراحات:

- جعل مبدأ الكفاءة من المبادئ التي يجب تعميمها في تنظيم الوظيفة العامة سواء في التكوين والترقية حتى نضمن حسن الخدمة العمومية.
- تفعيل مبدأ الكفاءة في جعل الوظائف المحجوزة حتى تفتح المجال أمام تطبيق مبدأ الكفاءة.

✓ نتائج البحث:

- المكانة التي تميزت بها أجهزة التوظيف المتضمنة كل من هيئات الطعن والمشاركة والمجلس الأعلى بهدف تعديل الوظيفة العمومية وتجويدها.
- دور وأهمية الخدمة العمومية بكل معاييرها واصنافها.
- الترقية الموظفين العموميين التي حققت الكثير من النجاحات في الخدمات العامة.
- اقرار المشرع الجزائري على وجوبية تقييم الموظف العمومي في أدائه للعمل.

✓ الاقتراحات

- العمل على مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية.

- توقيع العقوبات والجزاءات في المهن العامة فهذا الأمر إجباري.
- كذلك من الضروري الزيادة في الرواتب للموظفين بهدف تلبية أغراضهم.
- جعل مبدأ الحياد أمر حتمي في الخدمة بغية تجنب التحيزات والميولات.
- إلتزام المديرية العامة بالسهر ومتابعة الموظفين من أجل إصلااح والسير الحسن في الطريق المهني .
- أدائه للعمل هاديك النتائج تحبس ثم.
- تبدأ العمل على مبدأ المساواة ولبعدها كامل.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

✓ النصوص القانونية

1. المرسوم الرئاسي رقم: 420/20 المؤرخ في 20/12/2020، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية ، العدد82، لسنة2020.
2. الأمر رقم :66/133 المؤرخ في:02/ 06/ 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، لسنة 1966.
3. الأمر رقم:06/03 المؤرخ في :15/07/2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 ، لسنة 2006.
4. المرسوم رقم :85/59 المؤرخ في :23/ 03/ 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24/03/1985.
5. المرسوم تنفيذي رقم 10- 133 ، المؤرخ في 5 ماي سنة 2010، يتضمن بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتعليم العالي، جريدة رسمية سنة 2010 عدد 31، لسنة 2010.
6. المرسوم التنفيذي رقم :12/194 المؤرخ في :25/04/2012 ، يحدد كيفية تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية وإجرائها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26 ، لسنة 2012.
7. المرسوم التنفيذي رقم :14/193 المؤرخ في :03/07/2014 ، المحدد لصلاحيات المدير العامة للوظيفة العمومية وإصلاح الإداري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد41، لسنة2014.
8. المرسوم التنفيذي رقم :19/165 المؤرخ في :27/05/2019 ، يحدد كيفية تقييم الموظف ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد37 ، لسنة 2019.

9. المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 يوليو 2020، يتعلق بلجان الادارية المتساوية الاعضاء واللجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 44، 2020،

ثانيا: المراجع

✓ المؤلفات

1. جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار الكنوز الانتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.
2. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المواد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
3. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري في ظل الامر 03/06، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
4. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف ومبدأ الحياد الادارة في الجزائر.
5. محمد بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر وتوزيع الجزائر، ط1، 2015.

✓ أطروحات الدكتوراه والرسائل الجامعية

1. بن فرحات مولاي لحسن، ادارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011.
2. تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية بالجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة محمد بوقرة بومرداس
3. بوحفص سيدي محمد، مبدأ الحياد الادارة العامة في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان،

