



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



أساليب الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبة:
شريط صبرين

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ. جابر صالح
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ. قني سعيدي
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. ونوقي جمال

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ (1)

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ (2) الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ (3)

مَالِكِ يَوْمِ الدِّينِ (4) إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ

(5) اهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ (6) صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ

عَلَيْهِمْ غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ (7)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

إهداء

أهدي عملي هذا الى أمِّي، ثم أمِّي، ثم أمِّي
التي غمرتني بعطائها ودعمها المستمر وتشجيعها الدائم
"أدامك الله تاجا فوق رؤوسنا"

الى روح أبي الطاهرة
"أسكنك الله فسيح جنانه"

الى كل أفراد عائلتي
والى كل من ساهم معي وساعدني ولو معنويا
في انجاز هذه الدراسة
"أنار الله دربكم جميعا"

صابرين

شُكْرٌ وَعِزٌّ فَإِنْ

الشكر لله أولاً الذي منحني القوّة ووفّقني في انجاز هذا العمل

"الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات"

الشكر لأستاذتي المشرفة التي تقبلتني بصدر رحب ولم تبخل عليّ
بتوجيهاتها وارشاداتها

"وفقها الله لاستكمال مشوارها"

الشكر لكل الاساتذة الكرام ممن حظيت بشرف النهل من غدق
معارفهم طيلة المسار الدراسي

"زادكم الله علماً ونوراً"

الشكر لكل موظفي وإطارات الكلية الساهرين على انجاحها

"أدامكم الله في خدمة العلم"

الشكر لكل الزملاء من الادارات والمؤسسات العمومية الذين

لم ييخلوا عليّ بالمعلومات التي افادتني في بحثي هذا

"جزاكم الله عني خير الجزاء"

صبرين

مقدمة

لقد وجدت الوظيفة العامة منذ زمن بعيد وإن أخذت مسميات مختلفة في المجتمعات المدنية والحضرية السابقة، فكل مجتمع مدني يلزمه أفراد يقومون بأدوار مهمة في إدارة وتنظيم شؤون تلك المجتمعات، وكانت الوظائف في الزمن القديم محدودة ولا تخضع لأنظمة محكمة تحدد مهامها وخصائصها بشكل دقيق وإنما تخضع في الغالب لآراء القادة في تلك المجتمعات. تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ولا شك أن مفهوم الوظيفة العامة قد تبلور في العصور الحديثة أي عند تطور علم الإدارة وتشعبها في جميع المجالات، وأصبح الموظف العام يرتبط ارتباطاً تنظيمياً بالوظيفة العامة من حيث الواجبات والحقوق، ومع التسليم بأن الأفراد مختلفون في القدرات والمهارات إلا أن الكفاءة والجدارة في العمل من أهم الشروط الواجب توافرها بالموظف العام.

ويحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب فلسفة كل دولة فالتوسع نشاط الدولة وعدم اقتصر دورها على تحقيق الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد وقيامها ببعض الأشغال العامة، وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري .

ومن ثم فقد أصبح للوظيفة العامة نظاماً خاصاً بها يضبطها ويؤطرها من حيث تحديد طرق وأساليب الالتحاق بالوظائف العامة، وكذا الشروط الواجب توافرها في المترشحين لها وايضا تحديد حقوق وواجبات الموظفين والمسائل التأديبية الخاصة بهم، كل ذلك في إطار مبادئ عامة وأساسية لا يمكن للإدارة الحياد عنها ومخالفتها.

ونتناول في هذا الموضوع، وعلى ضوء الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، الضوابط التي تقيد الادارة وتحكمها عند اختيارها لموظفيها، والمتمثلة في المبادئ التي يجب أن تقوم على أساسها عملية التوظيف والمتبعة في غالبية دول العالم، حيث تستمد قوتها من الشريعة الاسلامية ومن المواثيق الدولية والتي تبنتها فيما بعد أغلب دساتير الدول وكذا قوانينها وتنظيماتها المختلفة، وتتلخص في مبدأي المساواة والاستحقاق اللذان ينبغي على الادارة الالتزام بهما ومراعاتهما أثناء القيام بعمليات التوظيف، كما سوف نتطرق الى الشروط الواجب توافرها في المترشحين لشغل الوظائف العمومية، والتي نص عليها

القانون المنظم للوظيفة العمومية، وكذا بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك، ثم ننتقل الى شرح اساليب وطرق اختيار الموظفين والتي حددها المشرع في ذات الامر، للالتحاق بالوظائف العامة للدولة.

وأثناء بحثنا في هذا الموضوع وجدنا عدة دراسات في نفس المجال، نذكر منها على سبيل المثال:

مذكرة ماستر للطالب حسونة بلقاسم، بعنوان: الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، للموسم الجامعي 2013-2014. وقد عالج الاشكالية التالية:

الضوابط القانونية المعتمدة لممارسة الوظيفة العمومية من قبل المشرع الجزائري؟
ومن بين النتائج المتوصل اليها:

في إطار الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية تطلب المشرع الجزائري ضرورة توفر جملة من الضوابط الموضوعية التي يؤدي تخلفها أو تخلف احداها الى انتفاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي من بينها ضابط الجنسية، ضابط التمتع بالحقوق المدنية، ضابط السن والقدرة الذهنية والبدنية.

مذكرة ماجستير للطالب شمس الدين بشير الشريف، تحت عنوان مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العموميّة في التشريع الجزائري، جامعة الحاج لخضر بباتنة، الجزائر، للسنة الجامعية 2010-2011.

عالج الاشكالية التالية:

ما مدى فعالية الآليات القانونية والرقابية الموضوعية من طرف المشرع في تجسيد مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية وحمايته؟
ومن بين ما توصل اليه:

أحسن المشرع عندما جعل المسابقة الطريقة الرئيسية للالتحاق بالوظيفة العمومية، وذلك لما تحقّقه من تكافؤ في الفرص بين جميع المترشحين من جهة، ولما تتيحه من تزويد للإدارة بأكفأ وأصلح العناصر لشغل الوظائف العمومية من جهة أخرى.

مذكرة ماستر للطالب زكري عمار، بعنوان: ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، للموسم الجامعي 2013-2014.

انطلق من طرح الاشكالية التالية:

ما مدى نجاعة الأحكام والآليات التي اعتمدها المشرع الجزائري لضمان حياد وعدم انحياز الإدارة؟

ومن بين النتائج المتوصل اليها:

أن عملية التوظيف لابد ان تراعى فيها مبادئ اساسية هي مبدأ المساواة امام تولي الوظائف العامة ومبدأ الاستحقاق والجدارة في التصدي لتلك الوظائف، وأن الشروط العامة التي نص عليها المشرع الجزائري، ليست اخلايا بمبدأ المساواة انما تعتبر معيارا يفك به التعارض بين المساواة القانونية والمساواة المطلقة في عملية التوظيف، وبذلك يعد مبدأ المساواة القانونية سنداً هو الآخر لتكريس مبدأ الجدارة والاستحقاق للوصول الى اختيار افضل العناصر للتصدي لمهام الوظيفة العمومية، دون ان يخلف ذلك تولد الشعور بالحرمان والاجحاف وتحيز الإدارة لدى المتقدمين لطلب الوظائف.

واختياري لهذا الموضوع يرجع الى سببين اولهما ذاتي وهو كونه مرتبط بمجالي الوظيفي، وثانيهما موضوعي وهو الاهمية البالغة لهذه الدراسة على الوجه الذي سبق ذكره، وكذا لتوفر المراجع وتعدد النصوص القانونية التي تؤطر وتنظم مجال التوظيف في المؤسسات والادارات العمومية في الجزائر.

ويكتسي موضوع التوظيف طابعا في غاية الاهمية فكما سبق ذكره فإن الموظف هو أداة الدولة للقيام بأعمالها وتحقيق اهدافها، فالعنصر البشري هو الأداة الفاعلة والمحركة داخل الجهاز الإداري، ولا يتصور قيام الدولة بدون أعوان وموظفين لتسيير شؤونها ورسم وتحقيق سياساتها، لذا وجب أن يتضمن نظام الوظيفة العمومية - خصوصا في ظل الأخذ بنظام الوظيفة العمومية المغلق الذي يأخذ بالديمومة الوظيفية - قواعد تكفل حسن اختيار الموظفين من خلال سن قوانين ووضع نظام جاد وصائب يحكم ويحسم عملية الالتحاق بالوظائف العامة في الدولة، حتى تتمكن من اختيار موظفين اكفاء يتحقق من خلالهم حسن سير مرافقها العامة، وإبعاد أولئك الأشخاص غير المؤهلين الذين سيكونون مجرد عبء عليها، فالتوظيف ليس مجرد استغلال وشغل لمناصب مالية شاغرة بل هو لضمان استمرارية المرافق العامة وتحقيقها الأهداف التي أنشئت من أجلها، حيث ان العنصر البشري هو اهم العوامل لنجاح الجهاز الإداري، والنجاعة الإدارية لا تتحقق إلا إذا تم تولية الوظائف العامة لأفراد على قدر من الكفاءة والجدارة.

وترمي هذه الدراسة الى تحقيق عدة أهداف نذكر أهمها:

- 1- محاولة الالمام بالنصوص القانونية والتنظيميات التي تناولت هذا الموضوع ونظّمته.
 - 2- الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال، وإضافة دراسة جديدة.
 - 3- التعرف أكثر على هذا الموضوع ومعرفة مدى تنظيمه وتأثيره من قبل المشرع الجزائري.
- ولدراسة هذا الموضوع اتبعنا المنهج الوصفي، من خلال دراسة وتحليل القوانين العامة والخاصة والنصوص الدستورية وكذا المواثيق الدولية التي اهتمت بهذا الموضوع ونظّمته.
- فعلى ضوء الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السابق الذكر، وبالنظر الى مجموع النصوص القانونية الأخرى والتنظيمية التي صيغت في هذا الشأن، كيف ضبط المشرع الجزائري عملية الالتحاق بالوظائف العامة؟ وماهي الطرق التي اعتمدها لتحقيق عدالة وفعالية التوظيف؟

وللإجابة على الاشكالية المطروحة، ودراسة مختلف النقاط التي يثيرها الموضوع، اعتمدنا الخطة التالية:

- | | | |
|----------------------|---|---|
| الفصل الأول | : | ضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر. |
| المبحث الأول | : | المبادئ التي تحكم الالتحاق بالوظيفة العمومية. |
| المبحث الثاني | : | شروط التعيين في الوظيفة العمومية. |
| الفصل الثاني | : | طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر. |
| المبحث الأول | : | المسابقات كطريقة للالتحاق بالوظيفة العمومية. |
| المبحث الثاني | : | الطرق الأخرى للتوظيف. |

وختمنا دراستنا بما توصلنا إليه من نتائج، وما ارتأيناه من اقتراحات، التي نأمل أن تساهم ولو بقدر ضئيل في سد بعض أوجه القصور التي تشوب الموضوع.

الفصل الاول

ضوابط الالتحاق بالوظيفة العموميّة

في الجزائر

تمهيد

يعتبر التوظيف من أهم المصادر المعتمدة في توفير أشخاص يمتلكون الكفاءات والمؤهلات لشغل مناصب العمل الشاغرة في المؤسسات والادارات العمومية، لذا فقد أحاط المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات عملية التوظيف بجملة من القوانين والتنظيمات لضمان تحقيق الديمقراطية، من جهة ولضمان تحقيق النجاعة والفعالية من جهة أخرى، وعليه نجد أن التعيين في الوظائف العامة يخضع لعدة ضوابط ومعايير موضوعية تُعتمد في اختيار الموظفين العموميين تتجسد في مبادئ وشروط مختلفة وذلك لتحقيق الهدف المرجو من هذه العملية وضمان حسن سير المرفق العام بصفة عامة.

فالالتحاق بالوظائف العمومية يخضع لمبدأين أساسيين هما:

* مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة أو ما يسمى بمبدأ تكافؤ الفرص، وهو مبدأ نصت عليه المواثيق الدولية لحقوق الانسان وأخذت به دساتير الدول على اختلاف ايدولوجياتها وتوجهاتها مما يوجب احترامه نصا وروحا.

* مبدأ التوظيف بناء على الاستحقاق أو ما يسمى بمبدأ الكفاءة او الجدارة في التوظيف، وهو مبدأ متعارف عليه ضمن أنظمة الوظيفة العامة يقوم على اساس اختيار الشخص الأكفأ من ضمن باقي الأشخاص المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة في الادارة، عن طريق الاعتماد على الاختبارات التنافسية في التعيين.

اما الشروط فمنها ما هو عام يقيد الالتحاق بمختلف الوظائف العامة في الدولة، ومنها ما هو خاص يخص بعض الوظائف دون الاخرى، وهو ما سنأتي لتفصيله خلال دراستنا لهذا الفصل. وعلى ضوء ما سبق ذكره قسمنا دراسة هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الاول: المبادئ التي تحكم الالتحاق بالوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: شروط التعيين في الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: المبادئ التي تحكم الالتحاق بالوظيفة العمومية:

لقد قرن المؤسس الجزائري عملية التوظيف في المؤسسات والادارات العمومية بمبدأ المساواة وذلك من خلال نص المادة 63 من الدستور¹، التي تنص: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"، كما نصت المادة 74 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 03-06 على أنه: "يخضع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"، مما يجعل من مبدأ المساواة أول وأهم مبدأ يحكم نظام الالتحاق بالوظائف العامة، إضافة الى وجود مبدأ الاستحقاق أو الجدارة الذي يعد مبدأ مفروض بموجب كفايات الالتحاق².

المطلب الأول: مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة:

لاشك في أن مبدأ المساواة بصفة عامة يعد أهم المبادئ الإنسانية التي تحرص الأمم والشعوب على التمسك به، بحيث تستند عليه جميع الحقوق والحريات، فلا ينبغي أن تقوم في المجتمع البشري أي فوارق نابعة من اختلاف الأصل أو الجنس أو الدين، وإذا كان شعار الثورة الفرنسية تبلور في المبادئ الثلاثة هي الحرية والإخاء والمساواة، فلا شك أن مبدأ المساواة كان أقوى تلك المبادئ، وأعمقها أثرا، وبالتالي فقد اكدت المواثيق الدولية على هذا الحق السامي، وتضمنته الدساتير والقوانين الداخلية لمختلف دول العالم.

الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة:

إن المساواة في صورتها المجردة تعني عدم التمييز بين الأفراد بسبب الأصل أو اللغة أو العقيدة أو الجنس فالبشر كلهم متساوون أمام الأعباء العامة والحقوق والحريات العامة، كما يمكن تعريفها بأنها تماثل كامل أمام القانون، وتكافؤ كامل إزاء الفرص، بين من تساوت مراكزهم القانونية، فالحق في المساواة يرتكز على مبدأ عدم التمييز، والذي يشكل اليوم قاعدة أساسية في قانون حقوق الإنسان.

ومن صور هذا المبدأ، المساواة في تولية الوظائف العامة او مبدأ تكافؤ الفرص والذي هو محل دراستنا، والذي مفاده انه لا يجوز التمييز بين المواطنين على اساس الجنس او العرق او الدين

¹- قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06/03/2016 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية. العدد 14 الصادرة في

07/03/2016، ص 03.

²- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص ص 219، 220.

أو الافكار السياسية في مجال التوظيف، "فالوظائف العامة تشكل ارثا وطنيا يجب ابعاده عن تأثير القوى السياسية، والمصالح الخاصة، كما يجب على الدولة ان تديره ادارة ديمقراطية"¹، كما يمكن تحليل هذا المبدأ بأنه دعوة مباشرة للسلطات العمومية قصد تصور نظام انتقائي يعطي حظوظا متساوية لجميع المترشحين للوظيفة العمومية²، متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة لشغل هذه الوظائف، فمبدأ المساواة يلزم السلطة الادارية بضمان احترامه والسهل على تفادي ممارسة اي تمييز غير موضوعي بين المترشحين، كتلك "الفوارق المتعلقة بالأصل أو الانتماء السياسي أو الآراء الفلسفية أو المعتقدات الدينية أو الجنس، فهي ممارسات ومعايير منبوذة تنتافي وحقوق وكرامة الانسان والوظيفة عموما"³.

والمساواة لا تكون الا في ظل المراكز القانونية الواحدة وتختلف في ظل المراكز المختلفة، بمعنى أنه في هذا المجال يتم تطبيق المساواة التناسبية وليس المساواة المتماثلة التي تقتضي معاملة الناس بصورة متماثلة بالأمر والصفات التي لا تقبل التنازل والتبدل، اي تلك اللصيقة بالكيان الانساني مثل كرامة الانسان وحقه في الحياة، أما المساواة التناسبية فإنها تحترم قدرات الافراد واختلافها، وهي اكثر عدالة من المساواة المتماثلة حيث تميز الافراد المتفوقين والأكفاء عن غيرهم، ومن الظلم وعدم المساواة ان نستخدم المساواة المتماثلة بينهم وبين غيرهم⁴، وعليه فلا بد من وضع معيار للمفاضلة والأخذ بالأولويات بحيث لا يخل بمبدأ المساواة في ذاته بل يكون وسيلة لتحقيق فعالية عمل الاجهزة الادارية في الدولة.

الفرع الثاني: أساس مبدأ المساواة:

يجد مبدأ المساواة أساسه في مصادر مختلفة، نحاول ذكرها فيما يلي:

أولاً: أساس مبدأ المساواة في الشريعة الاسلامية:

ان مبدأ المساواة بين الناس من المبادئ الأساسية التي نادى بها الأديان السماوية قبل

¹- لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة: انطوان عبده، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، دون طبعة، دون مكان نشر، دون تاريخ نشر، ص 48.

²- أنظر: هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 2010، ص 130.

³- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، بن عكنون، الجزائر، دون تاريخ نشر، ص 189.

⁴- أنظر: علي حسن محمد الطوالبة، (حق المساواة في الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية)، ص 07، منشورة على موقع مركز

الشرائع الوضعية، فنجد ان المساواة سمة من سمات الإسلام، وأصل من أصوله، فالإسلام هو من قرر أن الناس سواسية، وفي ظله تذوب كل الفوارق.

والأدلة كثيرة من الشريعة الإسلامية، فنجد أن القرآن الكريم الذي يعتبر المصدر الأصيل والأول للأحكام الدستورية المنظمة لشؤون البلاد، قد أتى بصفة عامة بمبادئ كلية صالحة لكل زمان ومكان¹، نذكر منها في هذا السياق قوله تعالى بعد باسم الله الرحمن الرحيم: { يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ }².

وقوله جلّ وعلى: { يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً }³، ووجه الدلالة هنا ان الله ينادي الناس كافة، ويردّهم إلى الأصل الذي انبتقوا منه، ليقرر أن هذه البشرية جنسها واحد، ولا ميزة ولا فضل لأحد على أحد عند الله سبحانه إلا بالتقوى، كما نجد قوله عز وجل: { وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا كَافَّةً لِّلنَّاسِ بَشِيرًا وَنَذِيرًا }⁴، فالله تعالى أرسل نبيه للناس جميعاً، ولم يخص به فئة دون فئة، أو أمة دون أخرى.

وفي مجال العمل نجد أن الاسلام لم يحرم المرأة حقها في العمل ولم يجعله حكراً على الرجل الا لما له من اعتبارات دينية أو جسدية ومن الأدلة على ذلك، قوله تعالى في قصة سيدنا موسى { وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّىٰ يُصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأُبُونَا شَيْخَ كَبِيرٍ }⁵، فهاتان الامرأتان كان أبوهما شيخ كبير لا يقوى على العمل فما كان لهما الا ان تسقيا الغنم بدلا عنه.

ومن السنة النبوية الشريفة نجد أن نبينا محمد عليه الصلاة والسلام أكد على مبدأ المساواة الذي أقره القرآن الكريم، في حجة الوداع فقال: « يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ رَبَّكُمْ وَاحِدٌ، أَلَا لَا فَضْلَ لِعَرَبِيٍّ عَلَى عَجَمِيٍّ، وَلَا لِعَجَمِيٍّ عَلَى عَرَبِيٍّ، وَلَا لِأَحْمَرَ عَلَى أَسْوَدَ، وَلَا لِأَسْوَدَ عَلَى أَحْمَرَ إِلَّا بِالتَّقْوَىٰ »⁶، وبفيد الحديث هنا أن الناس كلهم سواء، ولا تفاضل بينهم إلا بالتقوى.

¹ - أنظر: فؤاد عبد المنعم أحمد، مبدأ المساواة في الاسلام، المكتب العربي الحديث، دون طبعة، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 60.

² - سورة الحجرات، الآية رقم 13.

³ - سورة النساء، الآية رقم 01.

⁴ - سورة سبأ، الآية رقم 28.

⁵ - سورة القصص، الآية رقم 23.

⁶ - محمد ناصر الدين الألباني، غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام، رقم الحديث 313، المكتب الاسلامي، الطبعة الأولى، دمشق، سوريا، 1980، ص 190.

وعن ابي هريرة قال، قال رسول الله صل الله عليه وسلم: « إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ قَدْ أَذْهَبَ عَنْكُمُ عُيَّةَ الْجَاهِلِيَّةِ وَفَخَّرَهَا بِالْأَبَاءِ، مُؤْمِنٌ تَقِيٌّ وَفَاجِرٌ شَقِيٌّ، أَنْتُمْ بَنُو آدَمَ، وَآدَمُ مِنْ تُرَابٍ »¹، [عُيَّة= الكبر والتفاخر]، أي أن النبي بين أن الإسلام قد ألغى الجاهلية وما فيها من عنصرية، ووضع معياراً واحداً فقط للمفاضلة بين الناس، ألا وهو تقوى الله تعالى.

كما أن عمل النساء في عهد النبي صلى الله عليه وسلم كان شائعاً معروفاً، ومنضبطاً بضوابط الشرع فكانت النساء تعمل في تطبيب الجرحى، والقيام على المرضى في جيوش المسلمين، روى مسلم في صحيحه عن أنس ابن مالك رضي الله عنه قال: « كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَغْزُو بِأُمَّ سُلَيْمٍ وَنِسْوَةٍ مِنَ الْأَنْصَارِ مَعَهُ إِذَا غَزَا فَيَسْقِيَنَّ الْمَاءَ وَيُدَاوِيَنَّ الْجَرْحَى »². كما عملن في الزراعة، حيث روى الشيخان عن أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنها قالت: « تَزَوَّجَنِي الزُّبَيْرُ وَمَالَهُ فِي الْأَرْضِ مِنْ مَالٍ وَلَا مَمْلُوكٌ وَلَا شَيْءٌ غَيْرَ نَاصِحٍ وَغَيْرَ فَرَسِهِ فَكُنْتُ أَغْلِفُ فَرَسَهُ، وَاسْتَقِيَّ الْمَاءَ، وَأَخْرُزُ غَرَبَهُ... »³، [ناصح= الجمل الذي يسقى عليه الماء من البئر ويستعمل للركوب والحمل عليه، الغرب= الدلو، أي تخطيه إذا اتخرق].

اذن فالإسلام لم يحرم المرأة من حقها في العمل ضمن حدود الشريعة وضوابطها بل ان هناك من المجالات ما يحبذ ان تعمل فيها المرأة دون الرجل، فديننا الحنيف ساوى بين الناس كافة ولم يفاضل بينهم في التمتع بمختلف الحقوق.