4. حميدة اوشاش، سهيلة بوسالم ، مبادئ الوظيفة العامة ضمان التنمية الاجتماعية مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون العام كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.
5. ايمان زكري، مبدأ الكفاءة كآلية لتحسين الخدمة العمومية مذكرة لنيل شهادة الماستر بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة. 2015.
6. مصطفى باحمو ، عبد القادر عزيزي ، المرفق ورهان تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، جامعة احمد دراية ادرار، 2019.
7. مبروكة بلمزوزي، فاعلية تقلد الوظائف في الادارة العمومية بين الكفاءة والتأهيل دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية ورقلة مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2015 .
8. هوارية بن فيلال ، اليات رقابة المسابقات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، 2019.
9. بن يحي على، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في النظام القانوني الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019.
10. بوالشمط مريم، عريس وهيبة، تقييم الوظائف ونظام الاجور داخل المؤسسة الصناعية - دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الصناعية الجزائرية - جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.
11. بودير مفيدة قاعدة المساواة امام الخدمات المرافق العامة مذكرة ماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2020.
12. بوشريط شفيق، لجنة الطعن كضمانة للموظف في مواجهة الإدارة، مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر، جامعة يحي فارس بالمدية.
13. تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية بالجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة محمد بوقرة بومرداس.

14. جاكين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العمومية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين.
15. خليلي حنان، المركز القانوني للمديرية التنفيذية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018.
16. زروالي ضحى، قاسمي لندة، الفعالية الاتصالية وتحسين الخدمة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021.
17. زعيط سمير، الترقية واجراءاتها في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة زيان عاشور الجلفة.
18. طلاش فريد، ابجري عبد النور، ازمة الخدمة العمومية في ظل النظام الاداري الجزائري من 2014 الى 2019، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2019.
19. طوبال بوعلام، الموظف العمومي ومبدأ حياد الادارة في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، 2021.
20. عبد الرؤوف سلطان، محمد ايمن بوسيلت، اثر تحسين الخدمة العمومية على المواطن، مذكرة ماستر الكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
21. عبد الفتاح جعلاّب، النظام القانوني لمسابقات التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019.
22. عبيد خديجة، مناد نورة، معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة غرداية.
23. علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة.
24. قارة حفصية المديرية العامة للوظيفة العمومية جهاز للرقابة الادارية والاصلاح الاداري في القانون الوظيفة العمومية الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2015.

25. قلال عبد المالك، اختصاصات ومهام اللجنة الادارية متساوية الاعضاء في مجال الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.
26. قوادري هباز حفيظة، الوظيفة وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم.
27. قوراري نسيم، سياسات التوظيف واثرها على كفاءة الموظفين في المؤسسات والادارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة الشهيد حمى لخضر بالوادي.
28. كمال بن لحرش، عصرنة الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة محمد خيضر بسكرة.
29. لبيد مريم الضمانات القانونية لمبدأ حياد الادارة في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة بن عكنون، 2014.
30. مجانة كنزة ومجقال ليديّة مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية سنة 2021.
31. محامدية عبد الرحمان، وآخرون، الترقية في الوظيف العمومي الجزائري، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
32. موز غريت عبد الرحمان بن ذهبي، النظام الذي يحكم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة يحي فارس المدية.
33. نور الدين اولاد نعيم، النظام القانوني للوظائف ل العليا في الجزائر الوالي انموذجا، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر.
34. نويوة طارق، طرق واساليب التوظيف في قطاع الوظيف العمومي، مذكرة ماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019.

35. وسام العقون، ضمانة تسبيب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر-بسكرة-، 2012.

✓ محاضرات

1. بن عيسى زايد، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة موجهة لطلبة ثانية
ماستر تخصص قانون اداري، معهد الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة 2020.
2. شيبوتي راضية، محاضرات في المناجمنت العمومي، علوم، 2021.

✓ مقالات

1. بلعربي عبد الكريم، نظام الترقية بالوظيفة العمومية ، مجلة دراسات بالوظيفة
العمومية ، العدد الأول، ديسمبر 2013.
2. بودربالة محمد، المجلس الاعلى للوظيفة العمومية، مجلة صوت القانون،
المجلد 7، العدد 1، 2020.
3. حسين بوثلجة وآخرون، تحليل وتوصيف الوظائف كأحد اليات الهندسة
الوظيفية محاولة لتطبيق لطريقة التحليل الذاتي بالمرافقة، مجلة التنظيم والعمل، المجلد
6، العدد 2. 2017.
4. دندن جمال الدين، النظام القانوني لترقية الموظف في الادارات والمؤسسات
العمومية، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول.
5. سعدي نجيب، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، مجلة التطوير، المجلد 09 ،
العدد 01 ، 2022.
6. شمس الدين بشير، لعقابي سميحة، نظام المسابقة كألية لترشيد التوظيف في
الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الرابع، 04 ديسمبر 2019.
7. صيلع المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم
الدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة.
8. أحسن غربي ، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة المجلد 10
العدد 01، 2021.
9. أحسن غربي ، التوظيف على اساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة
النبراس للدراسات القانونية، المجلد 04، العدد 2، سبتمبر 2019.