ثانياً: الأساس الدولي لمبدأ المساواة:

لقد نادى أغلب ان لم نقل كل المعاهدات والمواثيق الدولية بنبذ التمييز والدعوة للمساواة بين كافة البشر في الحقوق والحريات، حيث نجد المواثيق الدولية تزخر بنصوص وفيرة في مجال المساواة بين جميع المواطنين، الا اننا سنحاول بقدر الامكان التركيز على ما يشير أو ينص صراحة على ما جاء في مجال الالتحاق بالوظائف العمومية ومجال العمل بصفة عامة، وفي ما يلي قراءة لبعض النصوص الواردة في هذا الشأن:

1- لائحة فرجينيا للحقوق "Virginia Bill of Rights" الصادرة في 12 جوان 1776: تعد

¹ - محمد ناصر الدين الألباني، صحيح سنن أبي داود، المجلد الثالث، كتاب الأدب، باب في التفاخر بالأحساب، حديث رقم 5116، الطبعة الأولى، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1998، ص 258.

² - أبو الحسين مسلم ابن الحجاج، الجامع الصحيح، الجزء الخامس، كتاب الجهاد والسير، باب غزوة النساء مع الرجال، بدون طبعة، بدون مكان نشر، بدون تاريخ نشر، ص 196.

³ - أبو عبد الله محمد بن اسماعيل البخاري، الجامع الصحيح، الجزء الثالث، كتاب النكاح، باب الغيرة، رقم الحديث 5224، المطبعة السلفية، الطبعة الأولى، القاهرة، 1400 هـ، ص 393.

هذه اللائحة أول سند تنص مواده على حقوق الفرد والحريات الفردية وحقوق الانسان، وقد جاء في المادة الاولى من هذه اللائحة: "إن البشر جميعاً متساوون واحرار وغير تابعين ويتمتعون بالحقوق الذاتية والفطرية، ولا يمكن حرمان الأجيال القادمة من هذه الحقوق عبر اي من الاتفاقيات والقرارات سواء بالحرمان من التمتع بالحياة والحريات او الحرمان من حيازة الملكية والتمتع بالسعادة والامن"¹.

2- اعلان حقوق الانسان والمواطن لسنة 1789²: جاء في مادته الأولى: " الناس يولدون ويبقون احرار ومتساوين في الحقوق ..."، وعن المساواة في تولي الوظائف العامة جاء في المادة 06 من ذات الاعلان: " القانون هو التعبير عن الارادة العامة ... ولأن المواطنين متساوون في نظر القانون، فهم سواسية في الوصول الى المراكز والوظائف العامة، تبعا لإمكاناتهم، ومن غير اي تفريق الا فيما يميزهم من فضائل ومواهب".

3- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948³: وافقت الجزائر على هذا الاعلان اقتناعا منها بضرورة التعاون الدولي حسب ما ورد في المادة 11 من دستور 1963⁴، وقد ساهم كوثيقة دولية بشكل كبير في ازالة عقبات التمييز مهما كان مرده، و ارسى اطارا دوليا للمساواة، وقد جاء فيه بخصوص المساواة في تقلد الوظائف حسب المادة 2/21: " لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد"، لتتلوها المادة 23 في فقرتها الاولى بنصها: " لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية ..."⁵.

4- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام والمهنة⁶:

¹- عادل حبه، (حزيران 1776 أول لائحة لحقوق الانسان وضمان الحريات الفردية)، صحيفة الحوار المتمدن، العدد 1581، الصادرة يوم 14 جوان 2006، نسخة اليكترونية، الموقع الرسمي للجريدة : <http://www.ahewar.org> تاريخ الزيارة 2017/03/25، التوقيت 23:00 .

²- الإعلان العالمي لحقوق الانسان والمواطن الصادر عن الجمعية الوطنية للثورة الفرنسية بتاريخ 26-08-1789. موقع ويكي مصدر، تاريخ الزيارة 2017/03/15، التوقيت 21:00 <https://ar.wikisource.org/>

³- الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن هيئة الامم المتحدة بتاريخ 10/12/1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية. العدد 64، الصادرة في 10/09/1963، ص 888، منشور على موقع منظمة الأمم المتحدة، تاريخ الزيارة 2017/03/15، التوقيت 21:20 <http://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/>

⁴- دستور 1963 الصادر بموجب إعلان 10/09/1963، والموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية. العدد 64، الصادرة في 10/09/1963، ص 888.

⁵- أنظر المواد 1، 2، 21، 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، السالف الذكر.

⁶- الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام والمهنة التي اقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25/06/1958 في دورته الثانية والاربعون، دخلت حيز التنفيذ 15/06/1969، صادقت عليها الجزائر بموجب أمر رقم

جاءت هذه الاتفاقية لمناهضة كل اشكال التمييز التي يمكن ان تمارس في مجال العمل، وقد نصت صراحة على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في مجال العمل، حيث جاء في مادتها الاولى، ان مفهوم كلمة تفرقة بالنسبة لهذه الاتفاقية ينصرف الى اي تمييز او استثناء او تفضيل قائم على العنصر او اللون او الجنس أو، والذي يكون اثره هدم او افساد تكافؤ الفرص او المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام او المهنة، ثم وضحت في المادة الثانية أن التمييز او الاستثناءات القائمة على الاختصاصات المطلوبة لأجل استخدام معين، لا يعتبر من قبيل التفرقة، وقد الزمت هذه الاتفاقية الدول الاعضاء بإحداث وتطبيق سياسة وطنية تهدف الى ترقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال الاستخدام والمهنة، بل وذهبت الى ابعد من ذلك حيث الزمتهم بإلغاء كل نص تشريعي وتعديل كل نص او ممارسة ادارية تتعارض مع هذه السياسة¹.

5- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966 : لقد سار على نفس نهج المواثيق الدولية السابقة، فنبت كل اشكال التمييز حيث جاء في المادة 03: " تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والاناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد "، ونجده اورد العديد من الحقوق كالحق في العمل والحق في التعليم وغيرها من الحقوق، ونصت المادة 1/06: " تعترف الدول الاعضاء في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق ان تتاح له امكانية كسب رزقه بعمل يختاره او يقبله بحرية ... " ².

6- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية: لم يحد هذا العهد عن سابقه، فجاء هو الآخر مكرسا جملة من الحقوق في المجالين المدني والسياسي³ ومناديا بالمساواة ونبت كل

= 69-31 مؤرخ في 1969/05/22، الجريدة الرسمية. العدد 49، الصادرة في 1969/06/06، ص 612.

¹- أنظر المواد 2، 3/ج من الاتفاقية المذكورة اعلاه.

²- انظر المواد 2، 3، 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عن هيئة الامم المتحدة بتاريخ 1966/12/16 دخل حيز النفاذ في 1976/03/23، انضمت اليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-67 مؤرخ في

1989/05/16، الجريدة الرسمية. العدد 20، الصادرة في 1989/05/17، ص 531، موقع منظمة الامم المتحدة

للطفولة، تاريخ الزيارة 2017/03/26، التوقيت 21:17 https://www.unicef.org/arabic/crc/files/ccpr_arabic.pdf

³- عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، المحمدية، الجزائر، 2015،

ص 72.

اشكال التمييز¹.

7- اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الامم المتحدة بتاريخ 18 ديسمبر 1979²: " جاء فيها تحت عنوان كبير: " ان التنمية التامة والكاملة لبلد ما، ورفاهية العالم وقضية السلم، تتطلب جميعا اقصى مشاركة ممكنة من جانب المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع الميادين "³، وطبعا من ضمنها ميدان العمل والوظائف العمومية، حيث جاء النص في المادة 07/ب على ان تكفل الدول الاطراف للمرأة على قدم المساواة مع الرجل الحق في شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية، كما نصت المادة 1/11 منها: " تتخذ الدول الاطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على اساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) : الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر،

(ب): الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف".

8- الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب لسنة 1981⁴: جاء هذا الميثاق مكرسا لما جاء في الاعلان العالمي لحقوق الانسان، وكذا العهدين الدوليين للحقوق السياسية والمدنية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، من نبد للتمييز ودعوة للمساواة بين كل المواطنين في مختلف الحقوق والواجبات، والنصوص كثيرة في هذا المجال، نذكر منها ما جاء في المادة 13، حيث نصت فقرتها 01: " لكل المواطنين الحق في المشاركة بحرية في ادارة الشؤون العامة لبلدهم

¹- انظر المواد 2، 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن هيئة الامم المتحدة

بتاريخ 1966/12/16 دخل حيز التنفيذ في 1976/02/03، انضمت اليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 1989/05/16، الجريدة الرسمية. العدد 20، الصادرة في 1989/05/17، ص 531.

http://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions/cescr_arabic.pdf

تاريخ الزيارة 2017/03/26، التوقيت 21،30.

²- اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الامم المتحدة بتاريخ 1979/12/18، دخلت حيز التنفيذ في 1976/03/23، انضمت اليها الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-51 مؤرخ في 1996/01/22، الجريدة الرسمية. العدد 06، الصادرة في 1996/01/24، ص 04.

³- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 71.

⁴- الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب الموافق عليه في نيروبي سنة 1981، دخل حيز التنفيذ 1986/10/21، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رقم 87-37 مؤرخ في 1987/02/03، الجريدة الرسمية. العدد 06، الصادرة في 1987/02/04، ص 193.

... " اما الفقرة 02 فقد أكدت على ان لكل المواطنين الحق في تولي الوظائف العمومية في بلادهم.

9- الميثاق العربي لحقوق الانسان لسنة 2004¹ : لم تخلو نصوصه من التأكيد على ارساء وتطبيق مبدأ المساواة بصفة عامة، وفي المساواة في مجال العمل والتوظيف نصت المادة 2/24 على ان لكل مواطن الحق في المشاركة في ادارة الشؤون العامة اما مباشرة او بواسطة ممثلين يختارون بحرية، كما أكدت في الفقرة 04 بأن تتاح لكل مواطن على قدم المساواة مع الجميع، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده على اساس تكافؤ الفرص، أما المادة 1/34 فقد نصت على أن العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الامكان مع ضمان الانتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص، ودون اي تمييز، أما الفقرة الرابعة من ذات المادة فقد أكدت على المساواة بين الرجل والمرأة في حق الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والاجر عند تساوي قيمة ونوعية العمل.

ثالثا: الأساس الدستوري لمبدأ المساواة:

سعت الجزائر كغيرها من الدول الآملة في التطور والرقى الى بناء منظمات قائمة على مبادئ نظام ديمقراطي اساسه تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة، والسماح لكل مواطن بالمساهمة والمشاركة في بناء الوطن، ومن اجل ذلك فقد كرست مبدأ المساواة في دساتيرها المتعاقبة، وسنحاول فيما يلي التركيز على النصوص المتعلقة بالمساواة في تقلد الوظائف العامة.

1- دستور 1963 : جاء في مقدمته النص على التعجيل بترقية المرأة قصد اشراكها في تدبير الشؤون العامة وتطوير البلاد ...، كما جاء في المادة 10 منه ان من اهداف الجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز وخاصة التمييز العنصري والديني، اما المادة 11 فقد جاء فيها موافقة الجزائر الصريحة على الاعلان العالمي لحقوق الانسان بنصوصه المؤكدة والداعمة لمبدأ المساواة ونبذ التمييز في شتى المجالات، ثم نصت المادة 12 على أن لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات، وكفلت المواد 18، 19 و 20 الحق في التعليم دون تمييز بين الذكور والاناث وبحرية التعبير وحرية الاجتماع والحق النقابي

¹ - الميثاق العربي لحقوق الانسان، أعتد في 2004/05/23 بمناسبة القمة السادسة عشر لجامعة الدول العربية المنعقدة في

الاتفاقية رقم 111 تونس، دخل حيز التنفيذ في 2008/03/15، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 06-62

مؤرخ في 2006/02/11، الجريدة الرسمية. العدد 08، الصادرة في 2006/02/15، ص 03.

والمساهمة في التسيير¹.

2- الميثاق الوطني الصادر سنة 1976²: نص الميثاق على ان العمل ليس حقا فحسب بل هو واجب وشرف على كل مواطني الدولة القادرين من أجل بناء البلد، فهو مرتبط بكرامة الانسان واعتباره، وكذا في مجال المساواة بين الجنسين في مجال العمل نجده ينص على: " وانطلاقا من مبدا المساواة بين الجنسين فإن الاشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية التي تحتلها المرأة في الحلبة العائلية بوصفها أمًا وزوجة ومواطنة، تشجعها على ان تشتغل لأن في ذلك مصلحة للمجتمع".³

3- دستور 1976⁴: جاء فيه أن دعائم الدولة الجزائرية التي استعادت كامل سيادتها، تقوم على مشاركة الجماهير الشعبية في تسيير الشؤون العمومية، وأن من اهداف الثورة الثقافية القضاء على السلوك الإقطاعي، والجهوية، ومحاباة الأقارب، وكل الانحرافات المضادة للثورة، وجاء في المادة 41: " تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين، وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحدّ في الواقع من المساواة بين المواطنين وتعيق ازدهار الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي"،

وفي مجال التوظيف نصت المادة 44: " وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين... "، كما نصت المادة 59 ان الحق في العمل مضمون.

4- دستور 1989⁵: جاء في ديباجته ان الشعب الجزائري يعتزم أن يبني بهذا الدستور مؤسسات دستورية، أساسها مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسيير الشؤون العمومية، والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية، والمساواة، وضمان الحرية لكل فرد، وفيما يلي قراءة لبعض

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 74.

² - أمر رقم 76-57 مؤرخ في 05/07/1976 يتضمن نشر الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية. العدد 61، الصادرة في 30/07/1976، ص 890.

³ - المصدر نفسه، ص 901.

⁴ - أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22/11/1976 يتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية. العدد 94 الصادرة في 24/11/1976، ص 1292.

⁵ - مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28/02/1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري سنة 1989 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية. العدد 9 الصادرة في 01/03/1989، ص 234.

مواده التي جاءت نصوصها في هذا المجال:

المادة 30: " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تَفَتُّح شخصية الانسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ."

المادة 48: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون اية شروط اخرى غير الشروط التي يحددها القانون ."

المادة 52 : " لكل المواطنين الحق في العمل ."

5- دستور 1996¹ وتعديل 2008²: جاءت المادة 23 في كليهما بنصها: " عدم تحيز الادارة يضمنه القانون "، اما المواد 31، 51، 55 فجاءت مطابقة على التوالي لما جاء في المواد 30، 48، 52 من دستور 89 السابقة الذكر، من حيث النص على مساواة كل المواطنين في الحقوق والواجبات، والمساواة في تقلد الوظائف العامة، والحق في العمل ، ليضيف التعديل الدستوري لسنة 2008 المادة 31 مكرر، التي تحت على ترقية الحقوق السياسية للمرأة، وما كان ذلك الا سعيًا من الدولة ودعمًا منها لتحقيق المساواة بين جميع المواطنين في مختلف الميادين.

التعديل الدستوري لسنة 2016 الحالي: لم يحد التعديل الدستوري لسنة 2016 عما جاء في باقي دساتير الدولة من ترسيخ لمبدأ المساواة ونبذ كل اشكال التمييز بين افراد الشعب، سواء في ديباجته بنصها على ضرورة مشاركة كل جزائري وجزائرية في تسيير الشؤون العامة، والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة ..، أو ما جاء في مواده، حيث نصت المادة 25 على غرار المادة 23 من دستور 96 على ان عدم تحيز الادارة يضمنه القانون، كما جاءت نصوص المواد 34، 63، 69 منه مطابقا لنصوص المواد، 31، 51، 55 من دستور 96 وهي ذاتها المواد 30، 48، 52 من دستور 89 التي سبق تفصيلها، وذلك من حيث نصها على مساواة الجميع امام القانون وعدم التذرع بأي تمييز، وكذا سهر مؤسسات الدولة على

¹-مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 1996/12/07، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء

28 نوفمبر سنة 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية. العدد 76،

الصادرة في 1996/12/08، ص 06.

²- قانون رقم 08-19 مؤرخ في 2008/11/15 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية. العدد 63، المؤرخة في

2008/11/16، ص 08.

ضمان مساواة الجميع في تقلد المهام والوظائف في الدولة، وكذا حق الجميع في العمل. كما أكدت المادة 35 من التعديل الدستوري الحالي، على سعي الدولة الدائم من أجل ترقية الحقوق السياسية للمرأة وكذا ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، وتشجيع تولي المرأة للمناصب القيادية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات، حسب نص المادة 36 منه، وهو ما يعتبر قفزة نوعية في مجال ترقية المرأة وتوسيع مشاركتها في مجال تسيير الشؤون العامة للبلاد.

وفيما يتعلق بهذا الموضوع من مساواة للمرأة بالرجل في مجال التوظيف يرى الدكتور سليمان الطماوي أن المساواة التي تقررت بين الرجل والمرأة في شغل الوظائف العامة ليست مطلقة، نظرا لقدرة الرجل على تحمل الوظائف التي تتطلب مجهودا جسمانيا شاقا في حين تخصص الدول وظائف معينة للمرأة تتفق مع طبيعتها النسوية، ويخلص الى تصنيف الوظائف العامة الى وظائف لا يشغلها الا النساء لأنها أكثر ملائمة لطبيعتهن، ووظائف لا يشغلها الا الرجال لأنهم أكثر مناسبة لها، وفي النهاية وظائف تكون للأصلح من الجنسين.

أما الدكتور عبد الغني بسيوني عبد الله فيرى أن المساواة بين الرجل والمرأة في تولي الوظيفة لا بد أن تكون نسبية، مثل مبدأ المساواة نفسه، وذلك للاستحالة في أن تكون مطلقة لسببين، أولهما، الاختلاف في الطبيعة الجسمانية والفكرية بين الرجل والمرأة، وثانيهما لأن طبيعة الكثير من الوظائف العامة لا يتفق تعيين المرأة فيها مع ظروف البيئة والتقاليد السائدة في المجتمع¹.
رابعا: الأساس القانوني لمبدأ المساواة:

تنص مختلف القوانين المنظمة للوظيفة العامة على الزامية تطبيق مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة وفي سوق العمل بصفة عامة، وفيما يلي نذكر أهم ما جاء فيها:

1- الأمر 133-66 المؤرخ في 03 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية²: ورد فيه تحت عنوان مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية: "يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين اليها ويستثنى من ذلك بطبيعة الحال الذين كان سلوكهم اثناء حرب التحرير الوطني مناهضا لمصالح الوطن"، وتطبيقا

¹- أنظر: عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، دون طبعة، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 240.

²- أمر رقم 133-66 مؤرخ في 1966/06/02 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 46، الصادرة في 1966/06/08، ص 542.

لهذا المبدأ جاءت المادة 5 بنصها انه: " لا تمييز بين الجنسين في الالتحاق بالوظائف العامة الا بناء على الاستعداد البدني او الشروط التي تحددها القوانين الخاصة لبعض الوظائف بالنظر الى طبيعتها"، كذلك احكام المادة 26 من هذا الأمر نصت أن يكون التوظيف عن طريق المسابقات...، ثم جاء النص على ان هذا النظام هو مجرد نتيجة مترتبة عن المساواة بين الجزائريين...، وعليه فإن النص على المسابقات كطريقة للتوظيف هو تجسيد لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة.

2- القانون الاساسي العام للعامل 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978¹: نصت المادة 07 منه ان العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد اجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة اذا تساوا في التأهيل والمردود.

3- القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985²: نصت المادة 34 منه عن كفايات التوظيف والتي تتمثل في المسابقات على اساس الاختبارات او الشهادات او الامتحانات والاختبارات المهنية او التوظيف المباشر ... الخ والتي في مجملها تخضع الى شروط قانونية ومؤهلات معينة يجب توافرها في المترشحين لشغل الوظيفة بعيدا عن ان اي تمييز او محاباة.

4- الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الحالي³: تم التأكيد فيه على مبدأ المساواة، فجاء في مادته 27: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم او جنسهم او أصلهم او بسبب اي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"، وجاءت المادة 74 صريحة بنصها على خضوع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، لتؤكد بعدها المادة 80 أن التوظيف لا يتم الا عن طريق المسابقات سواء عن طريق الاختبار او على اساس الشهادة، الفحص المهني أو بطريق التوظيف المباشر وهو الامر الذي يجعل التوظيف في منأى عن اي اعتبارات شخصية.

¹- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32، الصادرة في 08/08/1978، ص 724.

²- مرسوم رئاسي رقم 85-59 مؤرخ في 23/03/1985 يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 13، الصادرة في 24/03/1985، ص 333.

³- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15/07/2006 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 46، الصادرة في 16/07/2006، ص 03.

5- المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007¹: باعتباره ينظم عملية التعاقد التي أقرها المشرع كأسلوب استثنائي للتوظيف، نصت المادة 19 منه: " يخضع توظيف الاعوان المتعاقدين الى اجراء الاعلان"، وهذا ان دل على شيء فإنما يدل على رغبة المشرع في دعوة كافة الاشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية المطلوبة، الى التقدم على قدم المساواة وابداء رغبتهم في الترشح لشغل تلك الوظيفة.

من خلال ما سبق نقول أن النصوص القانونية المنظمة للتوظيف العامة في الجزائر جاءت في مجملها مكرسة لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة.

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة:

إن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة لم يأتي على إطلاقه، لما قد يرد عليه من بعض الاستثناءات لأسباب إنسانية أو اجتماعية، والتي يصفها البعض بالإيجابية وهي لا تشكل خروجاً عن المبدأ وإنما تلييناً له بحجز بعض المناصب لفئات حسب صفاتهم وأوضاعهم الاجتماعية، فإن كان الأصل العام هو عدم تخصيص الوظائف العامة لفئة معينة من المواطنين دون سواهم، إلا أن المشرع قد أورد على هذا المبدأ بعض الاستثناءات نظراً لاعتبارات معينة، وهذه الاستثناءات ترمي إلى تفضيل الالتحاق بالوظيفة العمومية لفئة من الأفراد المحرومة وفقاً لتدابير استثنائية، منها ما يعرف بنظام الوظائف المخصصة أو المحجوزة " Emplois réservés"²، " فهو نظام يمنح امتيازاً لبعض الأشخاص كالذين تضرروا من ويلات الحروب (معطوي الحرب، الارامل، اليتامى)، او للاستجابة لاحتياجات نوعية كمنتوج التكوين المتخصص"³ أو بعض فئات المعوقين، حيث تلتزم المؤسسات والادارات العمومية بمنحهم الأولوية في التوظيف، وتأخذ معظم دول العالم بهذه الفكرة، حيث تقوم بحجز وظائف معينة لبعض الفئات أو الطوائف التي يراد رعايتها وتوفير العمل المناسب لها، بالنظر الى الظروف الخاصة لهذه الفئات⁴، "وذلك لان سياسة توظيف ديمقراطي لا تقوم فقط على فرض احترام المساواة، بل يمكن ان تتخطى المساواة من اجل العدالة الاجتماعية، فمن اجل حماية

¹- مرسوم رئاسي رقم 308-07 مؤرخ في 29/09/2007 يحدد كيفية توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية. العدد 61، الصادرة في 30/09/2007، ص 17.

²- أنظر: سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 192.

³- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 193.

⁴- أنظر: عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 251.

بعض الفئات الاجتماعية المحرومة منها والمستحقة بشكل خاص، تستطيع الدولة ان تعقد لهم - بقوانين خاصة - بعض الامتيازات للوصول الى الوظيفة العامة¹، فالوظيفة العامة اذن، وهي التي تفتح أبوابها بشكل ديموقراطي أمام جميع المواطنين تستقبل استقبالا تفضيليا من هم بحاجة من بينهم الى مساعدة².

وفيما يلي نذكر بعض النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا المجال:

* نص المشرع الجزائري في الامر 66-133 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، على ان قاعدة المساواة في الدخول الى الوظيفة العمومية ليس لها مدى مطلق حيث خلافا لهذه القاعدة يجب تسهيل ادماج قدماء المجاهدين في السلم الاداري وذلك بتمكينهم بعد ان ساهموا بنشاط في كفاح التحرير الوطني من ان يواصلوا نفس هذا الكفاح لأجل بناء دولة جديدة ...، وقد صدر في هذا الشأن المرسوم رقم 66-146 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالالتحاق بالوظائف العمومية وترتيب اعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني، وكذا المرسوم المؤرخ في 21 أكتوبر 1968 المتضمن قائمة الوظائف المخصصة لهذه الفئات المذكورة، فبلغ تخصيص بعض المناصب نسبة 100% كما هو الشأن مثلا بالنسبة لأعوان المصلحة والعمال المهنيين من الدرجة الثانية والثالثة³.

* القانوني الأساسي العام للعامل 87-12، جاء في المادة 46 منه انه وطبقا للمادة 85 من الدستور يضمن حق الاولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم ويتمتع المجاهدون وأرامل الشهداء بحق الاولوية في التكوين المهني وفي عمل لا يتنافى وصفتهم، ونصت المادة 47 على ان يستفيد الاشخاص المعوقون الذين لا يمكنهم العمل في ظروف عادية من التشغيل في أعمال تلائمهم⁴.

* المرسوم الرئاسي رقم 05-282⁵ المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، والتي جاء نص المادة 12 منها: " يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي"،

¹- لوران بلان، مرجع سابق، ص 119.

²- المرجع نفسه، ص 120.

³- أنظر: سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 194.

⁴- أنظر المواد 46، 47 من قانون رقم 78-12، السالف الذكر.

⁵- مرسوم رئاسي رقم 05-282 مؤرخ في 14/08/2005 يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين المعتمدة بعمان في ابريل سنة 1993، الجريدة الرسمية العدد 56، المؤرخة في 17/08/2005، ص 09.

ونصت المادة 14: " يكفل تشريع كل دولة الاولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الاجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وامكانياتهم".

* إعطاء الأولوية في التوظيف للمرشحين القاطنين بالولايات او البلديات البعيدة حيث يوجد منصب العمل المراد شغله، باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني، حيث صدر في هذا الصدد منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 43 المؤرخ في 17 نوفمبر 2008¹، وكذا تعليمة الوزير الأول رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 المتعلقة بإضفاء المرونة على اجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، جاء في النقطة الثامنة منها انه اذا كانت مسابقة التوظيف مفتوحة في بلدية معزولة في الجنوب فانه ينبغي ان يكون المترشحون من بين المقيمين في تلك البلدية من باب الاولوية، وهو ما اكد عليه كذلك المرسوم التنفيذي رقم 12-194² وتحديدا في المادة 06 منه، أين وضع معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله كعنصر فاصل لمشاركة المترشحين لشغل الوظائف العمومية.

* من باب الاستثناءات الايجابية كذلك، اعطاء اولوية للأشخاص الذين يعملون بصفة متعاقد في الادارة المنظمة للمسابقة وذلك بجعل التوظيف فيها يتم عن طريق المسابقة على اساس الشهادة، حيث تخصص لهم نسبة معينة من المناصب المالية المفتوحة على اساس جدول ترتيب خاص بهم دونا عن باقي المترشحين، وقد جاء ذلك في نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السابق الذكر، وفي النقطة التاسعة من تعليمة الوزير الاول المؤرخة في 11 أبريل 2011 التي سبق ذكرها، كما يظهر التمييز في النقطة القصوى التي تمنح لهم عن سنوات الخبرة في منصب مماثل للمنصب المراد شغله، فهم يتحصلون على 06 نقاط كحد اقصى بمعدل نقطة عن كل سنة خبرة، بينما باقي المترشحين تمنح لهم 04 نقاط كحد اقصى بمعدل نقط عن كل سنة.

* ينص المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية أنه في حال تساوى المترشحون في النقاط في المسابقات التي تتم على اساس الشهادة فإنه يتم ترتيب النتائج حسب الاولويات التالية:

¹- منشور رقم 43/ك خ/م ع و ع/2008، مؤرخ في 17 نوفمبر 2008 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بالتوظيف في ولايات ادرار، تمنراست، تندوف واليزي.

²- مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25/04/2012 يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، الجريدة الرسمية. العدد 26، الصادرة في 03-05-2012، ص 10.

- ذوو حقوق الشهيد (ابن او ابنة شهيد).
 - الاصناف ذات الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتب المراد الالتحاق به).
 - السن (الأكبر سنا).
 - الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له اولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب ...)¹.
- وما نلاحظه من خلال ما سبق ذكره ان الاستثناءات التي أدخلها المشرع على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة لا تتعارض ابدا مع المبدأ، لأن التمييز فيها قائم على اعتبارات إنسانية أو الاجتماعية بحتة، وليس لاعتبارات شخصية.
- الفرع الرابع: أهمية أعمال مبدأ المساواة في التوظيف:**
- يكتسي مبدأ المساواة سواء بصورته العامة او بصورته الخاصة في مجال الوظيفة العامة أهمية كبرى نذكر منها ما يلي:
- يعتبر مبدأ المساواة أحد دعائم الدولة على أساس أن سيادة القانون لا تعلو مالم يطبق على قدم المساواة.
 - يهدف مبدأ المساواة في التوظيف الى تحطيم الاحتكارات الطبقية وإذابة الفوارق الاجتماعية في مجال شغل الوظائف العامة.
 - إن المساواة القانونية في الالتحاق بالوظائف العامة تؤدي الى تحقيق كفاية الوظيفة العامة، وبالتالي تطور الدولة، إذ يتيح لها فرصة الاستفادة من مختلف الكفاءات الموجودة بها، بعيدا عن اي قيود طبقية أو اجتماعية، وبالتالي تحقيق النجاعة والفعالية لمختلف اجهزتها.
 - إن أساس خضوع الادارة لهذا المبدأ تمليه الاعتبارات العلمية واعتبارات العدالة الاجتماعية فهو يستند الى طبيعة انشاء ووجود المرافق العامة في الدولة التي وجدت لخدمة جميع الافراد على قدم المساواة².
 - يؤدي تطبيق مبدأ المساواة في تقليد الوظائف العامة الى الاحساس بالرضى من قبل الافراد، ويزرع الثقة في نفوسهم اتجاه حكوماتهم، مما يعزز مصداقيتها ويضمن استمراريتها وثباتها

¹- منشور رقم 07 مؤرخ في 28 أفريل 2011 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، ص 09.

²- فيرم فاطمة الزهراء، (الموظف العمومي ومبدأ حياد الادارة)، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، قسم عام، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2003/2004، ص 09.

- بتجنب النزاعات والفتن التي تزعزع كيائها، وبالتالي تحقق أقصى درجات التقدم والرفي.
- المساواة تقوي ثقافة وروح التعاون والتماسك الاجتماعي مما يحقق الاستقرار السياسي الذي هو مفتاح التنمية الشاملة والنهوض.
 - ان وجود تفاوت وتمييز بين الافراد هو أمر بالغ الخطورة لأنه يسبب تصاعد السلبية في الفرد اتجاه وطنه ومجتمعه، وبالتالي يسبب خللا في بناء المجتمع.
 - المساواة هي الأساس لكل الحقوق والحريات العامة والتكاليف والأعباء العامة فإن اختلفت المساواة ومال ميزانها لحق الاضطراب بالمجتمع وتفشى فيه الظلم والفساد.

المطلب الثاني: مبدأ التوظيف بناء على الاستحقاق:

"لا يكفي ضمان مبدأ المساواة بين المواطنين وفتح سبل الالتحاق بالوظيفة أمامهم دون تمييز مرده الجنس أو العرق أو الحالة المالية أو الحالة المدنية، بل ينبغي الى جانب ذلك فرض مؤهلات ومجموعة معارف فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة مع اختلاف بين منصب وآخر"¹، فإعمال مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة بصورة مطلقة ومجردة، من شأنه أن يشكل وضعيات مغلقة على الهيئة المستخدمة، لذا فقد أقر المشرع مبدأ الجدارة والاستحقاق الذي يقضي باختيار افضل العناصر ممن ترشحوا لتولي الوظيفة على اساس الصلاحية والكفاءة، وهذا الشرط رغم أن المشرع لم يتطرق له صراحة في احكام الدستور أو القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية، الا أنه أدرجه ضمن قانون خاص وهو القانون 06-01²، المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه وذلك من خلال نص المادة 03، التي تؤكد على وجوب مراعاة مبادئ النجاعة والمعايير الموضوعية كالجدارة والانصاف في توظيف المستخدمين، وكضمانة لتحقيق هذا المبدأ فقد اكد المشرع على طرق للتوظيف واختيار الموظفين تقوم أساسا على الكفاءة العلمية أو المهارات أو الاستطاعة البدنية، وذلك من خلال نص المادة 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على ان يتم الالتحاق بالوظائف العامة عن طريق المسابقات، الفحوص المهنية أو التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الاساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة³.

وقد استعمل هذا الأسلوب كبديل لنظام التوظيف القديم الذي كان يقوم على اعتبارات غير موضوعية والتي اثبتت قصورها وعدم فعاليتها وأثرها السلبي على عمل الادارة بشكل عام.

الفرع الأول: تعريف مبدأ الاستحقاق للالتحاق بالوظائف العامة:

عرفه الاستاذ ثوري على أنه " أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة"⁴.

أما برنارد روزن فعرفه بأنه " ذلك النظام الذي يوفر العدالة، والوسيلة المنظمة في استخدام

¹- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 87.

²- قانون رقم 06-01 مؤرخ في 20/02/2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية. العدد 14، الصادرة في 08/03/2006، ص 04.

³- أنظر: علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص ص 220، 221.

⁴- زكري عمار، (ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري)، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الموسم الجامعي 2013/2014، ص 52.

الأفراد، ودفع رواتبهم وتطويرهم، وترفيعهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة، واخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك على أساس القدرة والأداء وأنه ما هو الا النقيض لأي نظام آخر أعمل عناصر التحيز والمحابة والتميز في اختيار الافراد".

كما عرفه الدكتور أنور أحمد رسلان بأنه "الاسلوب الذي يقوم على اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم في وظائفهم على اساس الجدارة او الكفاية وحدها، بغض النظر عن اية اعتبارات اخرى"¹.

ويتصل هذا المبدأ مباشرة بمبدأ المساواة الذي تم تحليله في الفقرات السابقة، ذلك لأنه يرمي الى اعلاء المؤهلات والقدرات الشخصية على كل الاعتبارات التفاضلية الاخرى التي كانت تغطي على عمليات التوظيف والتي تولّد الشعور بالحرمان والاحجاف في نفوس المترشحين بدون ان تُمكن الادارة من اختيار من هم أصلح للاضطلاع بمهامها²، فاختيار الموظفين حسب كفاءتهم واستحقاقهم للوظيفة هو احترام للديمقراطية والفرص المتساوية للتعين من جهة، ومراعاة للأساليب الفنية والناجعة في اختيار الموظفين من جهة اخرى.

ويختلف استحقاق الوظيفة حسب التأهيل المطلوب لشغلها، فقد يكون الاستحقاق بناء على مؤهل علمي عندما تقتضي الوظيفة ان يكون المترشح حائزا على شهادات علمية معينة، او يكون بناء على تأهيل صحي عند اشتراط التأهيل البدني في بعض الوظائف التي لا تقتضي مستوى دراسي معين، وغيرها من الشروط والمؤهلات التي تتحكم فيها طبيعة الوظائف المراد الالتحاق بها.

الفرع الثاني: أساس مبدأ الاستحقاق:

"يجد مبدأ الاستحقاق او الجدارة اصله ومصدره التاريخي في الحضارات القديمة وعلى رأسها الحضارة الصينية، حيث طبق من خلال التوظيف عن طريق المسابقة في عهد الإمبراطور تانج سنة 618"³، الا انه لم يُكرس بمفهومه الواضح الدقيق في الانظمة القانونية الوضعية الا في نهاية القرن التاسع عشر، حيث تم اعتناقه في كل من انجلترا وفرنسا وامريكا على التوالي ليصبح من المبادئ الأساسية التي تحكم التوظيف لما له من اهمية قصوى في

¹- زكري عمار، مرجع سابق، ص 52.

²- انظر: هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 133.

³- شمس الدين بشير الشريف، (مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري)، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2010/2011، ص 12.

صلاح الجهاز الاداري بالدولة¹ ، غير اننا نجد أن الشريعة الاسلامية قد اقرته واعتبرته من مبادئها الاساسية في التوظيف قبل 14 قرنا.
أولاً: أساس مبدأ الاستحقاق في الشريعة الاسلامية:

كما سبق ذكره فإن مبدأ الاستحقاق هو مبدأ اصيل في الشريعة الاسلامية، ونجد لذلك عدة ادلة من الكتاب والسنة ففي القرآن الكريم نجد قوله تعالى في سورة القصص بعد باسم الله الرحمن الرحيم { يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ }²، وهو قول ابنة الرجل الصالح لأبيها حين طلبت منه ان يستأجر سيدنا موسى لرعي الاغنام مبررة طلبها بقوته الجسدية وأمانته التي تميزه عن غيره وتجعله الافضل لتولي ذلك العمل، فالمقياس الإسلامي في اختيار من يتولى الإدارة أن يتمتع بصفيتين أساسيتين هما القوة والأمانة، والقوة ليست مجرد القوة العضلية بل القوة في المعرفة وفي التخصص وفي أداء العمل علي أكمل وجه، سواء كان ذلك العمل جسدياً أو فكرياً³، أما الأمانة فمن معانيها وضع كل شيء في المكان الجدير به، واللائق له، فلا يسند منصب الا لصاحبه الحقيقي به، ولا تملأ وظيفة الا بالرجل الذي ترفعه كفايته اليها⁴، "ويقرر فقهاء الاسلام ان على ولي الأمر ان يعين لأعمال المسلمين اقدرهم واصلحهم للعمل امتثالاً لأمر الله تعالى: { إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا }⁵، فكان لا يُقدَّم في ولاية الحرب الا اشجع الناس واعرفهم بمكايد الحروب والقتال مع النجدة والشجاعة، وحسن السيرة في الأتباع"⁶.

أما من السنة النبوية فعن ابي هريرة رضي الله عنه قال، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ »⁷. وهذا التحذير قائم على أن الوظائف والمناصب العامة أمانات مسؤولية، فإن سُلمت لمن هم ليسوا بأهل لها فمن شأن ذلك أن يؤدي إلى تفشي الفساد واستفحاله في المجتمع، "فأبو ذر لما طلب الولاية لم يره الرسول جلدا لها فحذره منها، فالأمانة

¹- أنظر: شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 18.

²- سورة القصص، الآية رقم 26.

³- تاريخ الزيارة 2017/03/29 ، التوقيت 22:37 http://www.ahl-alquran.com/arabic/document.php?main_id=1041

⁴- محمد الغزالي، خلق المسلم، دار الريان للتراث، الطبعة الأولى، القاهرة ، مصر، 1987، ص 46.

⁵- سورة النساء، الآية رقم 58.

⁶- فؤاد عبد المنعم أحمد، مرجع سابق، ص 58.

⁷- أبو عبد الله محمد بن اسماعيل البخاري، الجامع الصحيح، الجزء الرابع، كتاب الرقاق، باب رفع الأمانة، رقم الحديث

6496، المطبعة السلفية، الطبعة الأولى، القاهرة، 1400 هـ، ص 37.

تقضي بأن تُصطفى للأعمال احسن الناس قياما بها، فإذا ملنا عنه الى غيره - لهوى أو رشوة أو قرابة - فقد ارتكبنا بتتحية القادر وتولية العاجز خيانة فادحة"¹.

"وكان الرسول يطبق مبدأ الاختيار على اساس الصلاحية بدون تفرقة، فلم تكن هناك وساطة ولا محسوبية، فإذا كان الشخص غير قادر على تولي اعباء الوظيفة لم يكن ليعينه فيها مهما كان ورعه وتقواه وشدة صلته وصداقته به"²، وقد سار الخلفاء الراشدون على نهجه من بعده.

ثانيا: الأساس الدولي لمبدأ الاستحقاق:

لم يرد النص صراحة على مبدأ الاستحقاق في تولي الوظائف العامة في معظم المواثيق الدولية، حيث اكتفى الكثير منها بالنص على مبدأ المساواة باعتباره حجر الاساس لحقوق الانسان وروحا للحرية وعمدًا لسيادة القانون، ومبدأ المساواة في الوظائف العامة هو وجه عاكس لمبدأ الجدارة والاستحقاق، إذ أن المساواة لا تكون الا بين المؤهلين لشغل الوظائف، حيث لا يتصور ان يتم توظيف القادر وغير القادر، فالوظائف جعلت لتسيير شؤون الإدارات لا لإيقافها وتجميدها، ومن ناحية اخرى فالإدارة لا يمكنها استيعاب موظفين الا بقدر ما تحتاج وبقدر ما يتوفر لديها من مناصب، ومن هنا وجب اعمال مبدأ الاستحقاق في الاختيار، حيث لو اعتمدت الادارة على معيار غيره كالمحاباة وغيرها، فإن ذلك سيكون انتهاكا صارخا لمبدأ المساواة.

ومن هنا فإن النص على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف يستشف منه مبدأ الاستحقاق، وحيث أننا تطرقنا في المطلب السابق للأساس الدولي لمبدأ المساواة، فسنتقي هنا بما نص صراحة على اعتماد الاستحقاق كمبدأ لشغل الوظائف العامة.

جاء في اعلان حقوق الانسان والمواطن لسنة 1789³ في المادة السادسة منه والتي سبق ذكرها (... المواطنون متساوون في نظر القانون، فهم سواسية في الوصول الى المراكز والوظائف العامة، تبعا لإمكاناتهم، ومن غير اي تفریق الا فيما يميزهم من فضائل ومواهب). أي بحسب امكانياتهم ومهاراتهم التي تجعلهم أحق بالوظيفة.

كما نصت المادة 07/ج من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

¹- محمد الغزالي، مرجع سابق، ص 47.

²- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989، ص 45.

³- الإعلان العالمي لحقوق الانسان والمواطن، السالف الذكر.

لسنة 1966¹ أن يتساوى الجميع في فرص الترقية داخل عملهم الى مرتبة اعلى ملائمة من دون اخضاع ذلك الا لاعتباري الاقدمية والكفاءة اي على اساس الجدارة والاستحقاق، وهو ما كرسه كذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966².

ثالثا: الأساس الدستوري لمبدأ الاستحقاق:

جاء في الميثاق الوطني لسنة 1976 تحت عنوان "المبادئ الاساسية لبناء الاشتراكية" في النقطة الثالثة أن القضاء التام على البطالة هو احدى الغايات العاجلة للاشتراكية وأن مبدأ الاشتراكية القائل (كل حسب مقدرته، ولكل حسب عمله) يجب ان يكون المبدأ الاساسي للنظام الاجتماعي للدولة الجزائرية وأن الاشتراكية ترفض المساواة الشكلية التي لا تأخذ بعين الاعتبار ما يمتاز به عامل عن آخر بفضل مواهبه وحسن استعداداته الشخصية...³، وفي هذا القول تأكيد ان الدولة تعتمد في تولية الوظائف على قدرات الشخص ومؤهلاته الشخصية. أما دستور 76 فقد نصت المادة 24 منه في فقرتها الاخيرة: " يتم توظيف العمل حسب متطلبات الاقتصاد والمجتمع، وطبقا لاختيار العامل، وبناء على قدراته ومؤهلاته"، ثم ورد في المادة 44 أن وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين على قدم المساواة و بدون أي شرط ماعدا تلك المتعلقة بالاستحقاق والأهلية.

وفي نفس الاطار جاء دستور 89 بنصه في المادة 48 السابقة الذكر: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون اية شروط اخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

وجاءت المادة 51 من دستور 96 مطابقة تماما لنص المادة 48 من دستور 89 سابقة الذكر، اي ان المشرع ابقى على نفس المبدأ بالنسبة لشغل الوظائف العامة في الدولة ليحذوا حذوه في ذلك المشرع الدستوري في كل من تعديلي 2008⁴ و 2016 الحالي⁵.

كما تجدر الاشارة الى ان نصوص المواد 23 و 25 من دستور 96 و التعديل الدستوري لسنة 2016 اللتان نصتا على أن عدم تحيز الادارة يضمنه القانون هو دليل واضح واشارة صريحة على انتهاج مبدأي المساواة والاستحقاق في عملية التوظيف لانهما وحدهما يضمنان حياد

¹ - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، السالف الذكر.

² - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، السالف الذكر.

³ - أمر رقم 76-57، السالف الذكر، ص 901.

⁴ - انظر المادة 51 من التعديل الدستوري لسنة 2008.

⁵ - انظر المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

الإدارة وابتعادها عن كل مظاهر التمييز والتفرقة بين المترشحين وأخذها بالأسس والمعايير الموضوعية عند اختيار موظفيها.

رابعاً: الأساس القانوني لمبدأ الاستحقاق:

بالنظر للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966¹، نجد قد ورد في المادة 5 منه: " ليس هناك اي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الاساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني " وهو ما يقصد به التعيين في الوظيفة بناء على الجدارة الصحية والقدرات البدنية للمترشح، وجاءت المادة 26 كما يلي: " يتم التوظيف تبعا لإحدى الكيفيتين او للكيفيتين معا المبينتين ادناه:

1- مسابقات عن طريق الاختبارات،

2- مسابقات عن طريق الشهادات،

" إن المسابقات عن طريق الاختبارات والشهادات والامتحانات المهنية ينتج عنها اعداد قوائم يصنف فيها حسب ترتيب الاستحقاق المترشحون المقبولون من قبل اللجنة، وتقرر التعيينات حسب هذا الترتيب ... "، من خلال نص هذه المادة يتبين اعتماد المشرع على مبدأ الاستحقاق والجدارة في شغل الوظائف العامة وذلك ان نظام المسابقات هو الاسلوب الامثل لاختيار الشخص الأكفأ والأجدر بالوظيفة.

أما القانون الاساسي العام للعامل لسنة 1978² السابق الذكر فقد نصت المادة 07 منه ان العمال سواسية ويتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة اذا تساوا في التأهيل والمردود، بمعنى ان معيار التفرقة بينهم هو الكفاءة والمردود، كما جاء في المادة 54 منه: " تُجرى على كل مترشح قبل التوظيف ودون التعهد بذلك، فحوص طبية وامتحانات واختبارات مهنية تسمح للمؤسسة المستخدمة بتقدير امكانياته البدنية والفكرية واستعداداته وكفاءته المهنية...، أما المادة 55 فقد نصت: " يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير اجمالي من خلال شهاداته وامكانياته ومراجعته المهنية و/أو الامتحانات والاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة"، ويظهر هنا جليا الأخذ بمبدأ الاستحقاق حيث يستحيل من خلال هذا القانون توظيف من لا مؤهل ولا كفاءة له حسب ما يشترطه القانون للالتحاق بتلك الوظيفة.

¹- أمر رقم 66-133، السالف الذكر.

²- قانون رقم 78-12، السالف الذكر.

وعلى نفس النهج سار المشرع في القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية لسنة 1985¹ فقد جاء في نص المادة 34 على أن أحد كفايات التوظيف هي المسابقة سواء على أساس الاختبار أو الشهادات، والذي هو اقرار بمبدأ الاستحقاق في تولي الوظائف لأن نظام المسابقة هو قوام مبدأ الجدارة في مسألة التوظيف .

اخيرا الأمر 03-06 المتضمن القانوني الاساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول الذي نجده تبنى الاخذ بمبدأ الاستحقاق للالتحاق بالوظائف العمومية حين نص في المادة 80 منه على أن يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة على اساس الاختبارات، المسابقة على اساس الشهادات، الفحص المهني أو التوظيف المباشر، وازافت المادة 81 : " يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات او مسابقة على اساس الشهادات او اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق".

"ولا تخلو طريقة التوظيف المباشر ايضا من عنصر الاستحقاق طالما ان المترشح تميز تكوينه بالتخصص لدى مؤسسات مؤهلة حسب ما ورد ذكره في المادة 80 أعلاه²."