10. غنية سطوطح، دفاثر البحوث العلمية التعيين في الوظيفة العمومية طبقا للقانون الجزائري، المجلد 11، العدد 01، 2023.
11. قديد ياقوت، بن عيسى الهام، عراقيل تقديم الخدمة العمومية واساليب الارتقاء بها، المجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد 08، ديسمبر 2018.
12. محمد الصلح جدي، دور التكوين في ضمان جودة الخدمة العمومية، دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 01، 2022.
13. محمد شينون، دور المفتشية الوظيفية العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية وفق احكام المرسوم التنفيذي رقم 293 95، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 2، 2020.
14. محمد يحيوي نبيل، داسي نورة، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية -دراسة قانونية تحليلية-، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 07، العدد 02، 2022.
15. مهدي رضا، دور الهيئات الوظيفية العمومية في تدعيم اسلوب المشاركة والحوار على ضوء الامر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العامة، مجلة الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، مارس 2016.
16. نبيلة اقوجيل، خصوصية نظام الترقية رقم 06/03، مجلة لاجتهاد القضائي، المجلد 13، العدد 01، 2021.
17. نبيلة بلماضي، سامية العايب، النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق احكام المرسوم التنفيذي 20-199، مجلة صوت القانون، المجلد 9، العدد 01، 2022.
18. ودان بوعبد الله قمره سهيلة، مصباح عمر دور اللجنة الادارية المتساوية لأعضاء في تسير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الاستشفائية شيقيفاري مستغانم، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 9، العدد 2، جوان 2021.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	اهداء
01	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار القانوني لمبدأ الكفاءة وبالخدمة العمومية
05	المبحث الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة
05	المطلب الأول: تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف
13	المطلب الثاني: مفهوم م الخدمة العمومية
20	المبحث الثاني: صور مبدأ الكفاءة في التوظيف وعلاقة المبدأ بغيره من مبادئ الوظيفة العمومية
20	المطلب الأول: صور مبدأ الكفاءة في التوظيف
27	المطلب الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة بغيره من المبادئ الوظيفة العمومية
	الفصل الثاني: أثر تطبيق مبدأ الكفاءة في تجويد الخدمة العمومي
46	المبحث الأول: الآليات المرتبطة بتجويد إجراءات تسيير الموظفين العموميين.
46	المطلب الأول: مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية
59	المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة في تسيير المسار المهني للموظف
67	المبحث الثاني: الآليات المرتبطة بتجويد إدارة الكفاءة في تسيير أجهزة المرفق العام
67	المطلب الأول : اليات تحليل وتقييم الوظائف
72	المطلب الثاني: آليات المشاركة ودورها في تكريس مبدأ الكفاءة وتجويد تسيير المرافق العام
85	خاتمة
88	قائمة المصادر والمراجع

الملخص

لقد تبنى المشرع مبدأ الكفاءة ضمناً في الدستور وقد تمحور هذا المبدأ حول الكفاءة بمختلف صورها الأخلاقية الصحية والمهنية كما لمبدأ الكفاءة دور مهم في تحسين وتجويد الخدمة العمومية كما أنه قد كرس وشكلت له أجهزة لتدعيمه من خلال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة - الموظف - التوظيف - الخدمة

Abstract:

The legislator has implicitly adopted the principle of competence in the constitution. This principle revolved around competence in its various ethical, health and professional forms. The principle of competence also has an important role in improving and improving public service. It has also established and formed bodies for it to support it through equal members, appeal committees and technical committees through.

Keywords: efficiency - employee - recruitment - service