وهكذا ومن خلال ما تم ذكره نجد ان مختلف القوانين المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر قد اجمعت على تكريس مبدأ الاستحقاق لشغل الوظائف العموميّة.

كما يجد مبدأ الاستحقاق والجدارة في التوظيف اساسه في قوانين أخرى بخلاف تلك الخاصة بالوظيفة العمومية، فكما سبق وأن ذكرنا نجد ذلك على سبيل المثال في القانون 01-06 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته السابق الذكر، أين أكد فيه المشرع على وجوب تطبيق مبادئ النجاعة وكذا المعايير الموضوعية من كفاءة واستحقاق في اختيار الموظفين العموميين كتدبير وقائي ووسيلة من وسائل مكافحة الفساد والوقاية منه³.

الفرع الثالث: أهمية تطبيق مبدأ الاستحقاق في التوظيف:

يحتل مبدأ الاستحقاق أهمية خاصة في مجال الوظيفة العامة في نواحي متعددة يمكن ذكر أهمها فيما يأتي:

- يضمن إعمال مبدأ الاستحقاق أو الجدارة تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في إطار الوظيفة العامة، بحيث تتاح الفرص ذاتها لجميع الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط

¹- مرسوم رئاسي رقم 85-59، السالف الذكر.

²- زكري عمار، مرجع سابق، ص 57.

³- أنظر المادة 03 من القانون رقم 06-01، السالف الذكر.

التوظيف للتقدم والمنافسة لتولي الوظائف العامة.

- أصبح مبدأ الاستحقاق أو الجدارة من أقوى وسائل الإصلاح الإداري في مجال شغل الوظائف العامة، إذ يستهدف انتقاء أكثر الأفراد كفاءة وصلاحيّة لشغل الوظيفة عن طريق التنافس بناء على أسس ومعايير موضوعية لا شخصية.
- يؤدي إعمال مبدأ الاستحقاق بصورة سليمة إلى تحسين الأداء الوظيفي وهو ما ينعكس إيجاباً على تحقيق المصلحة العامة، ذلك أن تحقيق الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من أنظمة إدارية فحسب وإنما يعتمد بشكل أوفى على كفاءة الأشخاص الذين يعهد إليهم بتنفيذها، وعليه فعلى الإدارة أن تتحرى في اختيار الموظف الأكفأ والأصلح حتى لا يتهدد بناءها بالانهيار.
- يعد مبدأ الاستحقاق في تولي الوظائف العامة من أهم مقتضيات مبدأ استمرارية المرفق العام وسيره بانتظام واطراد، لأن وجود موظفين غير أكفاء سيؤدي حتماً إلى إعاقة سير المرفق العام وتعطيل وظيفته في تقديم الخدمات إلى المنتفعين به.
- تمتد أهمية إعمال مبدأ الاستحقاق في الوظيفة العامة إلى الموظف ذاته، ذلك أن سوء اختيار الموظف من دون مراعاة صلاحيته للوظيفة التي يشغلها سيشعر الموظف بعدم الانسجام مع الوظيفة، وبالتالي الإحساس بالملل والتهرب من العمل مما يؤثر سلباً ليس على أدائه فقط، بل وعلى زملائه أيضاً وذلك بإشاعة الفوضى والمشاكل في مكان العمل¹.

¹ - أنظر: أبو بكر أحمد النعيمي، (مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة)، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، جامعة الاسراء، العراق، 2-3 نيسان 2014، ص 3، 4.

المبحث الثاني: شروط التعيين في الوظيفة العمومية:

إن تطبيق مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية لا يعني بالضرورة استبعاد فرض شروط أخرى للتوظيف، طالما أن هذه الشروط لا تستهدف حرمان بعض الفئات من المواطنين الراغبين في الالتحاق بالوظائف العمومية وهو ما يمليه إعمال مبدأ الجدارة في عملية التوظيف¹، "حيث يجب أن تتوفر فيمن يرشح لإحدى وظائف الدولة شروط تكفل أن يقوم بعمله على أحسن وجه، ثم يختار من بين من يستوفون تلك الشروط أصلحهم للخدمة العامة"²، أي أنه على الرغم من أن تولي الوظائف العامة يعد حقا دستوريا لجميع مواطني الدولة على قدم المساواة، إلا أن هذا الحق لا يُمنح بدون ضوابط موضوعية بل يتطلب الأمر وضع شروط بهدف كفالة اختيار أفراد أكفاء بتولي تلك الوظائف³، "وذلك لأن الإدارة العامة تحرص عادة على استقطاب الكفاءات المؤهلة لشغل الوظائف العامة، لذلك تتضمن تشريعات الوظيفة العامة في مختلف الدول شروطا تتعلق بولاء الموظف للدولة كشرط الجنسية، أو بعمر الموظف، أو بصلاحية الموظف للوظيفة من الناحية الصحية والأخلاقية، إضافة إلى شروط أخرى تتعلق بالمؤهلات العلمية والخبرات العملية"⁴، وهي شروط تهدف في مجملها إلى ضمان قدرة وكفاءة من سيعين في الوظائف العامة على القيام بمهامها تحقيقا للصالح العام⁵، ومن هذه الشروط ما هو عام يتعلق بجميع الوظائف أو ما يعبر عنها بالشروط الأساسية للالتحاق بالوظائف العامة في الدولة ومنها ما هو خاص تنفرد به بعض الأسلاك نظرا لطبيعتها وخصوصيتها.

المطلب الأول: الشروط العامة للتعيين في الوظيفة العمومية:

لقد عدت المادة 75 من أحكام الأمر 06-03 السابق الذكر، الشروط القانونية الأساسية التي يجب توافرها في المترشح للالتحاق بالوظيفة العمومية بنصها: " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية،

¹- أنظر: سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 196.

²- جاكين تحسين عمري، (التعيين في الوظيفة العمومية)، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2014، ص 413.

³- أنظر: عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 07.

⁴- حمدي القبيلات، القانون الإداري، الجزء الثاني، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2010، ص 221.

⁵- محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003، ص 296.

- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية،
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية،
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

وفيما يلي سنأتي على ما سبق بنوع من الشرح والتفصيل:

الفرع الأول: شرط الجنسية الجزائرية:

"يعد شرط اكتساب الجنسية الجزائرية لأي مترشح لشغل وظيفة عمومية من أهم الشروط كون الموظف وفق النظام المعمول به في الجزائر وعلى غرار العديد من الدول الأخرى يمثل سلطة الدولة وسيادتها عبر مختلف اداراتها ومؤسساتها العمومية"¹، لذا تحرص دول العالم المعاصر على أن يكون المرشح لتولي الوظيفة العامة متمتعا بجنسية الدولة، حماية لأمنها ومصلحتها التي تتطلب ان يتقلد المناصب الوظيفية فيها ابناؤها، "ثم إن شغل الوظائف العامة هو مظهر لممارسة الحقوق السياسية التي ينبغي ان تكون قصرا على الوطنيين دون سواهم"². وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ كما وان سبق ذكره فنص على ان يشترط في تولي احدى الوظائف العامة التمتع بالجنسية الجزائرية.

ولعل السبب الذي يبرر شرط الجنسية في الموظف العام في الدولة هو ضرورة إعمال المبدأ الذي يقضي بوجوب جعل الوظائف العامة حكرا على مواطني الدولة، على أساس ان الجنسية هي رابطة ولاء الشخص وعنوان اخلاصه، فضلا على أن المواطنين أولى من غيرهم في الاستفادة من مزايا الوظيفة العامة، وهم الاقدر على التعامل مع الناس اذ يفهمون طباعهم ويعرفون احتياجاتهم وهم الذين يُطمأنُّ الى ولائهم للدولة وحفظ اسرارها³.

ويستتبط من النص على شرط الجنسية الجزائرية بهذه الصيغة في احكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ان الالتحاق بالوظيفة العمومية ليس مقتصرا على المواطنين ذوي الجنسية الجزائرية الاصلية، بل يتعداه ليشمل كل الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية طبقا لأحكام قانون الجنسية الجزائرية الصادر بموجب الامر 70-86 المؤرخ في

¹ - رشيد حبان، مرجع سابق، ص 41.

² - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 92.

³ - أنظر: محمد جمال مطلق الذنبيات، مرجع سابق، ص 222.

1970/12/15 المعدل والمتمم بالأمر 05-01 المؤرخ في 2005/02/27¹، إلا ما استثنى بقوانين خاصة وهو ما سيأتي ذكره لاحقاً.

"مع الإشارة، بأنه لم يعد يُشترط الأقدمية في الجنسية الجزائرية للالتحاق بوظيفة عمومية كما كان عليه الحال في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 الذي كان يشترط في المتقدم للوظيفة اقدمية سنتين على الأقل في الجنسية الجزائرية طبقاً للمادة 25 منه، وقد تم الاستغناء عن هذا الشرط منذ صدور المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية"²، وعليه فهذا الشرط لا وجود له في ظل القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 الحالي، إلا ما تضمنته بعض القوانين الخاصة وهو ما سيتم تناوله في الشروط الخاصة للتعيين.

"فالهدف الذي يرمي اليه المشرع من وراء اشتراط جنسية الدولة للدخول الى الوظيفة العامة هو ضمان ولاء الموظف للدولة اولا، وحماية الايدي العاملة الوطنية ثانيا، ومن ثم لا يسمح للأجنبي بدخول الوظيفة العامة الا استثناء"³، ويعتبر ذلك من ضمن الاستثناءات المحددة التي تتطلبها المصلحة العامة⁴، ففي الجزائر نجد أنه رغم اشتراط الجنسية الجزائرية في المترشح لشغل الوظائف العمومية، إلا أنه يجوز الاستعانة بالعمالة الاجنبية طبقاً لما تقتضيه القوانين والانظمة، ويكون هذا الامر في اطار تعاون دولي⁵، "فليس هناك ما يمنع الدولة الجزائرية من الاستعانة بأعوان أجنب في إطار الاتفاقيات الثنائية او المتعددة الاطراف للتعاون التقني والعلمي الثقافي cooperation technique او في إطار ما يعرف بعقود القانون العام droit commun"⁶ وقد صدر في هذا السياق مجموعه من القوانين لتنظيم وتحديد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، بداية بالمرسوم رقم 69-148 المؤرخ في 1969/10/02⁷، ثم القانون رقم 81-10 المؤرخ في

¹ - انظر المواد 06، 07، 09 مكرر، 10 من الأمر رقم 05-01 مؤرخ في 2005/02/27 يتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية. العدد 15، الصادرة في 2005/02/27، ص 15.

² - رشيد حباني، مرجع سابق، ص 42.

³ - حمدي القبيلات، مرجع سابق، ص 222.

⁴ - عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 225.

⁵ - أنظر: عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 93.

⁶ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 198.

⁷ - مرسوم رقم 69-148 مؤرخ في 1969/10/02 يتضمن تحديد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة

1981/07/11¹ واخيرا المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11/11/1986².

"وقد تم في اطار التعاون التقني والثقافي عقد اتفاقيات وبروتوكولات قصد توظيف مستخدمين مؤهلين من شأنهم الخدمة في مختلف المؤسسات والادارات العمومية، ومن اجل هذا الغرض صدر المنشور الوزاري المشترك رقم 606 المؤرخ في 11/12/2002 المتعلق بتوظيف المستخدمين الاجانب في المؤسسات والادارات العمومية"³، وقد وضع هذا المنشور كليات التوظيف، الذي يتم عن طريق لجنة خاصة مكونه من: المدير العام للتوظيف العمومي وممثله، ممثل وزارة المالية، ممثل وزارة التشغيل والتضامن الوطني، ممثل الوزارة المعنية، والذي يكون عن طريق التعاقد للمدة التي تحددها الاتفاقية او لسنة قابلة للتجديد في اطار القانون العام.

الفرع الثاني: شرط الأهلية الأخلاقية :

ويتمثل هذا الشرط في تمتع المترشح للوظيفة العمومية بحقوقه المدنية، وكذا عدم تضمن شهادة سوابقه القضائية لملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، وكذا عدم سبق الفصل الوظيفي، وقمنا بضم هذه العناصر ضمن شرط واحد لارتباطها الوثيق ببعضها.

أولا: شرط التمتع بالحقوق المدنية:

ان المقصود بالحقوق المدنية هو مجموع الحقوق التي مُنحت بموجب القانون من قبل الدولة لجميع المواطنين، ويطلق عليها البعض حقوقا شخصية لأنها تثبت للشخصية الإنسانية وتتصل بالشخصية القانونية للفرد بكافة الخصائص المميزة للشخص الطبيعي ومن امتثلتها حق التملك والعمل والتنقل والحياة وتكوين أسرة⁴، وهي حقوق لا يمكن سحبها الا عن طريق القانون او بقرار صادر عن محكمة جنائية، ويعتبر حق الانتخاب من بين الحقوق المدنية وعليه فبفقدانه يصبح الشخص غير مؤهل للتعيين في وظيفة عامة، ومن هنا فإن حرمان شخص من حقوقه المدنية ينجم عنه عدم اهليته لتولي وظيفة عامة، وهذا الشرط يتعين توافره ابتداء وينبغي ان يستمر حيث أن فقدان الموظف لحقوقه المدنية هو موجب لانتهاء العلاقة الوظيفية طبقا

= والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 86، الصادرة في 10/10/1969، ص 1347.

¹ - قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11/07/1981 يتعلق بشروط تشغيل الاجانب، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة في 14/07/1981، ص 946.

² - مرسوم رقم 86-276 مؤرخ في 11/11/1986 يحدد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة

والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 12/11/1986، ص 1883.

³ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 93.

⁴ - أنظر: رشيد حباني، مرجع سابق، ص 43.

لنص المادة 216 من الامر 06-03¹، فهو شرط يتعلق بأخلاقيات المهنة، كما أنه يعكس العلاقة المتينة المتواجدة بين المواطنة والوظيفة العمومية².

"ويمكن التحقق من ممارسة الحقوق المدنية بالرجوع الى سلطات الأمن ومطالعة صحيفة السوابق القضائية"³، الا انه وبالرجوع الى نص المادة 2/77 من الامر 06-03 نجدها جعلت اجراء التحقيق الاداري المسبق حكرا على بعض الوظائف فقط بنصها: (كما يمكنها ان تحدد الاسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على اجراء تحقيق اداري مسبق)، اي ان القوانين الاساسية لبعض الاسلاك قد تنص على وجوب اجراء تحقيق اداري مسبق قبل الالتحاق بالوظيفة وهو ما تقتضيه الضرورة نظرا لحساسية بعض الوظائف ويظهر ذلك بشكل بارز في الوظائف المتعلقة بالأمن والدفاع الوطني، "ومن ثم اصبحت العديد من الادارات والمؤسسات العمومية المستخدمة تكتفي غالبا باشتراط شهادة الصحيفة العدلية"⁴، "ويتعلق الامر تحديدا بصحيفة السوابق القضائية رقم 03 التي تتضمن بيانات تخص الاحكام النهائية الصادرة من احدى الجهات القضائية والمتعلقة بجناية او جنحة مشددة تمس بالنظام العام او جنح او مخالفات والتي لم يحمها رد الاعتبار ولم تكن مشمولة بوقف النفاذ"⁵.

وللاشارة فقد دعا حقوقيون في هذا المجال الى ضرورة عدم تدوين بعض الادانات الخاصة بمادة المخالفات والجنح التي لا تعتبر خطيرة في الصحيفة رقم 3 والاكتفاء بتدوينها بالصحيفتين رقم 1 و 2 اللتان يقتصر اللجوء اليهما على الادارات فقط في حال ترشح المواطن لمنصب مسؤول او مهمة انتخابية، وفي ذات السياق، قدمت اللجنة الوزارية المشتركة برئاسة وزير العدل حافظ الاختام والمكلفة بتنسيق نشاطات اعادة تربية المحبوسين واعادة ادماجهم، جملة من الاقتراحات تخص تعديل البيانات المقيدة في صحيفة السوابق القضائية رقم 03 حتى لا تعيق عملية الادماج الاجتماعي للمحبوسين بعد الافراج عنهم، وكذا منع المؤسسات والادارات العمومية من طلب الصحيفة رقم 3 عند تنظيمها لمسابقات التوظيف الا فيما تعلق ببعض مناصب التأطير وفق ما هو منصوص عليه في أحكام الأمر 06-03⁶.

¹ - أنظر: عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 96.

² - أنظر: سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 199.

³ - محمد أسن قاسم، مرجع سابق، ص 152.

⁴ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 201.

⁵ - رشيد حباني، مرجع سابق، ص 43.

⁶ - أنظر: رشيد حباني، مرجع سابق، ص ص 43، 44.

ثانيا: عدم تضمن شهادة السوابق القضائية لملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها:

"وهو ما يعني التأكد من غياب عدم الملائمة الجزائية او السلوكية مع ممارسة الوظيفة المترشح لها، وكل ملاحظة مسجلة في شهادة السوابق القضائية لا تتلاءم وممارسة الوظيفة المترشح لها فإنها تحول دون شغلها"¹، ويمكن القول بأن المشرع أراد مرة أخرى التأكيد على ان الإشارات الى الادانات المقيدة في صحيفة السوابق القضائية والمقدمة من قبل المترشح للحصول على وظيفة لا يمكن ان تشكل بأي صفة مانعا لتوظيفه الا اذا تعلق الامر بوظائف او مهام تتنافى ممارستها مع المخالفات المرتكبة من قبل المترشح، كأن يتعلق الأمر مثلا بترشح مواطن محكوم عليه نهائيا بتهمة الاختلاس او السرقة لشغل وظيفة مرتبطة بتسيير الأموال العمومية، او محكوم عليه في جرائم تتعلق بالآداب العامة لشغل وظيفة تربية أو تعليمية، وهما من الحالات التي منح فيها المشرع المؤسسات والإدارات العمومية السلطة التقديرية في رفض أي ترشح من هذا القبيل استنادا على هذا الشرط الذي يعد من الشروط الجديدة المدرجة لأول مرة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، على غرار ما هو معمول به في العديد من انظمة الوظيفة العمومية عبر العالم.²

ثالثا: عدم سبق الفصل الوظيفي:

من المنطقي ان يشترط في من سيعين في احدى الوظائف العامة - اذا كان قد سبق له التوظيف من قبل - الا يكون قد سبق فصله من وظيفته³، والا فذلك سيشكل مانعا لتوظيفه مرة اخرى، والمشرع لم يذكر هذا الشرط صراحة ضمن شروط التعيين في الوظيفة العامة المنصوص عليها في المادة 75 من الامر 06-03، إلا أنه اشار اليه في المادة 185 التي نصت على: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة ".

وتتعدد أسباب الفصل من الوظيفة، فقد يسرح الموظف كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة حسب ما جاء في الامر 06-03 في الفصل الثاني تحت عنوان العقوبات التأديبية وتحديد المادة 164، وذلك في حال ارتكاب الموظف خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة، حيث نصت المادة 173 أنه وفي حال ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن ان يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة فإنه

¹ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص ص 201، 202.

² - أنظر: رشيد حباني، مرجع سابق، ص ص 46، 47.

³ - أنظر: ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الاسكندرية، مصر، 1996، ص 203.

على السلطة التي لها صلاحيات التعيين ان تقوم بتوقيفه فوراً عن مهامه ويكون ذلك عن طريق قرار من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء وبحسب الاجراءات القانونية والادارية الواجب اتباعها في هذا الشأن، وفي حال قامت اللجنة بتكليف الاخطاء المرتكبة من قبل الموظف كأخطاء اقل من الدرجة الرابعة او تم تبرئته منها او لم تثبت فيها في الآجال المحددة، فإن الموظف يسترجع كامل حقوقه بما فيها عدم تسريحه من الوظيفة، أما اذا ثبتت في حقه تلك الاخطاء وكيفت كأخطاء مهنية من الدرجة الرابعة فإن ذلك قد يؤدي الى تسريحه من الوظيفة كإجراء تأديبي¹.

وقد يفصل الموظف من الوظيفة بسبب إدانة جزائية، حيث نصت المادة 174 من الامر 03-06 سابق الذكر على: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه" وازافت الفقرة الاخيرة من ذات المادة " ... لا تسوى وضعيته الادارية الا بعد ان يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً"، ويفهم من نص المادة أنه في حال اسفرت المتابعة الجزائية على صدور حكم نهائي في صالح الموظف المتهم وقام بتبرئته فإنه تتم تسوية وضعيته الادارية بإعادة ادماجه في رتبته الاصلية واسترجاع كافة حقوقه، اما اذا صدر حكم نهائي بالإدانة فقد يترتب عن ذلك حرمانه من وظيفته او ما يسمى بالمنع القضائي، حيث قد يحدث في الحياة العملية ان يصدر حكم قضائي صريح بإدانة وحرمان الموظف من ممارسة وظيفة عمومية، وهو ما أكدته المشرع الجزائري، حيث نصت المادة 09 من القانون رقم 15-19 المعدل والمتمم للأمر 66-156 المتضمن قانون العقوبات² على انه من العقوبات التكميلية الحرمان من ممارسة الحقوق المدنية والوطنية والعائلية، ثم جاءت المادة 09 مكرر بنصها على العزل او الاقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة كأحد صور للحرمان من ممارسة الحقوق المدنية والوطنية والعائلية (ويكون ذلك لمدة لا تتجاوز الخمس سنوات في مادة الجرح وفي الحالات التي يحددها القانون حسب المادة 14 من قانون العقوبات والامر هنا جوازي، اما في مادة الجنايات فالأمر وجوبي ويكون لمدة اقصاها 10 سنوات حسب المادة 09 مكرر 1 الفقرة الأخيرة من ذات القانون، وتسري هذه العقوبة التكميلية من تاريخ انتهاء العقوبة الاصلية او من تاريخ الافراج

¹ - انظر المادة 181 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

² - قانون رقم 15-19 مؤرخ في 2015/12/30، يعدل ويتمم الأمر 66-156 المؤرخ في 1966/06/08 والمتضمن

قانون العقوبات، الجريدة الرسمية. العدد 71، الصادرة في 2015/12/30، ص 03.

عن المحكوم عليه).

كما قد يتم عزل الموظف من الوظيفة بسبب اهماله لمنصب عمله حيث نصت المادة 184 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ان الموظف الذي تغيب لمدة 15 يوما متتالية على الاقل دون مبرر مقبول فإنه على السلطة التي لها صلاحيات التعيين - بعد إعداره - ان تقوم بعزله بسبب إهمال المنصب، "أما الموظف الذي يرفض الالتحاق بالمنصب المعين فيه لثلاث مرات متتالية بعد انتهاء فترة الاستيداع، أو نسي تقديم طلب اعادة ادماجه شهرين قبل انقضاء مدة الاحالة على الاستيداع، فيتم شطبه بقوة القانون من تعداد مستخدمي الوظيفة العمومية، لأنه يعد في هذه الحالة في حكم المتخلي عن الوظيفة، والمشرع الجزائري لم يتعرض لهذه المسألة، بل أحال تحديد كفيات تطبيقها عن طريق التنظيم (المادة 153 من الامر 06-03)¹.

وتجدر الاشارة الى أن المشرع الجزائري لم يحدد مدة المنع من التوظيف من جديد في حال كان فصل الموظف قد تم بقرار تأديبي اي بناء على خطأ مهني ارتكبه الموظف، بخلاف ما هو عليه الامر في بعض التشريعات الأخرى، حيث نجد المشرع المصري مثلاً قد حدد المنع من التوظيف في هذه الحالة بمدة 04 سنوات على الاقل من تاريخ صدور القرار التأديبي بشرط أن لا يكون الفصل قد تم لأسباب تجافي حسن السمعة، كالسرقة وهتك العرض أو خيانة الأمانة... الخ، والا كان المرشح غير صالح للتعين حتى بعد مضي المدة المشار اليها، وانما يتم إعمال تلك المدة اذا لم يتصل الفصل بسبب يتنافى مع حسن السمعة، كالخطأ في أداء الوظيفة²، وكان على المشرع الجزائري ان يحذو حذوه في هذا الشأن بتحديد مدة معينة للمنع من التوظيف من جديد في حال فصل الموظف بسبب خطأ مهني لا يتنافى مع حسن السمعة، فالمنع كان يجب "أن يكون بقدر ويحدود بغير اطلاق، اخذا في الاعتبار من ناحية أن الحياة عموماً لا يمكن أن تخلو من الهفوات وأن الخطأ ملازم للطبيعة البشرية، ومن ناحية أخرى ان الخطأ وجزاءاته على درجات فلا يستوي اليسير منه بالجسيم وأن من استوى سلوكه ورجع الى الفضيلة لا ينبغي أن تسد في وجهه أبواب الرحمة والرزق"³.

¹ - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 235.

² - أنظر: سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، دون طبعة، مصر، 1996، ص 415.

³ - محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، دون طبعة، الاسكندرية، مصر، دون تاريخ نشر،

"ويعكس شرط الأهلية الأخلاقية حرص المشرع - بالنظر الى حجم الأمانة التي يؤتمن عليها الموظف في خدمة المجتمع بمجرد شغله للوظيفة - على ألا يتولى الوظيفة العامة الا من كانت سمعته طيبة وصفحته نقية بصفة عامة، فيستبعد منها من كان سلوكه على عكس ذلك، فالشخص الذي انحدر سلوكه الى فقدان حُسن السمعة لا يكون أهلا لتولي المناصب العامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحليا بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق، وهذا الشرط هو شرط صلاحية للتعيين في الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها، أي انه شرط ابتداء وانتهاء"¹.

الفرع الثالث: ان يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية:

"كل مترشح لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وينبغي ان تكون وضعيته منتظمة اتجاه قانون الخدمة الوطنية حتى يتسنى له الترشح وشغل وظيفة عمومية"²، ولقد شدد على ذلك القانون المتعلق بالخدمة الوطنية رقم 14-06³، حيث نصت المادة 07 منه: " كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه ان يوظف في القطاع العام أو الخاص، او ان يزاول مهنة او نشاطا حرا"، وعليه فإنه على المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يثبت للإدارة بوثائق رسمية انه في احدى وضعيات الخدمة الوطنية التالية: مؤدي، معفى لسبب طبي او اجتماعي، تم إرجاء تجنيده، مستفيد من تأجيل⁴. ومن هنا يتضح بأنه وللالتحاق بوظيفه عامة فإنه لا يشترط في المترشح أداء الخدمة الوطنية أو الاعفاء منها بل المهم ان يثبت بأنه في وضعية قانونية ازاء هذا الواجب الوطني، اللهم اذا كان الامر يتعلق ببعض الاسلاك لا سيما منها الامنية أو شبه الامنية والتي بالنظر لخصوصياتها يمكن لقوانينها الاساسية اشتراط تأدية المترشح للخدمة الوطنية او ان يكون معفى منها لأسباب غير صحية باعتبار ان طبيعة الوظيفة هي التي تقتضي ذلك⁵.

الفرع الرابع: توفر شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها:

¹ - المرجع نفسه، ص ص 244، 245.

² - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 203.

³ - قانون رقم 14-06 مؤرخ في 2014/08/09 يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية العدد 48، الصادرة في

2014/08/10، ص 04.

⁴ - أنظر المواد 23، 24، 27، 28 من القانون المذكور أعلاه.

⁵ - أنظر: رشيد حباني، مرجع سابق، ص 48.

أولاً: شرط السن:

"تحدد تشريعات الوظيفة العامة في مختلف الدول حداً أدنى لعمر الموظف العام، يتطابق في كثير من الحالات مع سن الرشد في قانون تلك الدولة، وذلك بهدف ضمان النضج العقلي والجسماني للموظف العام، وقدرته على تحمل مسؤولية وأعباء الوظيفة العامة"¹، "وعليه فإن المشرع عند وضعه لسن معينة بغرض الالتحاق بالوظيفة العامة فمن المؤكد أن يراعي جملة من الاعتبارات الموضوعية، فلا ينبغي المبالغة في سن التوظيف وفرض مثلاً 21 سنة لأن هذا الشرط سيحرم عدداً كبيراً من الالتحاق بالوظيفة العامة إلى غاية بلوغ هذا السن، ثم أن هناك تدرس وخروج من المدرسة والثانوية على المشرع أن يراعيه وكذلك نسبة البطالة"².

وقد "فصل المشرع الجزائري من خلال المادة 78 من أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، وبصفة نهائية في السن الدنيا المشترطة للالتحاق بوظيفة عمومية محدداً أياها بثمانية عشر (18) سنة كاملة، بينما لم تفصح النصوص التشريعية والتنظيمية السابقة التي تعني بالوظيفة العمومية، صراحة عن موقفها من هذه المسألة"³، أما بالنسبة للسن القصوى فلم يحددها المشرع في الأمر 06-03 السابق الذكر، تاركاً الأمر للسلطة التقديرية للإدارة والتي ستربطه بالتأكيد بعدم بلوغ المترشح سن التقاعد، باستثناء ما قد تنص عليه بعض القوانين الخاصة في هذا الشأن، وهو ما سنوضحه في المطلب الثاني ضمن الشروط الخاصة للتعيين في الوظيفة العامة، والعبرة في تحديد السن الدنيا هي تاريخ انتهاء التسجيلات في المسابقة"⁴.

ثانياً: شرط القدرة البدنية والذهنية:

"تقرض كل وظيفة عامة توافر قدر من الاستطاعة البدنية لممارستها والنهوض بأعبائها، فالموظف العام يمضي الساعات الطوال في اليوم الواحد مستجيباً لمتطلبات وظيفته، وهذا يستوجب تمتعه بقدر معقول من الاستطاعة البدنية لتمكينه من توفير الخدمة العامة ولضمان استمرارية المرفق العام"⁵، فالصلاحية الجسمانية شرط هام لمن يشغل وظائف الدولة، والا فإن مصالحها سيصيبها الضرر بسبب مرض أو عجز أو تغيب الموظف، هذا بالإضافة إلى

¹ - حمدي القبيلات، مرجع سابق، ص 223.

² - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 98.

³ - رشيد حباني، مرجع سابق، ص 49.

⁴ - أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

⁵ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 98، 99.

احتمال انتشار العدوى من الموظف بين زملائه في حال كان مصابا بمرض معدي، الا ان درجة اللياقة الصحية المطلوبة تختلف من وظيفة الى اخرى بحسب طبيعة مهام وواجبات الوظيفة، حيث نجد مثلا المادة 14 من الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين المعتمدة بعمان في أبريل سنة 1993، والتي صادقت عنها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-282 تنص على ان يكفل تشريع كل دولة الاولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الاجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وامكانياتهم¹.

وفي ذات السياق تنص المادة 24 من القانون 02-09 المتعلق بحماية الاشخاص المعوقين وترقيتهم²، على انه لا يجوز اقضاء اي مترشح بسبب اعاقته من مسابقة او اختبار او امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية او غيرها إذا اقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني عدم تنافي اعاقته مع هذه الوظيفة³، وعليه فإنه يجوز تعيين ذوي الاعاقة ما لم تمنعهم اعاقته من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعينون فيها، بمعنى انه يمكن ان يكون الموظف فاقدا للبصر او السمع أو معاقا حركيا ويعمل بوظيفة تتناسب مع قدراته الصحية⁴.

ولا يكفي توافر القدرة البدنية، بل وجب ان تلازمها القدرة الذهنية، فالأمر يتعلق بوظيفة عامة ولا ينبغي ان تسند بالنظر لأهميتها الا لمستحقيها وهم الاشخاص الذين ثبت خلوهم من أي عائق ذهني يحول دون ممارستهم لوظائفهم، فإن نحن رخصنا لمن لهم اعاقات ذهنية بالالتحاق بعالم الوظيفة فإن ذلك سيؤثر سلبا على أداء الخدمة العامة ومردود المرفق العام.

"ويثبت شرط الاهلية البدنية من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب: طب عام، طب الصدر، طب العيون، وهو ما جاء في المنشور رقم 16 ك خ الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 29/04/2006"⁵، أي انه على المترشح تقديم شهادة طبية تثبت خلوه من اي مرض صدي او عام بما فيها الامراض العقلية او العاهات التي لا تتلاءم وشغل الوظيفة، كما يمكن للإدارة عند الاقتضاء، تنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض اسلاك الموظفين وفق ما نصت عليه المادة 76 من الامر

1- مرسوم رئاسي رقم 05-282، السالف الذكر.

2- قانون رقم 02-09 مؤرخ في 08/05/2002 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية. العدد 34،

الصادرة في 14-05-2002، ص 06.

3- أنظر المادة 18 من القانون رقم 02-09، السالف الذكر.

4- أنظر: حمدي القبيلات، مرجع سابق، ص 224.

5- عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 99.

03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا: شرط المؤهل الموافق للوظيفة المراد الالتحاق بها:

"تستدعي بعض الوظائف العامة توافر مؤهلات علمية او فنية في المرشح للتعين في الوظيفة العامة"¹، ومستوى التأهيل المطلوب مرتبط بالمهام والصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية، والعبرة في ذلك بالقانون الاساسي الخاص الذي يحكم المسار المهني للموظفين²، "وذلك لأن وظائف الدولة كثيرة ومتنوعة، وقطاعات النشاط متعددة، وما يصلح من مؤهل في وظيفة قد لا يصلح في وظيفة أخرى، وعليه فإنه من الانسب والافضل ترك مسألة تحديد المؤهل للنصوص الخاصة كأصل عام"³.

فعلى سبيل المثال نجد المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 16-280⁴، ينص على ان المؤهل المطلوب لشغل رتبة عون مكتب هو مستوى السنة الأولى ثانوي كامله حسب نص المادة 39 منه، أما المادة 19 مكرر والتي استحدثت بموجب المرسوم 16-280 المذكور اعلاه فقد حددت شهادة الماستر كمؤهل للالتحاق برتبة متصرف محلل وهي رتبة لم تكن موجودة من قبل ضمن سلك المتصرفين بالنسبة للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة، وهذا الاستحداث فرضته الاصلاحات التي مست قطاع التعليم العالي بانتهاجها نظام "ال ام دي" LMD وما نتج عنه من تغيير مس الشهادات الممنوحة من قبل الجامعات الجزائرية سواء من حيث درجاتها او مسمياتها، والتعديلات لا زالت متوالية فيما يخص المؤهلات المطلوبة للالتحاق بمختلف الرتب، وذلك لتحقيق التوافق والتكيف بين ما تخرجه المؤسسات الجامعية وبين ما يتطلبه عالم الشغل.

وتوضيحا للتداخل الذي شهدته بعض الادارات العمومية فيما خص التعامل بين الشهادات الجامعية للنظام القديم والشهادات الجامعية الممنوحة في اطار نظام "ال ام دي" الجديد أصدر الوزير الاول تعليمة بتاريخ 2014/12/09 تحت رقم 328. و.أ، موضوعها عدم قبول اي

¹ - حمدي القبيلات، مرجع سابق، ص 232.

² - أنظر: سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 205.

³ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 100.

⁴ - مرسوم تنفيذي 16-280 مؤرخ في 2016/11/02 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 2008/01/19

المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة

الرسمية. العدد 66، الصادرة في 2016/11/09، ص 04.

تميز للشهادات السالفة الذكر وأنه ينبغي التكيف مع النظام الجديد من أجل تمكين خريجي المؤسسات الجامعية من الالتحاق بالوظائف، ولقد فرضت الرسالة المنشور رقم 444 بتاريخ 2000/07/29 والمتعلقة بتوثيق الشهادات والمؤهلات على الإدارة المكلفة بالتوظيف الاتصال بالإدارة المعنية (المؤسسة مصدرة الشهادة) بغرض توثيق الشهادة أو المؤهل، ولنفس الغرض صدرت الرسالة المنشور رقم 28 ك خ لسنة 2003 عن المديرية العامة للوظيفة العامة¹. والمؤهل المطلوب للالتحاق بالوظيفة لا يعني فقط المؤهل العلمي والدراسي بل قد يكون المؤهل المطلوب بدنيا فقط، وذلك في بعض الوظائف التي لا تستدعي مستوى تعليمي معين في المترشح بقدر ما تحتاج لقدرته البدنية للتمكن من أداء مهامه على أحسن وجه كالذي يتطلبه - على سبيل المثال - الالتحاق برتبة عون النظافة والنقاوة العمومية حيث نصت المادة 308 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية² على ما يلي : " يوظف اعوان النظافة والنقاوة العمومية من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل البدني الذي يتوافق مع طبيعة النشاط "، وذلك لان مثل هذه الوظائف ونظرا لمشقتها فهي تحتاج الى شخص مؤهل بدنيا للقيام بالمهام التي تملئها عليه الوظيفة.

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 101.

² - مرسوم تنفيذي 11-334 مؤرخ في 20/09/2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية العدد 53، المؤرخة في 28/09/2011، ص 03.

المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتعين في الوظيفة العمومية:

تطرقنا في المطلب الاول للشروط العامة للتوظيف والتي عددها المادة 75 من احكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية¹، وهي تعتبر شروطا اساسية يجب توفرها في اي مترشح يرغب في الالتحاق بوظيفة عمومية في المؤسسات والادارات العمومية، ويمكن القول انها بمثابة القاعدة العامة في مجال شروط شغل الوظائف العامة، وما خرج او زاد عنها فهو استثناءات جاءت بها بعض القوانين الخاصة نظرا لخصوصية اسلاكها ورتبتها، وذلك طبقا لما جاء في نص المادة 77 من ذات القانون التي تنص: " يمكن او توضح القوانين الاساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الاسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه"، وعليه فقد اجاز المشرع للقوانين الاساسية التوضيح والتدقيق في بعض الشروط طبقا لما تمليه طبيعة بعض الوظائف وخصوصياتها، وهو ما نجم عنه بعض التقييد والاضافات على تلك الشروط العامة المنصوص عليها في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، و نجد ان هذه الشروط تختلف من وظيفة الى أخرى وهي تتعلق عادة بالسن والقدرة البدنية للمترشح وحسن سيرته والجنسية ... الخ.

قد لا يمكننا حصر هذه الشروط لاختلاف وتعدد القوانين الخاصة، وتتنوع شروط ومتطلبات الالتحاق بكل سلك ووظيفة، إلا أننا سنحاول فيما يلي ذكر أبرزها:

الفرع الأول: فيما يتعلق بشرط السن:

لقد حدد المشرع السن الدنيا للالتحاق بالوظائف العامة ببلوغ المترشح 18 سنة كاملة طبقا لما جاء في نص المادة 78 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية²، غير انه وكما سبق الذكر لم ينص على السن القصوى لتولي الوظائف العامة تاركا الامر للسلطة التقديرية للإدارة والذي سيكون مقرونا مما لا شك فيه بعدم بلوغ المترشح لسن التقاعد، غير أن الامر لا يمنع بعض القوانين الخاصة من تحديد السن الدنيا وكذا القصوى المطلوبة للالتحاق بمختلف اسلاكها، وذلك بما يتناسب مع المهام التي تتطلبها كل وظيفة، وفي هذا الشأن وعلى سبيل المثال نجد القانون الاساسي لموظفي الأمن الوطني³ يحدد السن بالنسبة للالتحاق برتبة عون

¹ - أمر رقم 03-06، السالف الذكر.

² - المصدر نفسه.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 2010/12/22 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك

الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية. العدد 78، الصادرة في 2010/12/26، ص 04.

شرطة من 19 سنة على الأقل الى 23 سنة على الاكثر، ومن 22 سنة الى 25 سنة بالنسبة للالتحاق برتبة ملازم أول للشرطة¹، بينما بالنسبة للقانون الخاص بإدارة الغابات² فقد حدد سن الالتحاق برتبة عون الغابات من 19 سنة الى 28 سنة على الاكثر³، أما القانون الاساسي الخاص بموظفي إدارة السجون⁴ فقد اكتفى فقط بتحديد السن القصوى للالتحاق بجميع الرتب لمختلف الاسلاك وهي 30 سنة وفقا لنص المادة 24 منه، وعليه فإن السن الدنيا ستكون تلك المحددة بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وهي 18 سنة .

الفرع الثاني: فيما يتعلق بالقدرة البدنية:

او ما يسمى بالصلاحيية البدنية لتولي المنصب، حيث تشترط بعض القوانين الاساسية نظرا للطبيعة الخاصة لوظائفها، اجتياز فحص طبي ونفسي بنجاح كشرط للالتحاق بها، كما هو عليه الحال في الالتحاق بالأسلاك الخاصة بالحماية المدنية⁵، وذلك طبقا لما ورد في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بنصه على: "يمكن الادارة، عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين"⁶، كما انها قد تشترط ضمن شروط التوظيف مواصفات خاصة يجب توفرها في المترشحين، فمثلا بالنسبة للالتحاق بأسلاك الامن الوطني يشترط ان لا تقل قامة المترشحين عن 1.70 متر بالنسبة للذكور و 1.65 متر بالنسبة للإناث، وان تكون حدة رؤية العينين تعادل 15/10 بدون استعمال النظارات او عدسات التصحيح على الا تكون حدة رؤية العين الواحدة اقل من 10/7⁷، وهي نفس الشروط المطلوبة للالتحاق بأسلاك الحماية المدنية⁸، اما بالنسبة للالتحاق بالأسلاك الخاصة بإدارة السجون فكان شرط طول المترشح أقل حيث يشترط ان تكون القامة 1.66 متر للذكور و

¹- انظر المادة 73، 92 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322، السالف الذكر.

²- مرسوم تنفيذي رقم 11-127 مؤرخ في 22/03/2011 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية العدد 18، الصادرة في 23/03/2011، ص 12.

³- انظر المادة 54 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

⁴- مرسوم تنفيذي رقم 08-167 مؤرخ في 07/06/2008 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية العدد 30، الصادرة في 11/06/2008، ص 06.

⁵- انظر المادة 49 فقرة أخيرة من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

⁶- أنظر المادة 76 من الأمر 06-03، السالف الذكر.

⁷- انظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322، السالف الذكر.

⁸- أنظر المادة 49 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106 مؤرخ في 06/03/2011 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية العدد 15، الصادرة في 09/03/2011، ص 04.

1.58 متر بالنسبة للإناث¹، ونفس الامر نجده بالنسبة للالتحاق بالأسلاك الخاصة بإدارة الغابات²، ومرد ذلك الاختلاف يرجع بالتأكيد الى طبيعة المهام المتعلقة بكل سلك فمما لا شك فيك ان المهام الموكلة لأعوان الامن الوطني ليست نفسها التي يقوم بها موظفو ادارة الغابات، وتأكيذا على الاهلية البدنية للمترشحين نجد القوانين الاساسية الخاصة بالأسلاك سابقة الذكر تشترط في مجملها أن لا يكون المترشح قد أعفى من أداء الخدمة الوطنية لسبب طبي، ويرجع ذلك الى ان هذه الوظائف تتطلب تأهيلا بدنيا وصحيا في المترشح وهو ما يستدعي بطبيعة الحال استبعاد من لديه موانع صحية أدت الى اعفائه من أداء واجب الخدمة الوطنية لأنه ومن المؤكد لن يستطيع تحمل أعباء هذه الوظائف التي تتطلب لياقة بدنية عالية في شاغليها، أما القانون الاساسي الخاص بأسلاك ادارة السجون فقد ذهب الى ابعد من ذلك حيث اشترط ان يكون المترشح قد أدى الخدمة الوطنية أو أعفى منها لسبب غير طبي، ولا نعلم قصد المشرع من وضع هذا الشرط في هذا السلك بالذات دونا عن الاسلاك الاخرى.

الفرع الثالث: فيما يتعلق بحسن السيرة:

لا يشترط لسوء سيرة المرء أن يكون قد وجه اليه اتهام مشين أو صدرت ضده أحكام، وانما يكفي للقول بسوء السيرة ان تقوم ضده الشبهات وتعلق بسمعته شوائب تتداولها الألسن دون أن يصل الأمر الى حد الادانة بأحكام جنائية، وتطبيقا لذلك فإن سمعة الشخص تتأثر بمسلكه الشخصي أو الخلقي، أو باتهام جدي وان لم تقم بسببه دعوى عمومية أو تأديبية، لأمر يرجع الى عدم كفاية الأدلة، أي ان الشخص قد يكون مشبوها ولا يتمتع بسيرة حسنة ورغم ذلك تجد صحيفته القضائية خالية من اي ملاحظات، والمستوى المطلوب لحسن السمعة أمر يتفاوت تبعا لمستوى الوظيفة وخطورتها ومسؤولياتها³، ولهذا فإننا نجد بعض القوانين الاساسية ونظرا لخصوصيتها، تشترط للالتحاق بأسلاكها اجراء تحقيق اداري مسبق، يسند القيام به للجهات الأمنية المختصة، للبحث والتحري والتأكد من حسن سيرة المترشحين الناجحين وصلاحياتهم الاخلاقية لشغل الوظيفة، الا ان الاختلاف الوارد في هذا الشأن هو مرحلة وتوقيت اجراء هذا التحقيق الاداري، فمن هذه القوانين من جعله سابقا على التعيين وشرطا له،

¹ - أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167، السالف الذكر.

² - أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 11-127، السالف الذكر.

³ - أنظر: محمد أنس قاسم، مرجع سابق، 152.

كما هو الشأن بالنسبة للالتحاق بأسلاك الامن الوطني¹، بينما جعلت بعض القوانين الاساسية الاخرى من النتيجة الايجابية للتحقيق الاداري شرطا للترسيم، مثلما هو عليه الامر في القوانين الاساسية لموظفي ادارة السجون²، والحماية المدنية³، وادارة الغابات⁴، ومن وجهة نظرنا أنه كان أولى بالمشروع هنا، أن يربط نتائج التحقيق الاداري بالتعيين لا بالترسيم، فما دام حسن سمعة الموظف في مثل هذه الاسلاك يشكل شرطا أساسيا لبقائه في الوظيفة، فلما لا يكون ذلك من بداية الأمر، تفاديا للعبء الذي ستتحمله الإدارة في حال ظهرت نتائج التحقيق الاداري للموظف - بعد قضائه لفترة التربص في الإدارة - سلبية، وكذا تقليصا لإجراءات كثيرة كان بإمكانها الاستغناء عنها، خصوصا وان الرسالة المنشور رقم 37 المؤرخة في 21 سبتمبر 2005، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمتعلقة بالتحقيق الاداري، نصت على انه بالنسبة للإدارات التي يكون فيها اجراء التحقيق الاداري جوازي إلا ان الإدارة ارتأت ضرورة اجراءه، فإنه في هذه الحالة يجب عليها ان تجريه وتعرف نتائجه قبل الاعلان عن النتائج النهائية لمسابقات التوظيف، كما أن المادة 2/77 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الحالي⁵، أجازت للقوانين الاساسية الخاصة تحديد الاسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على اجراء تحقيق اداري مسبق، فالمشروع ذكر الالتحاق بمعنى التوظيف والتعيين وليس الترسيم والتثبيت في الرتبة.

وفي الأخير "تجدر الإشارة الى أن شرط حسن السمعة كان مدرجا في كل من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، والقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية لسنة 1985، حيث جمعت هذه القوانين بين شرط التمتع بالحقوق المدنية وشرط حسن السيرة والأخلاق، الا انه وباعتبار ان شرط حسن السيرة والاخلاق شرط لا يقابله مدلول قانوني معين، ولا يمكن تحديده بدقة، فقد تم انتقاده بشدة والاستغناء عنه في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية سنة 2006"⁶.

¹ - انظر المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 2010/12/22 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية العدد 78، الصادرة في 2010/12/26، ص 04.

² - أنظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي 08-167، السالف الذكر.

³ - أنظر المادة 50 من المرسوم التنفيذي رقم 11-106، السالف الذكر.

⁴ - أنظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 11-127، السالف الذكر.

⁵ - أمر رقم 06-03، السالف الذكر.

⁶ - رشيد حباني، مرجع سابق، ص 46.

الفرع الرابع: فيما يتعلق بشرط الجنسية:

كما سبق وان ذكرنا فإن شرط الجنسية الجزائرية للالتحاق بالوظيفة العمومية جاء مطلقا دون قيد حسب الصيغة التي جاء بها في نص المادة 75 من الامر 06-03 والتي عدت الشروط العامة للتوظيف، فالمشرع لم يحدد إن كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة، الا انه وبالرجوع لبعض القوانين الخاصة فإن الامر قد يختلف في هذه المسألة، فعلى سبيل المثال نجد المشرع يشترط الجنسية الجزائرية الأصلية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بالأمن الوطني¹، وهو شرط نجده منطقيا بل وجوهريا حيث أن موظفي الأمن الوطني بمختلف رتبهم هم حماة للوطن حراس له، يفدونه بأرواحهم وكيف لمثل هذا الامر أن يتوفر فيمن ليس بجزائري الاصل، فحب الوطن والتضحية من أجله شيء مقدس لا يمكن أن يشعر به الا ابناء ذلك الوطن. كما قد يشترط المشرع أقدمية معينة في الجنسية للالتحاق ببعض الاسلاك، كما هو عليه الأمر للالتحاق بالأسلاك الخاصة بإدارة السجون، حيث اشترط أن تكون للمترشح للوظيفة الجنسية الجزائرية منذ 05 سنوات على الأقل². ومن المؤكد ان مرد اشتراط الجنسية الأصلية أو الأقدمية في الجنسية، هو حساسية هذه الأسلاك وارتباطها بالجانب الأمني للبلاد مما يتطلب التأكد من ولاء المتقدم لشغل تلك الوظائف.

¹ - أنظر المادة 47 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322، السالف الذكر.

² - أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08-167، السالف الذكر.

خلاصة الفصل

في نهاية هذا الفصل نخلص الى ان مبدأ المساواة ومبدأ الاستحقاق للالتحاق بالوظائف العامة ليسا مبدأين متناقضين بل هما متكاملين حيث يكمل احدهما الاخر فالتعيين حسب الكفاءة لا يعني خرقاً لمبدأ المساواة امام تولي الوظائف العامة، وانما تهذيباً وتفعيلاً له، لأنه يركز على اختيار الافضل من بين المترشحين الممنوحين فرصاً متساوية، من ناحية اخرى فان مبدأ المساواة يدعم مبدأ التعيين حسب الاستحقاق والكفاءة لان المساواة لا تكون الا بين المتساوين في الظروف.

والمساواة بين جميع المترشحين هو امر يستحيل تطبيقه عملياً، من ناحية، لعدم قدرة الادارة على استيعاب كل المتقدمين لطلب الوظائف سواء مادياً او بشرياً، ومن ناحية اخرى لان العديد من الوظائف الادارية تتطلب مهارات وامكانيات معينة للقيام بها، وتوظيف الادارة للشخص غير المؤهل سيؤثر سلباً على آدائها، لذا وجب اعمال مبدأ الاستحقاق لتقليص عدد المترشحين الى العدد المعقول ومن ثم - وحسب الجدارة - اختيار اكفئهم واحقهم بتلك الوظيفة من بين من تتوفر فيهم الشروط الموضوعية المختلفة التي حددها المشرع والتي نجدها تختلف احياناً من وظيفة الى أخرى حسب طبيعة وخصوصية كل وظيفة.

وبهذا فإن الادارة لا تملك مطلق الحرية لاختيار اعوانها بل هي مقيدة بمجموعه من الضوابط والمعايير التي حددها المشرع لضمان حياد الادارة وعدم تحيزها الذي كرسه الدستور، ولا يتحقق ذلك الا بالابتعاد عن كل مظاهر التمييز مهما كان مردها والالتزام بقواعد وشروط موضوعية تضمن فعالية ونجاعة العمل الاداري.

الفصل الثاني

طرق الالتحاق بالوظيفة العموميّة

في الجزائر

تمهيد

إن مجرد استيفاء الشروط اللازمة للالتحاق بإحدى الوظائف العامة لا يكفي في حد ذاته ليصبح المرشح موظفا عاما، بل لا بد من المرور عبر طرق اختيار معينة يتم من خلالها تولية الوظائف العمومية في حدود المناصب المالية المتوفرة، وذلك بعد المفاضلة بين المتقدمين لشغل تلك الوظائف واختيار اكفئهم لشغل الوظائف الشاغرة، ولقد تعددت طرق اختيار الموظفين منذ عُرِفَت الوظيفة العامة، واندثر منها ما كان قائما على أسس غير موضوعية تستند على التمييز السلبي بين المترشحين، او تلك التي تُعتبر وظائف الدولة حقا متوارثا لفئة معينة من الاشخاص، وقد حدد المشرع الجزائري طرق الالتحاق بالوظائف العمومية في نص المادة 80 من الامر 03-06 المتضمن القانوني الاساسي العام للوظيفة العمومية بنصها:

" يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على اساس الاختبارات،
 - المسابقة على اساس الشهادات بالنسبة لبعض اسلاك الموظفين،
 - الفحص المهني،
 - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الاساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".
- وسنأتي لتفصيل هذه الطرق من خلال دراستنا لهذا الفصل، كما ارتأينا التطرق الى التوظيف عن طريق التعاقد، الذي أجاز المشرع للمؤسسات والادارات العمومية اللجوء اليه بصفة استثنائية، كما أن نمط التوظيف فيه يتشابه الى حد كبير مع طريقة الفحص المهني المذكورة في المادة 80 أعلاه.

وعليه فقد قسمنا دراسة هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الاول: المسابقات كطريقة للالتحاق بالوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: الطرق الأخرى للتوظيف.

المبحث الأول: المسابقات كطريقة للالتحاق بالوظيفة العمومية:

"تعد هذه الطريقة من الاساليب المتقدمة في الادارة الحديثة لاختيار الموظفين العموميين، لأنها افضل الطرق وأكثرها تحقيقا للعدالة ومبدأ تكافؤ الفرص"¹، حيث تأخذ في الاعتبار قدرات وكفاءات المترشحين ومدى صلاحيتهم لتولي المناصب الإدارية، "وبذلك اصبح الاختيار على اساس الجدارة والاستحقاق هو الطريق السليم لاختيار الموظفين العموميين ودخولهم ميدان العمل الوظيفي، ويتحقق ذلك بواسطة الاخذ بأسلوب المسابقة"²، "الذي يقوم على اساس موضوعية وكفيلة بتحقيق مبدأ المساواة الذي يبعد عن الوظيفة اساليب المحسوبية والوساطة"³.

"وتقوم هذه الطريقة على اساس عقد امتحانات تنافسية للمتقدمين لشغل الوظائف العامة، لفرز الأكفأ منهم لإشغالها، ويكون ذلك من خلال الاعلان في الصحف والاصاق وبكل الوسائل الملائمة، عن توفر عدد من الوظائف ضمن شروط معينة"⁴، وعلى كل من يرغب في المشاركة ممن تتوفر فيه الشروط المعلن عنها في المسابقة، سواء أكانت هذه الشروط هي نفسها شروط تولي الوظائف بصفة عامة، أم كانت أكثر منها لإضافة شروط خاصة حسب طبيعة الوظيفة، أن يتقدم طالبا شغل الوظيفة، ليخضع بعد ذلك لامتحان تنافسي مع بقية المتقدمين، ويكون التعيين في الوظائف طبقا للترتيب التنازلي لنتائج المسابقة، فيُعَيَّن الحاصل على اعلى الدرجات ثم من يليه، فمن يليه ... وهكذا، حسب عدد الوظائف الشاغرة"⁵.

ولقد تبنى المشرع الجزائري هذا النظام، حيث نصت المادة 80 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية الحالي⁶ على: يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات،
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض اسلاك الموظفين،
-

¹-حمدي القبيلات، مرجع سابق، ص 235.

²- عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 246.

³- محمد جمال مطلق الذنبيات، مرجع سابق، ص 299.

⁴-حمدي القبيلات، مرجع سابق، ص 235.

⁵-أنظر: ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 265.

⁶- أمر رقم 06-03، السالف الذكر.

ومسابقات التوظيف في الجزائر تنظمها عدة نصوص قانونية وتنظيمية فيما يخص إعدادها وسيرها بداية من تحرير قرار فتحها الى غاية اعلان نتائـجها، منها المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 2012/04/25 الذي يحدد كـيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية السابق الذكر، والتعليمة رقم 01 المؤرخة في 2013/02/20 المتعلقة بتطبيق احكام هذا المرسوم¹، وفيما يلي سنأتي لتفصيلها في المطالبين التاليين.

¹ - تعليمة رقم 01/م ع و ع، مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها.

المطلب الأول: المسابقات على أساس الاختبارات:

نصت تعليمية رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 جانفي 2007 المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الجديدة تطبيقا لأحكام الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أنه يجب أن تشكل المسابقات على أساس الاختبارات الطريقة المفضلة من أجل انتقاء المترشحين للالتحاق بالوظيفة العامة.

وتتمثل المسابقة على أساس الاختبار في إجراء امتحانات كتابية في مواد ترتبط بتخصص الرتبة المراد الالتحاق بها، بالإضافة إلى أخرى شفاهية عن الاقتضاء، حسب القوانين الأساسية المنظمة للأسلاك، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹، وكذا تعليمة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 سابقة الذكر، نخلص إلى ما يلي:

الفرع الأول: الإجراءات المتعلقة بالمسابقة:

عند حصول المؤسسة أو الإدارة العمومية على مدونة المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المالية الجارية، تقوم بتوزيع المناصب المالية الشاغرة على مختلف أنماط التوظيف والترقية، حيث عليها التوفيق بين احتياجات التوظيف الخارجي وبين متطلبات الترقية الداخلية للموظفين، باعتبارها حقا قانونيا للمعنيين طبقا لنص المادة 05 من المرسوم التنفيذي 12-194 سابق الذكر، ويكون ذلك بموجب قرار يبلغ حسب الحالة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، لتبدأ بعدها الإدارة في إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بالتنسيق مع مصالح الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وبعد تأشير هذا المخطط من قبل هذه الأخيرة تشرع الإدارة المعنية في تنفيذ عمليات التوظيف المبرمجة ضمن هذا المخطط، وتتم العملية على عدة مراحل يمكننا تلخيصها كالتالي:

أولا: إعداد قرار فتح المسابقة:

حسب نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور أعلاه، فإنه يتم فتح مسابقة التوظيف عن طريق قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين للإدارة أو المؤسسة العمومية المنظمة للمسابقة، ويجب أن يوضح القرار أو المقرر على وجه الخصوص:

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

- الاسلاك او الرتب التي فتحت من أجلها المسابقة، وكذا عدد المناصب المطلوب شغلها،
 - الشروط القانونية وكذا الشهادات والمؤهلات المطلوبة للمشاركة في المسابقة،
 - عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وكذا النقاط الاقصائية،
 - آجال فتح التسجيلات وانتهائها،
 - تشكيلة لجنة القبول والنجاح النهائي في المسابقة،
- واخيرا يجب الاشارة الى امكانية الطعن بالنسبة للمترشحين غير المقبولين للمشاركة في المسابقة مع تبيان آجاله واجراءاته،

ثم بعدها يتم تبليغ القرار لمصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 05 أيام عمل، ابتداء من تاريخ توقيعه، مقابل وصل استلام، وذلك من أجل إبداء رأيها كتابيا في مدى مطابقة القرار للتنظيم المعمول به في أجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامه، وبانقضاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا طبقا لما جاء في نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194 المذكور أعلاه.

ثانيا: اشهار المسابقة:

طبقا لما جاء في المرسوم التنفيذي 12-194¹، فإنه على الادارة المعنية اشهار مسابقة التوظيف في اجل اقصاه 07 أيام عمل من تاريخ حصولها على رأي المطابقة من مصالح الوظيفة العمومية المختصة اقليميا، ويتم ذلك بالوسائل التالية:

أ- عن طريق الاعلان بالصحافة المكتوبة وبكل وسيلة ملائمة بالنسبة للرتب من الصنف 10 فما فوق، ويكون في يوميتين واحده باللغة العربية واخرى بالفرنسية على الاقل بالنسبة للمسابقات ذات البعد الوطني، وفي يومية واحدة وطنية او جهوية الصادرة بإحدى اللغتين العربية او الفرنسية على الاقل بالنسبة للمسابقات الاخرى.

ب- عن طريق الالصاق على مستوى وكالات التشغيل وبكل وسيلة اخرى ملائمة، بالنسبة للرتب المصنفة في الصنف 09 فما أقل.

وزيادة على طرق الاشهار المبينة اعلاه، يتعين على الادارة المعنية اشهار المسابقة وجوبا على موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية:

<http://www.concours-fonction-publique.gov.dz/>

¹ - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

ويتضمن الاعلان عن المسابقة بصفة عامة معلومات تتعلق بتحديد الرتبة المراد الالتحاق بها ونمط التوظيف، وعدد المناصب المالية المفتوحة والشروط المطلوبة للالتحاق وكذا الوثائق المكونة لملف الترشيح، كما يوضح مكان وأجل ايداع الملفات الذي يتراوح بين 15 يوم عمل كحد ادنى و 30 يوم عمل كحد اقصى من تاريخ اول اعلان في الصحافة المكتوبة أو اللصاق¹.

ثالثا: فتح التسجيلات واستلام ملفات الترشيح:

فور الاعلان عن فتح المسابقة حسب الحالة، تشرع الادارة في استلام ملفات المترشحين سواء تلك المرسلة عبر البريد عن طريق رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام، او تلك المودعة لديها مباشرة ضمن الآجال القانونية، ويتعين على الادارة تسليم كل مترشح وصل استلام يتضمن وجوبا عدد ونوعية الوثائق المودعة ضمن ملف الترشيح.

وكما تمت الاشارة سابقا، فإنه وبغية ضمان استقرار الموظفين وكذا الاستغلال الأمثل للمناصب المالية فقد كرس المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المشار اليه سابقا، معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله كعنصر فاصل لمشاركة المترشحين في مسابقات التوظيف الخارجية باستثناء المسابقات ذات الطابع الوطني التي تفتح لجميع المترشحين على مستوى الوطن.

رابعا: الدراسة التقنية لملفات المترشحين:

بعد انتهاء الآجال القانونية المحددة ضمن الاعلان لاستلام ملفات الترشيح، يتعين على الادارة المعنية دراسة ملفات المترشحين في أجل اقصاه 10 ايام من تاريخ غلق التسجيلات²، ويتم ذلك من طرف لجنة خاصة تتأصلها السلطة التي لها صلاحية التعيين وتتكون من ممثلي الادارة او المؤسسة العمومية، وممثلين منتخبين عن اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء للسلك او الرتبة المعنية، حيث تقوم اللجنة المذكورة بإعداد محضر تقني يتضمن اسماء المترشحين المقبولة ملفاتهم للمشاركة في المسابقة، وكذا اسماء المترشحين المرفوضة ملفاتهم مع ذكر سبب الرفض وتحديد المرجع القانوني المعتمد في الرفض، ويتم وجوبا تبليغ المترشحين بقبول او رفض ملفاتهم كتابيا بواسطة رسالة فردية او عن طريق اللصاق على مستوى الادارة او بأية طريقة ملائمة، في اجل لا يقل عن 10 ايام عمل قبل التاريخ المحدد للمسابقة، ويمكن لمن

¹- أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي 12-194، السالف الذكر.

²- تعليمية رقم 01/م ع و ع، مؤرخة في 20 فيفري 2013، السالفة الذكر، ص 11.

رفضت ملفاتهم تقديم طعون لدى الادارة المعنية لتبت فيه وترد على المعنيين قبل 05 ايام عمل على الاقل من تاريخ اجراء المسابقة¹.

يتم تبليغ المحضر المذكور الى مصالح الوظيفة العمومية المختصة اقليميا في اجل لا يتعدى 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات.
الفرع الثاني: اجراء المسابقة على اساس الاختبارات:

يتضمن هذا النوع من المسابقات اختبارات كتابية، واخرى شفاهية عند الاقتضاء، يسند إجراؤها الى مراكز مؤهلة لذلك، وفق ما تحدده القوانين والتنظيمات.
أولا: المراكز المؤهلة لإجراء المسابقة على اساس الاختبارات:

يسند اجراء المسابقات على اساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، الى المؤسسات العمومية التي تضمن تكوينا في التخصص لمستوى يعادل على الاقل مستوى المؤهل او الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها، ويكون ذلك طبقا للنصوص القانونية المحددة للمراكز المؤهلة حسب كل قطاع، فعلى سبيل المثال بالنسبة للالتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية فمراكز الامتحان المؤهلة لتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية محددة في منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 02 المؤرخ في 07 فيفري 2011² (الجامعات والمراكز الجامعية والمدارس العليا المتخصصة، التي تُكوّن في الاختصاص بالنسبة للرتب المصنفة من 10 الى 16، وجامعات التكوين المتواصل والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، التي تُكوّن في الاختصاص بالنسبة للرتب المصنفة من 05 الى 10)، أما بالنسبة للأسلاك الخاصة فنذكر على سبيل المثال للالتحاق برتب الموظفين المنتمين للإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والاقواف فإن مراكز الامتحان المؤهلة هي المدرسة الوطنية لتكوين وتحسين مستوى اطارات ادارة الشؤون الدينية والاقواف بالجزائر وذلك بالنسبة للالتحاق برتب: مفتش التوجيه الديني والتعليم القرآني، مفتش إدارة الأملاك الوقفية، مفتش رئيسي، وكيل أوقاف، وكيل أوقاف رئيسي، إمام أستاذ، إمام أستاذ رئيسي، مرشدة دينية، مرشدة دينية رئيسية، أما للالتحاق برتب: إمام مدرس، استاذ التعليم القرآني، مؤذن وقيم، فإن المعاهد الوطنية للتكوين المتخصص للأسلاك الخاصة بإدارة

¹ - أنظر المواد 15، 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر .

² - منشور رقم 02 مؤرخ في 07 فيفري 2011، صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية يحدد قائمة مراكز الامتحان المؤهلة لتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.

الشؤون الدينية والأوقاف هي المؤهلة لإجراء الامتحانات الخاصة بالرتب المذكورة، كما يمكن لمدير المدرسة الوطنية لتكوين وتحسين مستوى اطارات ادارة الشؤون الدينية والأوقاف ومديري المعاهد الوطنية للتكوين المتخصص للأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية والأوقاف ان ينشئوا بموجب مقرر عند الحاجة وكل فيما يخصه مراكز امتحان ملحقة، وذلك حسب القرار المؤرخ في 20 جويلية 2016¹.

وتقوم مراكز الامتحان هذه بتوقيع دفتر شروط مع مصالح الوظيفة العمومية، طبقا لما جاء في التعليم رقم 05 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والمؤرخة في 10 أفريل 2006، ويتضمن دفتر الشروط تحديد الكيفيات العملية للتكفل بتنظيم واجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات من طرف رئيس مركز الامتحان، وذلك حتى يصبح المركز مؤهلا لتنظيم مثل هذه المسابقات، كما يوضح دفتر الشروط مسؤوليات رئيس المركز، ويخول للمصالح المكلفة بالوظيفة العمومية القيام بأي عملية رقابة تخص هذه المسابقات ولو بصفة فجائية، للتأكد من مدى احترام البنود المنصوص عليها في دفتر الشروط، وذلك بقصد إضفاء الشفافية والنزاهة على هذه المسابقات.

تقوم الادارة المعنية بإيداع ملف اجراء المسابقة على اساس الاختبار على مستوى المركز المؤهل لإجراء الامتحان، والذي يتكون من:

- الاتفاقية المبرمة بين الادارة المعنية والمركز المختص،
- نسخة من قرار فتح المسابقة،
- نسخة من اشهار المسابقة،
- نسخة من المحضر للجنة التقنية لدراسة الملفات،
- نسخة من رأي بالمطابقة من مصالح الوظيفة العمومية،

ثانيا: الاختبارات الخاصة بالمسابقة والاجراءات المتعلقة بها:

1- فيما يتعلق بالاختبارات الكتابية:

بالنسبة لهذا النوع من المسابقات فإن المترشح يجتاز امتحان يتضمن مواد محددة حسب القوانين الخاصة بكل إدارة، على ان يحصل على معدل 10 فما فوق ودون حصوله على

¹ - قرار مؤرخ في 20 جويلية 2016 يحدد قائمة المؤسسات العمومية المؤهلة لتنظيم اجراء المسابقات على اساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، الجريدة الرسمية. العدد 72، الصادرة في 2016/12/13، ص 27.

نقطة اقصائية في أي مادة، ويتم اختيار المترشحين الناجحين تنازليا حسب عدد المناصب المفتوحة، أما برامج الاختبارات وطبيعتها، فهي تختلف من قطاع الى قطاع ومن رتبة أخرى، فعلى سبيل المثال، التعليم رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008، قد حددت مواد الاختبارات للالتحاق برتبة محاسب إداري كما يلي:

- اختبار في الثقافة العامة، المدة 03 ساعات، المعامل 02،

- اختبار في المحاسبة العمومية، المدة 03 ساعات، المعامل 03،

- اختبار في المالية العامة، المدة 03 ساعات، المعامل 03.¹

هذا فيما يخص الالتحاق برتب الاسلاك المشتركة، أما بالنسبة لمسابقات الاسلاك الخاصة فلكل إدارة قرار يحدد برنامج الامتحانات المقررة للالتحاق بها، فعلى سبيل المثال نجد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 فيفري 2010 الذي يحدد المسابقات على اساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بسلك متصرفي مصالح الصحة، جاء فيه أنه للالتحاق برتبة متصرف رئيسي لمصالح الصحة تجرى الاختبارات التالية:

- اختبار في الثقافة العامة، المدة 3 ساعات، المعامل 2،

- اختبار في الاقتصاد والمالية العامة أو المناجنت العمومي او القانون العام، المدة 4 ساعات، المعامل 4،

- اختبار في اللغة الأجنبية (فرنسية أو انجليزية)، المدة ساعتان (2)، المعامل 1.²

وبعد اجراء الاختبارات تستلم الإدارة من المركز المختص محضر اعلان نتائج اختبار القبول، والذي يتضمن النتائج التي تحصل عليها جميع المترشحين، تعد المحضر لجنة تتكون من ممثل الادارة المعنية بالمسابقة ومصححين (2) للاختبارات ويترأسها مسؤول مركز الامتحان³، وتقوم الادارة بتبليغ الناجحين في الاختبارات الكتابية الذين تحصلوا على معدل عام 10 فما فوق دون الحصول على علامة اقصائية المحددة ضمن القرار الاطار الذي ينظم المسابقة حسب القطاع، وتجدر الاشارة أنه قبل صدور منشور المديرية العامة للوظيفة

¹- تعليمة رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بالالتحاق بمختلف رتب الاسلاك المشتركة بالمؤسسات والإدارات العمومية، ص 09.

²- أنظر المادة 5 من القرار الوزاري مشترك المؤرخ في 28 فيفري 2010 يحدد المسابقات على اساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بسلك متصرفي مصالح الصحة، الجريدة الرسمية. العدد 27، الصادرة في 25/04/2010، ص 11.

³- أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

العمومية بتاريخ 29 أبريل 2006¹، كان بإمكان المترشحين غير الناجحين في هذه المسابقات تقديم طعون بقصد إعادة تصحيح أوراقهم ومراجعة علاماتهم، إلا أنه وبصدور هذا المنشور تم إلغاء ذلك بحجة ما يترتب عن التصحيح الثاني من تعطيل لعمليات التوظيف وتم الاكتفاء بتصحيح واحد فقط.

2- فيما يتعلق بالاختبار الشفهي:

قد تتضمن بعض المسابقة - حسب القانون الاساسي المنظم للسلك - اختبارا شفهيًا، في هذه الحالة فإنه على اللجنة المذكورة أعلاه، استدعاء جميع الناجحين في الاختبار الكتابي لإجراء الاختبارات الشفاهية في أجل لا يقل عن 10 ايام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء الاختبار، والاختبار الشفهي هو عبارة عن مناقشة مع لجنة مختصة تشكل على مستوى مركز الامتحان لهذا الغرض حول موضوع المسابقة، فعلى سبيل المثال نجد ان القانون الاساسي للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والاقواف يشترط للالتحاق برتبة إمام أستاذ او مرشدة دينية إجراء اختبار شفهي للقبول النهائي يتمثل في محادثة مع لجنة الامتحان حول موضوع ذو علاقة بالبرنامج في مدة اقصاها 20 دقيقة²، يهدف من ورائه تقييم قدرات المترشح في التعبير الشفوي والتواصل، وللإشارة فإن الامتحان الشفهي كان مقررا في أغلب المسابقات على اساس الاختبار الا انه تم الغاؤه فيما بعد واصبح يقتصر على بعض الرتب فقط وفق ما تنص عليه القوانين الأساسية التي تنتمي اليها.

الفرع الثالث: إعداد قائمة الناجحين وإعلان نتائج المسابقة:

يعد محضر النتائج النهائية في المسابقة، من قبل لجنة مكونة من مسؤول مركز الامتحان ومصححين (2)، وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين بالإدارة المعنية بالمسابقة³، ويتضمن قائمة النجاح النهائي في المسابقة، وذلك حسب المعدل العام الذي يحسب بجمع نتائج الاختبار الكتابي مع علامة الاختبار الشفهي ويقسم على مجموع المعاملات، ويتم ترتيب الناجحين تنازليا حسب المعدل العام المحصل عليه من قبل كل مترشح، وتجدر الإشارة أنه في حال وجود تساوي بين نتائج المترشحين فإن الفصل بينهم يكون

¹ - منشور رقم 12 ك/خ/ع و ع/2006، مؤرخ في 29 أبريل 2006 صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، يتعلق

بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية،

² - قرار مؤرخ في 20 جويلية 2016، السالف الذكر.

³ - أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي 12-194، السالف الذكر.

حسب المعايير التالية:

1- معدل الاختبار الكتابي،

2- علامة الاختبار الذي له أكبر معامل،

3- تقدير الشهادة أو المؤهل،

4- اقدمية الشهادة،

5- المترشح الأكبر سناً.¹

اي انه، اذا تعذر الفصل بناء على المعيار الاول نظرا للتساوي فيه، فإنه يتم اللجوء الى المعيار الذي يليه مباشرة وهكذا، واذا لم يتم الفصل رغم تطبيق جميع المقاييس المذكورة اعلاه، فإنه يتم دراسة وضعية المترشحين على مستوى المصالح المركزية للوظيفة العمومية، غير أنه قد تتضمن بعض القوانين الخاصة بمقاييس اخرى للفصل².

عند حصول الادارة المعنية على محضر النتائج النهائية، فإنه يتعين عليها تبليغ نسخة منه الى المصالح المحلية للوظيفة العمومية للمراقبة، وفي حال عدم وجود اي تحفظات عليه، تقوم الادارة بإعلان اسماء الناجحين وكذا الاحتياطيين ان وجدت، ليتم بعدها استدعاء الناجحين في المسابقة كتابيا، لالتحاق بالإدارة قصد اتمام اجراءات التوظيف في اجل شهر واحد (1)، حيث يفقد حق النجاح كل مترشح لم يلتحق بمنصب عمله في هذا الاجل، ويستبدل بالمترشح المدرج اسمه في قائمة الاحتياط حسب الترتيب، عن طريق مقرر استبدال تعده السلطة التي لها صلاحية التعيين ويبلغ الى المصالح التابعة للوظيفة العمومية في اجل اقصاه 10 ايام عمل من تاريخ توقيع³.

¹ - منشور رقم 14 مؤرخ في 29 أفريل 2006 صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، تتعلق بالمترشحين المتساوين

في المرتبة في المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية.

² - انظر المادة 08 من القرار المؤرخ في 20 جويلية 2016، السالف الذكر.

³ - أنظر المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

المطلب الثاني: المسابقات على أساس الشهادة:

سمي هذا النمط من المسابقات بالمسابقة على أساس الشهادة نظرا لأن تقييم المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة والمفاضلة بينهم تتم بناء على معايير في أغلبها تركز على الشهادة أو المؤهل المطلوب لشغل لتلك الوظائف.

الفرع الأول: الإجراءات المتعلقة بالمسابقة:

بالنسبة لإجراءات هذه المسابقة فهي نفسها تلك المتبعة في المسابقة على أساس الاختبار والتي حددها المرسوم التنفيذي 12-194، وشرحتها التعليمات رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 على النحو السابق ذكره، سواء من حيث قرار فتح المسابقة وإشهاره، واستلام ملفات الترشيح، أو الدراسة التقنية لهذه الملفات، لذا لا داعي للخوض فيها من جديد، إلا أن الاختلاف فقط يكمن في طريقة انتقاء الناجحين، فإذا كان اختيار المترشحين في المسابقة على أساس الاختبار يتم بناء على علامات الاختبارات الكتابية و الشفهية ان وجدت، فإن انتقاءهم في مثل هذا النوع من المسابقات يتم بناء على معايير أخرى سنأتي لذكرها في الفرع الموالي.

ويتم اللجوء الى المسابقة على أساس الشهادة كنمط للتوظيف في حال توفرت المؤسسة او الادارة العمومية المعنية بالتوظيف، على اعوان متعاقدين أو اعوان يمارسون في اطار جهازي المساعدة على الاندماج المهني أو الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في الوظائف الشاغرة، وذلك طبقا لما جاء به المرسوم التنفيذي 12-194¹، وهي النقطة حسنة من المشرع اذ اهتم بهذه الشريحة، حيث نجد منهم من قضى مدة لا يستهان بها في هذه الادارة، وعليه فقد جاء هذا النص كإنصاف لهم بتسوية وضعيتهم الوظيفية وإعطائهم أولوية في التوظيف، كما سبق شرحه في الفصل الاول فيما يخص الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة.

الفرع الثاني: المعايير المعتمدة في المسابقة:

يتم انتقاء المترشحين في المسابقة على أساس الشهادة، بناء على اجراء مقابلة مع لجنة مختصة، وكذا دراسة ملف الترشيح على ضوء معايير معينة حددها المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 وهي كالاتي :

1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها،

2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص،

¹ - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

3- الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح، في نفس تخصصه،

4- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح،

5- تاريخ الحصول على الشهادة،

6- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء.¹

ومعايير الانتقاء المذكور أعلاه موحدة، حيث تطبق لدراسة ملفات الترشح مهما اختلفت الوظائف المراد شغلها، غير أن التتقيط المخصص لكل معيار من هذه المعايير يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله والخصوصيات المرتبطة به، ويتراوح مجموعه بين 00 نقطة و 20 نقطة، فعلى سبيل المثال للالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب"، للتعليم العالي يكون تنقيط المعايير بالشكل التالي:

1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (من 0 إلى 5 نقاط):

1.1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (من 0 إلى نقطتين):
وهنا ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها الإدارة المعنية والتي تكون مذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة وتنقط كما يلي:

- التخصص الأول: نقطتان،

- التخصص الثاني: 1.5 نقطة،

- التخصص الثالث: نقطة،

- التخصص الرابع: 0.5 نقطة.

1.2- تقدير الشهادة (0 إلى 3 نقاط):

- تقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا": 3 نقاط،

- تقدير "حسن" أو "مشرف": نقطتان.

2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (من 0 إلى 5 نقاط):

- التسجيل الأول في الدكتوراه: نقطتان،

- التسجيل الثاني في الدكتوراه: 3 نقاط ،

- التسجيل الثالث في الدكتوراه: 05 نقاط.

¹ - منشور رقم 07 مؤرخ في 28 أبريل 2011، السالف الذكر، ص 01.

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

- منشورات أو مداخلات دولية: 0.5 نقطة عن كل اصدار او مداخلة في حدود نقطتين،
- منشورات أو مداخلات وطنية: 0.25 نقطة عن كل اصدار او مداخلة في حدود نقطة واحدة.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح (من 0 إلى 4 نقاط):

- 0.5 نقطة على كل سنة تدريس، بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعني، في حدود 4 نقاط،
- 0.25 نقطة على كل سنة تدريس، قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعني، في حدود 4 نقاط،

5- المقابلة مع لجنة الانتقاء (من 0 إلى 4 نقاط):

وتوزع هذه النقاط بالتساوي على المهارات التالية: القدرة على التحليل والتلخيص، وضوح وسلاسة الخطاب، القدرة على التواصل وأخيرا المهارات العلمية الخاصة¹.
وكما سبق ذكره فإن المعايير الثانوية التي تنطوي تحت المعايير الأساسية للتقييم، تختلف من رتبة الى اخرى، وذلك حسب الشهادة والمؤهل المطلوب للالتحاق بالرتبة، وكذا حسب طبيعة المنصب المراد شغله والخصوصيات المرتبطة به، وقد تحذف بعض المعايير، فمعيار أقدمية الشهادة لا نجده في الالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب" للتعليم العالي كما سبق وان فصلنا فيها، كذلك الامر بالنسبة للتنقيط فإنه قد يختلف بالنسبة لنفس المعيار وذلك بحسب الرتبة المراد الالتحاق بها، فقد رأينا ان معيار المقابلة مع لجنة الانتقاء ينقط من 0 الى 4 نقاط بالنسبة لرتبة أستاذ مساعد قسم "ب" للتعليم العالي، بينما يكون تنقيطه من 0 الى 3 نقاط للالتحاق بالرتب الأخرى للموظفين².

اما بالنسبة لإجراء المقابلة مع المترشحين فإنه يسند الى لجنة انتقاء تنشأ لهذا الغرض، تترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتتكون من عضوين ينتميان الى رتبة اعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة³، وفي حال كانت الرتبة المطلوب شغلها هي الأعلى في السلك فإنه بالإمكان

¹ - منشور رقم 07 مؤرخ في 28 أبريل 2011، السالف الذكر، ص ص 02، 03.

² - نفس المصدر، ص ص 05، 07.

³ - أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

اللجوء الى موظفين ينتمون الى رتب أعلى من نفس الشعبة او الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة ويشغلون مناصب عليا، ويتعين على الادارة تبليغ نسخة من مقرر تعيين اللجنة المذكورة أعلاه الى مصالح الوظيفة العمومية المختصة اقليميا في اجل أقصاه 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه¹.

الفرع الثالث: اعداد قائمة الناجحين والاعلان عن نتائج المسابقة:

بعد إجراء المقابلة مع لجنة الانتقاء، ودراسة ملفات المترشحين من قبل اللجنة المختصة، وفق المعايير المحددة وتطبيقها تبعا للسلم المذكور سالفا، تجمع النقاط الخاصة بكل مترشح وتعد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقة على اساس الشهادة، التي ترتب تنازليا حسب المجاميع المتحصل عليها من قبل المترشحين، في حدود المناصب المالية المفتوحة، وكذا تعد قوائم الاحتياط إن وجدت، ويكون ذلك من طرف لجنة تتكون من ممثل عن اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة ازاء السلك او الرتبة المعنية، وعضو من لجنة الانتقاء سالفة الذكر، ويتألف اللجنة السلطة التي لها صلاحية التعيين²، أما تبليغ الناجحين فيتم حسب الاجراءات المتبعة في المسابقة على اساس الاختبارات كما سبق ذكرها.

وفي حال تساوى المترشحون في النقاط فإنه يتم ترتيب النتائج حسب الاولويات التالية:

- ذوو حقوق الشهيد (ابن او ابنة شهيد)،
 - الاصناف ذات الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتب المراد الالتحاق به)،
 - السن (الأكبر سنا)،
 - الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب)³.
- وتبقى قوائم الاحتياط سواء تعلق الأمر بالمسابقات على اساس الاختبارات او على اساس الشهادة، صالحة الى غاية فتح المسابقة للسنة الموالية وكأقصى حد الى ما قبل تاريخ غلق السنة المالية المعنية⁴.

وتجدر الاشارة الى ان التخصصات والشعب المطلوبة للالتحاق بمختلف رتب الوظيفة العامة

¹- تعليمية رقم 01/م ع و ع مؤرخة في 20 فيفري 2013، السالفة الذكر، ص 14.

²- أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

³- منشور رقم 07 مؤرخ في 28 أفريل 2011، السالف الذكر، ص 9.

⁴- تعليمية رقم 01/م ع و ع مؤرخة في 20 فيفري 2013، السالفة الذكر، ص 18.

تحدد وفق قرارات أو مقررات خاصة بكل قطاع، كما هو الحال بالنسبة للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 04 مارس 2013 الذي يحدد تخصصات التوظيف والترقية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة¹، والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 29 سبتمبر 2014 الذي يحدد قائمة الشهادات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب إدارة الجماعات الإقليمية²، أو مقرر المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 الذي يحدد قائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.

وأخيرا يجب التنويه بأنه على المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية ان تجري مسابقة التوظيف مهما كان نوعها في أجل أقصاه 04 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة من مصالح الوظيفة العمومية، الذي يمكن تمديده عند الاقتضاء بشهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية، وفي حال عدم التزام هذه الأخيرة بالآجال المذكورة فإن قرار أو مقرر فتح المسابقة يعتبر باطلا³.

¹ - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 04 مارس 2013 يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22/06/2011، الذي يحدد تخصصات التوظيف والترقية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة، الجريدة الرسمية. عدد 42، الصادرة في 21/08/2013، ص 107.

² - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 29 سبتمبر 2014 يحدد قائمة الشهادات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب إدارة الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية. عدد 04، الصادرة في 29/01/2015، ص 34.

³ - أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف الذكر.

المبحث الثاني: الطرق الأخرى للتوظيف:

بالإضافة الى نمط المسابقات كطريقة من طرق الالتحاق بالوظائف العمومية، نجد ان المشرع قد اقر الى جانبها طرق أخرى بإمكان المؤسسة او الادارة العمومية اللجوء اليها لشغل الوظائف الشاغرة فيها، وسنتطرق في هذا المبحث الى تفصيل هذه الطرق والتي جاء النص عليها في المادة 80 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، وهي الفحوص المهنية و طريقة التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعو تكويننا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، كما سوف نتطرق الى نمط التوظيف عن طريق التعاقد الذي اعتمده المشرع كطريقة استثنائية للتوظيف، والذي يمثل في يومنا هذا شريحة كبيرة تساهم في سير مختلف المؤسسات والادارات العمومية.

المطلب الأول: الفحوص المهنية و التوظيف المباشر:

يمكن للمؤسسة او الادارة العمومية استقطاب موظفين جدد عن طريق اجراء فحوص مهنية او عن طريق التوظيف المباشر وذلك بما يتناسب مع طبيعة وخصوصية الوظائف المراد شغلها.

الفرع الأول: التوظيف عن طريق الفحص المهني :

"يهدف نمط التوظيف عن طريق الفحص المهني، الى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الاسلاك والرتب التي تنتمي الى الافواج (ب، ج، د) المحددة بموجب المادة 08 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية"¹، ولا يختلف هذا النمط كثيرا عن نمط التوظيف عن طريق المسابقة على اساس الاختبار، وذلك لأنه يستوجب على المترشح اجتياز اختبارات كتابية واخرى شفوية احيانا، بحسب الرتبة المراد الالتحاق بها، الا اننا نجده من الناحية العملية اقرب لنمط توظيف المتعاقدين وذلك من حيث بساطة الاختبارات وكذا من ناحية ارتباطها بطبيعة مهام منصب العمل المراد الالتحاق به، وتُعتمد هذه الطريقة عند توظيف العمال المهنيين وسائقي السيارات الحجاب، والذين كان يحكمهم المرسوم التنفيذي رقم 89-225² والملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-05³، أما كفاءات توظيفهم فقد نظمها القرار المؤرخ في 23 أفريل 2005⁴، وقد جاء فيه بأن يتم التوظيف في هذه الرتب بإجراء اختبارات مهنية للمترشحين لدى مراكز التكوين المهني، وتختلف هذه الاختبارات بحسب رتبة المسابقة ونذكر منها على سبيل المثال :

* للالتحاق برتبة عامل مهني خارج الصنف:

- الاختبارات الكتابية للقبول:

- اختبار يتضمن عدة امتحانات تهدف الى تقييم الثقافة المهنية للمترشح لا سيما

¹- رشيد حباني، مرجع سابق، ص 54.

²- مرسوم تنفيذي رقم 89-225 مؤرخ في 1989/12/05 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية. العدد 51، الصادرة في 1989/12/06، ص 1399.

³- مرسوم تنفيذي رقم 08-05 مؤرخ في 2008/01/19 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية. العدد 03، الصادرة في 2008/01/20، ص 32.

⁴- قرار مؤرخ في 23 أفريل 2005 يحدد كفاءات تنظيم المسابقات على اساس الشهادة والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بأسلاك ورتب العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية. العدد 40، الصادرة في 2005/06/08، ص 18.

مختلف التقنيات التي لها صلة مع الاختصاص والتقنيات المتعلقة بصيانة المعدات وكذا المتعلقة بالنظافة والأمن، المدة ساعتان، المعامل 2،
- اختبار تطبيقي يتعلق باختصاص المترشح يهدف الى تقييم المهارات والتحكم المهني للمترشح، المدة ساعتان، المعامل 3،
كل نقطة تقل عن 20/06 في هذين الاختبارين تعد مُقصية.
- اختبار شفهي للقبول النهائي:

- يتمثل في محادثة مع أعضاء اللجنة، المدة القصوى 30 دقيقة، المعامل 1.
* للالتحاق برتبة سائق سيارة من الصنف الأول:

- اختبار شفهي يتعلق بموضوع ذي طابع عام، المعامل 1،
- اختبار شفهي يتعلق بميكانيك سيارة من الصنف المعني، المعامل 2،
- اختبار شفهي يتعلق بقانون المرور، المعامل 3،
- اختبار تطبيقي لسياقة سيارة من الصنف المعني، المعامل 4،
كل نقطة تقل عن 20/06 في هذين الاختبارين تعد مُقصية.
ويعتبر ناجحا نهائيا المترشح الذي تحصل على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10 ودون نقطة اقصائية، في حدود المناصب المالية المفتوحة، ويتم تحديد قائمة الناجحين نهائيا من قبل لجنة مشكلة من ممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وممثل منتخب عن اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة اتجاه السلك او الرتبة المعنية بالمسابقة، ويترأس اللجنة السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثل عنها، ليتم بعدها تبليغ الناجح والذي عليه الالتحاق بالوظيفة خلال شهر من تبليغه والا فقد حقه في التوظيف.

وتجدر الإشارة الى ان مصطلح "الفحص المهني" الذي اوردته المشرع في نص المادة 80 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الحالي¹، والذي قصد به الطريقة المعتمدة للتوظيف في بعض رتب أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، لم يأتي بهذه التسمية في القانون الأساسي الخاص بهم، حيث نصت المادة 18 من المرسوم رقم 89-225²: "يوظف العمال المهنيون من الصنف الثالث عن طريق الاختبار المهني،..."، كذلك المادة 29 من ذات المرسوم نصت على: "يوظف سائقو السيارات من الصنف الثاني عن طريق الاختبار المهني، ..."، وبالرجوع كذلك للأمر 06-03 وتحديدا

¹- أمر 06-03، السالف الذكر.

²- مرسوم تنفيذي رقم 89-225، السالف الذكر.

لنص المادة 81 منه، نجد ان المشرع قد تراجع عن مصطلح "الفحص المهني" وأستبدله بمصطلح "الاختبار المهني" حيث جاء النص كما يلي: " يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق".

هذا بصفة موجزة كل ما يتعلق بالفحوص المهنية، وقد تطرقنا له بهذا النوع من الایجاز لأن هذا النمط من التوظيف لم يعد معمولاً به في المؤسسات والادارات العمومية، ذلك لأن اسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب التي تعتمد هذه الطريقة من التوظيف، قد آلت للزوال بموجب القانون الأساسي الخاص بهم، حيث نصت المادة 51 من المرسوم 08-05¹: " توضع أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب المسيرة بأحكام هذا المرسوم في طريق الزوال"، وقد تم تعويض هذه الفئة من الموظفين بفئة الأعوان المتعاقدين التي يناط بها نفس مهامهم، مع تغيير مصطلح "صنف" بمصطلح "مستوى" (مثال: عامل مهني من الصنف الأول أصبحت تسميتها عامل من مهني من المستوى الأول).

وعليه نجد أنه لم يعد معمولاً بطريقة الفحص المهني الا في مجال الترقية للالتحاق برتبة عامل مهني من الصنف الثاني² التابعة لأسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، أو في توظيف الأعوان المتعاقدين المشار اليهم أعلاه، مع فرق فقط في تسمية نمط التوظيف من فحص مهني إلى اختبار مهني، بالنسبة للعقود غير محددة المدة³، وهو ما سنفصله لاحقاً.

الفرع الثاني: التوظيف المباشر:

يعتبر التوظيف المباشر نوعاً خاصاً من نمط التوظيف على اساس الشهادة، اذ يقتصر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويناً متخصصاً متوجاً بشهادة لدى مؤسسات التكوين المؤهلة قصد التحضير للالتحاق بوظيفة عمومية⁴، وذلك طبقاً لما جاء في نص المادة 80 من

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 08-05، السالف الذكر.

² - أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

³ - قرار مؤرخ في 07 أفريل 2008 يحدد تشكيل الملف الإداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا اجراءات

الاعلان، الجريدة الرسمية. العدد 25، الصادرة في 18/05/2008، ص 08.

⁴ - أنظر: رشيد حباني، مرجع سابق، ص 54.

القانون الاساسي العام للوظيفة العامة لسنة 2006¹ في فقرتها الرابعة: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الاساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة".
أي أن الشهادة المقصودة هنا والتي يترتب عنها التوظيف هي تلك الممنوحة من قبل المؤسسات التكوين المؤهلة والمنشأة لهذا الغرض.

وقد عرف الدكتور حمدي القبيلات التوظيف المباشر تحت مسمى "الاعداد المسبق" على انه "طريقة تعتمد على تأهيل المرشحين لإشغال بعض الوظائف العامة تأهيلا فنيا خاصا، في مدارس فنية او معهد متخصص، قبل التحاقهم بالوظيفة العامة، وتكون الوظائف في هذه الحالة حكرا على خريجي هذه المدارس الفنية أو المعاهد المتخصصة"².

وتتولى هنا الادارة بنفسها انشاء مدارس فنية متخصصة لإعداد بعض نوعيات الموظفين الذين تحتاج اليهم، اعدادا تخصصيا مناسباً، وتلتزم الادارة عادة بتحمل نفقات التعليم، بل ونفقات معيشة الطلاب احيانا، ومن امثلة هذه المدارس مدارس الاساتذة، ومدارس التمريض، ومدارس الشرطة، ومدارس الادارة ... الخ، وأهم مزايا هذه الطريقة أنها تؤدي الى حصول الادارة على اصحاب التخصصات المطلوبة من الموظفين على وجه الدقة، لان اعدادهم الفني يتم بمعرفتها، ويقدر الحاجة، اذ ان المدارس لا تقبل من الطلبة الا ما يتناسب والعدد المطلوب الذي يسد حاجة الادارة الفعلية لهذه الفئات من الموظفين³. حيث أن الدولة تلتزم بتعيين خريجي هذه المدارس والمعاهد، لذلك وجب تحقيق التناسب بين عدد المقبولين بهذه المدارس أو المعاهد، وعدد الوظائف الخالية لاستيعاب المتخرجين منها⁴.

ولقد اخذت الجزائر بهذه الطريقة في العديد من التخصصات والقطاعات، نذكر منها كنموذج، المدرسة الوطنية للإدارة التي تم انشاؤها سنة 1964 بموجب المرسوم رقم 64-155⁵، حيث

¹- أمر رقم 06-03، السالف الذكر.

²- حمدي القبيلات، مرجع سابق، ص 238.

³- أنظر: ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص ص 266، 267.

⁴- أنظر: حسونة بلقاسم، (الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري)، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الموسم الجامعي 2013/2014، ص 28.

⁵- مرسوم رقم 64-155 مؤرخ في 08/06/1964 يتضمن انشاء مدرسة وطنية للإدارة، الجريدة الرسمية. العدد 05،

الصادرة في 12/06/1964، ص 60.

يتم الالتحاق بها بناء على مسابقة وطنية على اساس الاختبار تضم اختبارات كتابية واخرى شفاهية، تفتح سنويا بقرار من وزير الداخلية والجماعات المحلية الموضوعة تحت وصايته، وازافة للشروط العامة المطلوبة للمشاركة في المسابقات على اساس الاختبار، فإنه على المترشحين لهذه المسابقة أن يكونوا من بين الحاصلين على شهادة الليسانس في التعليم العالي او شهادة مهندس دولة او ما يعادلها على ان لا تتعدى اعمارهم 28 سنة عند تاريخ المسابقة، أو الموظفين المرسمين ولديهم 03 سنوات من الاقدمية وشهادة الليسانس في التعليم العالي او شهادة معادلة لها، وان لا يتعدى سنهم 32 سنة عند تاريخ المسابقة، ويكون ذلك في حدود 15 % من المناصب المفتوحة في المسابقة، على ان يكون جميع المترشحين حاصلين على شهادة البكالوريا ومعفيين من واجبات الخدمة الوطنية، كما تجدر الاشارة أنه بإمكان المترشحين الأجانب المتحصلين على شهادة الليسانس في التعليم العالي او شهادة معادلة لها، الالتحاق بالمدرسة في اطار التنظيم المعمول به على اساس الشهادة، بقرار من وزير الداخلية بناء على اقتراح من المدير العام للمدرسة، وذلك في حدود 10 % من المقاعد المفتوحة للمسابقة، وتحدد مدة الدراسة بـ 03 سنوات تحت اشراف اساتذة للتعليم العالي وأعوان للدولة يشغلون أو شغلوا وظائف عليا، يتقاضى خلالها المتدربون منحة تحسب بنسب معينة من الاجر القاعدي الخاص بسلك الاستقبال، وعند نهاية التكوين يجتاز تلاميذ المدرسة اختبارات كتابية واختبارا شفويا ومناقشة مذكرة نهاية التكوين، ليحصل بعدها الناجحون على شهادة المدرسة الوطنية للإدارة، ويعينون مباشرة في المناصب المفتوحة خصيصا لهم، طبقا لأحكام القوانين الاساسية ذات الصلة¹.

وعلى غرار المدرسة الوطنية للإدارة فالأمثلة عديدة في هذا المجال، فوزارة العدل تعتمد على التوظيف المباشر، بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا بالمدرسة الوطنية لإدارة السجون او احدى ملحقاتها (موظفي الاسلاك الخاصة بإدارة السجون)، أو بالمعهد الوطني لكتاب الضبط (موظفي اسلاك الضبط الذين يُشغَلون بالإدارة المركزية ومختلف الجهات القضائية)، ووزارة المالية تتوفر على مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك

¹ - انظر المواد 31، 34، 35، 37-41 من المرسوم التنفيذي رقم 06-419 مؤرخ في 2006/11/22 يتضمن تنظيم

المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها، الجريدة الرسمية. عدد 75، الصادرة بتاريخ 26-11-2006، ص 03.

ومفتشي الضرائب¹، كذلك نجد وزارة الشؤون الدينية والاعواقف تنشأ معاهد وطنية متخصصة في تكوين بعض رتب الموظفين للأسلاك التابعة لها، ... الخ. ووظيفة هذه المدارس بصفة عامة هي تقديم التكوين العلمي والتدريب الفني والتقني للمتمدرسين فيها بهدف اعدادهم وتأهيلهم بما يتلاءم وطبيعة الوظائف الادارية التي سيشغلونها.

¹ - رشيد حبانى، مرجع سابق، ص 54.

المطلب الثاني: التوظيف في اطار التعاقد كاستثناء:

لقد اجاز المشرع للمؤسسات والادارات العمومية ان تلجأ بصفة استثنائية - وهو ما يعد استثناء عن نظام الوظيفة العمومية المغلق الذي تنتهجه الجزائر - الى توظيف اعوان في اطار التعاقد في مناصب شغل مخصصة للموظفين، ومنحهم بذلك نفس الحقوق التي يتمتع بها الموظفون وعليهم نفس الواجبات مع بعض الاختلافات والتي مردها طبيعة العلاقة الوظيفية التي تربطهم بالإدارة، إلا ان ذلك لا يخولهم الحق في اكتساب صفة الموظف او الحق في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.¹

الفرع الأول: الحالات التي يتم فيها اللجوء الى التوظيف في إطار التعاقد:

"يلجأ للتوظيف في إطار العلاقة التعاقدية في نطاق ضيق، ويكون ذلك استجابة لحاجيات عارضة حسب الحالة ووفق الحاجات"²، وهذه الحالات قد حددتها المواد 20، 21 من الامر 03-06، وهي انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو انشاء سلك جديد للموظفين، أو لتعويض شغور مؤقت لمنصب شغل، كما يمكن للإدارة اللجوء لنظام التعاقد في اطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً، وينظم توظيف هذه الفئة المرسوم الرئاسي رقم 07-308³، أما عن مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد في المؤسسات والادارات العمومية فهي تلك التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات⁴، والتي حددها المشرع بالمناصب التالية:

- العمال المهنيون،
- أعوان الخدمة،
- سائقو السيارات ورؤساء الحظائر،
- أعوان الوقاية والحراسة.⁵

ويتم توظيف هؤلاء الاعوان عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي¹ حسب الحالة وحسب طبيعة منصب الشغل، فالعقود محددة المدة طبقاً

¹ - أنظر المادة 2/22 من الأمر 03-06، السالف الذكر.

² - أنظر: سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 212.

³ - مرسوم رئاسي رقم 07-308، السالف الذكر.

⁴ - أنظر المادة 19 من الأمر رقم 03-06، السالف الذكر.

⁵ - أنظر المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308، السالف الذكر.

لأحكام المادة 04 من المرسوم 07-308 هي تلك المخصصة لشغل منصب شغل مؤقت، أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل، أو في انتظار مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين أو للتكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً، أما العقود غير محددة المدة فحسب نص المادة 05 من ذات المرسوم، هي كل عقد موجه إلى شغل منصب شغل دائم حسبما تقتضيه الضرورة.

الفرع الثاني: الاجراءات المتبعة في التوظيف في إطار التعاقد:

لقد نظم القرار المؤرخ في 07 أفريل سنة 2008 السالف الذكر، اجراءات وكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين في مختلف المؤسسات والادارات العمومية، والتي سنحاول ذكرها بشكل مختصر، فبالنسبة للإجراءات المتبعة فيها فهي تقريبا نفسها المتبعة في مسابقات التوظيف الأخرى عدا بعض الاختلاف بالنسبة للأجال، حيث تقوم الإدارة المعنية بإعداد قرار أو مقرر فتح المسابقة الذي تبلغ نسخة منه لمصالح الوظيفة العمومية في أجل 08 ايام من تاريخ توقيعه، لتبدي رأيها فيه بالمطابقة في أجل لا يتجاوز 10 ايام من تاريخ تبليغها به، وفي حال عدم وجود تحفظات تقوم الإدارة المعنية بإشهار قرار فتح المسابقة في شكل اعلان لمدة 20 يوما من تاريخ تأشيرته وتأريخه من طرف الوكالة الولائية والوكالة المحلية للتشغيل المختصة، ليتم إصاق الاعلان على مستوى هذه الأخيرة وكذا على مستوى مقرات الادارة المعنية وفي كل مكان آخر مناسب، أما بالنسبة للشروط المطلوبة في مثل هذه المسابقات، فهي نفس الشروط المطلوبة في المسابقات بصفة عامة².

الفرع الثالث: الكيفيات التي يتم بها التوظيف في إطار التعاقد:

تختلف الكيفية التي يتم بها التوظيف في إطار التعاقد حسب طبيعة العقد، فإذا كان العقد محدد المدة فإن التوظيف يتم عن طريق الانتقاء بناء على دراسة ملف، من طرف ممثلين (2) مؤهلين من السلطة الادارية المختصة، أما اذا كان العقد غير محدد المدة فإن التوظيف هنا يتم عن طريق الاختبار المهني الذي يسند اجراؤه الى مراكز التكوين المهني والتمهين³، الا فيما يتعلق بالسائقين، فإن اجراء الاختبار يسند الى ممتحني رخصة السياقة والذين يعينون من

¹- أنظر المادة 22 من الامر رقم 06-03 ، مرجع سابق.

²- أنظر المواد 5، 7 من القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008، السالف الذكر.

³- أنظر المواد 8، 10، 11 من القرار المذكور أعلاه.

طرف مدير النقل على مستوى الولاية¹، كما يمكن القيام بالتوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين اعتباراً لمقتضيات الخدمة أو طبيعة النشاطات المرتبطة ببعض مناصب الشغل، أما عن نوعية الاختبارات فتختلف من منصب شغل لآخر فقد تكون كتابية فقط أو شفوية فقط أو كليهما، فعلى سبيل المثال بالنسبة للالتحاق بمنصب شغل عامل مهني من المستوى الاول فإن الاختبار يكون شفويا فقط، يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف الى تقييم مهارات المترشح لضمان تنفيذ المهام ذات الصلة مع المنصب المراد شغله، وأعوان الخدمة يجرون اختبارا كتابيا فقط لمدة ساعتين، يتمثل في تحرير مقال يتعلق بموضوع عام، أما اعوان الوقاية فإنهم يجتازون اختبارا كتابيا لمدة ساعتين يتمثل في تحرير مقال يتعلق بموضوع عام، وآخر شفهي يتمثل في محادثة مع لجنة تهدف الى تقييم معارف المترشح في ميدان الوقاية، ويعتبر ناجحا نهائيا في الاختبار المهني المترشح الذي تحصل على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10 وفي حدود المناصب المالية المفتوحة، وتحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في الاختبار المهني من طرف لجنة مكونة من ممثل رئيس مركز الامتحان، ومصحح واحد للاختبارات يعينه رئيس مركز الامتحان، ويتألف اللجنة ممثل السلطة الادارية المختصة.²

يتم تبليغ محاضر النجاح النهائية التي تمت عن طريق الانتقاء او الاختبار المهني حسب الحالة، الى مصالح الوظيفة العمومية قصد المصادقة عليها في اجل 08 ايام ابتداء من تاريخ توقيعها، ليتم بعدها استدعاء الناجحين نهائيا للالتحاق بمناصب عملهم في اجل 15 يوما من تاريخ تبليغهم كتابيا بالنجاح، واذا لم يلتحق الناجح بمنصب عمله في هذا الاجل، فإنه يفقد حق التوظيف ويتم تعويضه بمترشح آخر من قائمة الاحتياط حسب الترتيب.³

ويتعين على الادارة المعنية أن تتجز عمليات التوظيف خلال 45 يوما من تاريخ الاعلان⁴، والا فإنها تعتبر باطلة، ونلاحظ هنا ان هذا الاجل قصير مقارنة بالآجال الممنوحة للإدارة لإنجاز عمليات التوظيف الاخرى، والتي قد تصل الى 05 اشهر بداية

¹ - أنظر المادة 2/11 من القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008، السالف الذكر.

² - أنظر المواد 11، 13، 14 من القرار المذكور أعلاه.

³ - أنظر المواد 2/15، 19 من القرار نفسه.

⁴ - أنظر المادة 17 من القرار نفسه.

تاريخ حصولها على موافقة مصالح الوظيفة العمومية، وربما ذلك راجع للصفة الاستثنائية لهذا النوع من التوظيف، وكذا الى سهولة الاجراءات والكيفيات التي يتم بها هذا النوع من المسابقات مقارنة بغيرها.

خلاصة الفصل

في نهاية هذا الفصل نخلص الى ان المشرع الجزائري بإقراره لطرق معينة للتوظيف، وهي تلك المذكورة في نص المادة 80 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سواء كانت مسابقات أو فحوصا مهنية أو توظيفا مباشرا، أو اختبارات مهنية كما هو الشأن بالنسبة لتوظيف المتعاقدين، ما هو الا دليل وتأكيد على تجسيده لمبدأي المساواة والاستحقاق المعتمدين من قبل أغلبية دول العالم في مجال الالتحاق بالوظائف العامة، والتي نصت عليها الدساتير ومعظم القوانين والتنظيمات، لما تحققه من عدل ومساواة بين المواطنين الراغبين في تولي الوظائف العامة، ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، من جهة، ومن جهة أخرى، فهي تحقق نجاعة العمل الإداري، وحسن سير المرفق العام بصفة عامة، لأنها تؤدي الى اختيار الاصلح لشغل الوظيفة وبطريقة موضوعية، فالمفاضلة بين المترشحين لشغل الوظائف العامة بطرق تنافسية ومعايير موضوعية لاختيار الاكفأ والاجدر منهم، هي من افضل الوسائل واكثرها نجاعة في حسن اختيار العنصر البشري لدى المؤسسات والادارات العمومية، ففي ظل الاقبال المتزايد على الوظائف العامة، وكثرة المتقدمين لشغلها بشكل يفوق عدد الوظائف الشاغرة، كان لا بد من انتهاز طرق فعالة ومجدية في الاختيار، والتي تكفل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

الخاتمة

في نهاية دراستنا والتي تمكنا فيها من الإجابة على الاشكالية المطروحة في أول البحث، توصلنا الى جملة من النتائج، وهي:

1- بالنظر الى المكانة الهامة التي يحتلها الموظف في الادارة، ولتأثيره الكبير على سير المرفق العام بالسلب أو بالإيجاب، فإن ذلك دفع بالمشرع الى اعتماد مبدأ المساواة والاستحقاق للالتحاق بالوظائف العامة، وهي مبادئ تحقق الديمقراطية والعدالة بين الأفراد مما يؤدي الى استتباب الأمن والطمأنينة داخل المجتمعات، من جهة، ومن جهة أخرى فهي تحقق فعالية العمل الاداري وحسن سير المرفق العام وكذا استقرار أجهزة الدولة ومؤسساتها بصفة عامة.

2- ان تطبيق مبدأ المساواة لا يعني ان لكل فرد الحق في شغل الوظائف العامة، فهذا طبعا امر يستحيل تحقيقه، فالإدارة لا يمكنها استيعاب الكم الهائل من طالبي العمل، إضافة الى انه ليس من المنطقي ان تتكفل بمن قد يكون عبئا عليها وسببا في بطء أدائها أو عجزها عن القيام بوظائفها، لذا فإن المشرع قد وضع شروطا موضوعية يستوجب توفرها فيمن يرغب في الالتحاق بالوظائف العامة، وعليه فالمساواة المقصودة هنا هي المساواة القانونية وليست الفعلية، اي انها تطبق على من تتساوى مراكزهم القانونية وتتوفر فيهم الشروط التي تتناسب مع الوظيفة المراد شغلها.

3- لقد أحسن المشرع اذ اخذ بمبدأ الاستحقاق في التوظيف - ولو انه لم ينص عليه صراحة في الدستور أو القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية - اذ انه بذلك قضى على كل اشكال التمييز واللامساواة التي ينهانا عنها ديننا وتتبذها كل المواثيق الدولية وداستير الدول التي تسعى لتحقيق الديمقراطية، فمبدأ الاستحقاق هو تجسيد لمبدأ المساواة والوجه الآخر له، لأنه يقود الى اختيار الأفضل من بين الراغبين في تقلد الوظائف العامة والممنوحين فرصا متساويا، فكفاءة الفرد هي التي جعلته أحق بالوظيفة من غيره، وليس شخصه او مكانته او غيرها من مظاهر التمييز والمحاباة، وبالتالي وعملا بهذا المبدأ فإن الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين.

- 4- لا تملك الادارة السلطة التقديرية في اختيار اعوانها بل هي مقيدة بما وضعه المشرع من ضوابط وقيود يضمنها الدستور وترسالة التشريعات والتنظيمات، وذلك سعيا منه للقضاء على المحسوبية والمحاباة التي كانت تطبق لتولية الوظائف العامة في الدولة، والتي احدثت سخطا لدى افراد المجتمع، كما انها انعكست سلبا على سير المرافق العامة.
- 5- ان المشرع بوضعه لجملة من الضوابط والمعايير تقيد الالتحاق بالوظائف العامة في الدولة، وكذا بإقراره لأنماط معينة للتوظيف، يكون قد ضمن عدم تحيز الإدارة الذي كرّسه الدستور.
- 6- بتعدد طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية يكون المشرع قد حقق نوعا من الانصاف بين الراغبين في شغلها، بإقراره للمسابقات على اساس الشهادة كنمط من انماط التوظيف بل واجباره الادارة على اتباعه في حال توفرت على مستخدمين في اطار التعاقد او في اطار جهازي الادماج المهني او الاجتماعي، كان تقديرا منه لفترة العمل التي قضاها هؤلاء في تلك الادارة، وحتى لا تضيق سدى فقد جعلها من بين معايير الانتقاء للظفر بالوظيفة.
- 7- بروز نظام التنافس والأخذ به في مجمل طرق التوظيف، اذ من خلال دراستنا لمختلف أنماط التوظيف والمنصوص عليها في المادة 80 من الأمر 06-03، سواء ما تعلق منها بالمسابقات بنوعها أو الفحوص المهنية أو التوظيف المباشر أو حتى في التوظيف في إطار التعاقد كاستثناء، نجدها في مجملها تركز على التنافس بين المترشحين، والظفر بالوظيفة يكون للأجدر، وفقا للمقاييس والمعايير المحددة لكل نمط.
- 8- لقد أحسن المشرع إذ اسند اجراء الاختبارات الكتابية الى مراكز امتحان مؤهلة واخرجه من سلطة واختصاص الادارة المعنية بالمسابقة، والتي يقتصر دورها على استلام ملفات الترشيح ودراستها، لما في ذلك من ارساء لمبدأ حياد الإدارة وتكريس للشفافية والموضوعية في الاختيار.
- 9- لقد أحسن المشرع إذ خرج عن مبدأ المساواة باستثناءات إيجابية خص بها بعض الفئات من المجتمع نظرا لاعتبارات انسانية واجتماعية، كفئات المعوقين الذين تتوافق مؤهلاتهم الصحية مع الوظيفة المراد الالتحاق بها، وكذا المترشحين القاطنين بولايات أو بلديات بعيدة، بالنسبة لمسابقات التوظيف التي تفتح في الولايات او البلديات مقر سكناهم، فهي التفاتة حسنة أساسها مد يد العون لهذه الفئة من باب الانسانية، وليس من باب التفرقة بينهم وبين باقي المترشحين.

بعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها في نهاية البحث، ونظرا لبعض القصور الذي لمسناه من خلال دراستنا لهذا الموضوع، ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية:

- 1- العمل على تكريس مبدأ التوظيف على أساس الاستحقاق والنص عليه صراحة ضمن احكام الدستور، وكذا ضمن احكام قانون الوظيفة العمومية، وذلك للتأكيد على أهمية هذا المبدأ بإعطائه قيمة دستورية تضمن له الحماية والاحترام.
- 2- التآني والدراسة المعمقة قبل اصدار القوانين والتنظيمات الخاصة بالوظيفة العمومية بصفة عامة، والمتعلقة منها بتسيير مسابقات التوظيف بصفة خاصة، حيث ان الدراسة يجب ان تكون على المستوى البعيد، ليس فقط حسب المعطيات الموجودة بل ووفقا للتغيرات المتوقعة، حتى لا نقع في إشكالية التعديلات والالغاءات المتكررة والمتسارعة والتي تفقد المنظومة توازنها مما يسبب عدم ثبات، وفوضى إدارية.
- 3- اعادة النظر في مضمون بعض برامج الاختبارات الكتابية بالنسبة للمسابقات على اساس الاختبارات، حيث نجد في بعض الاحيان بأن موضوع الاختبار لا علاقة له لا من قريب ولا من بعيد بالرتبة المراد الالتحاق بها والمهام التي سيتولاها موظف المستقبل.
- 4- اعادة النظر في مسألة إلغاء التصحيح الثاني للاختبارات الكتابية في مسابقات التوظيف على اساس الاختبار، حيث نرى في عدم قبول طعون المترشحين فيما يخص مراجعة علاماتهم نوعا من الاجحاف، كون المصححين ما هم الا بشر قد يخطؤون احيانا.
- 5- اعادة النظر في مسألة الغاء الاختبارات الشفهية في بعض مسابقات التوظيف على اساس الاختبار، حيث أن الاختبار الشفهي يساعد بشكل كبير في تمييز كفاءة المترشحين من الناحية العملية، فهو يكشف عن السمات الشخصية للمترشح واختبار قدرته في التواصل، الا انه يجب احاطته بإجراءات صارمة للحد من المحسوبية التي قد تمارس من خلاله مما يفقده مصداقيته.
- 6- تفعيل رقابة المصالح المكلفة بالوظيفة العمومية وأشرافها على مختلف مراحل عمليات التوظيف، خصوصا تلك التي لا يتسنى لها مراقبتها فيما بعد، فعلى سبيل المثال في مسابقات التوظيف على اساس الشهادة نجد ان كل أعضاء لجنة الانتقاء المكلفة بإجراء المقابلة مع المترشحين ينتمون الى نفس الادارة المنظمة للمسابقة، وبالتالي فالمسألة قد يعترها المحسوبية والمحاباة والتلاعب في تقييم المترشحين، كذلك الامر بالنسبة للجان المكلفة بإجراء الاختبارات الشفهية بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والتي تتكون

فقط من اعضاء من مركز الامتحان والادارة المعنية بالمسابقة، لذا نقترح اضافة عضو ممثل لمصالح الوظيفة العمومية لهذه اللجان لإضفاء الشفافية والمصادقية لعمليات التقييم.

7- ادراج نظام التكوين التحضيري للناجحين قبل الالتحاق بأي رتبة من رتب الوظيفة العمومية، وفق برامج تكوينية تتوافق مع طبيعة المهام التي سيكلفون بها، حيث يمكننا القول بأن الاختبارات التي يجتازونها في مسابقات التوظيف والتي تؤهلهم لشغل الوظائف العامة، تبقى بصفة عامة عاجزة عن تقييم مدى استجابة المترشح لمتطلبات المنصب المراد الالتحاق به، وذلك بسبب ارتباطها المفرط بمواد متعلقة بالثقافة والعامة والتخصص العلمي للمترشح.

8- تحديد مدة المنع من التوظيف من جديد في حال كان فصل الموظف قد تم بقرار تأديبي اي بناء على خطأ مهني ارتكبه الموظف، متى كان الفصل قد تم لأسباب لا تسيء الى حسن سمعة الموظف، اي أن يكون المنع متناسبا مع جسامة الخطأ المرتكب من قبل الموظف، فالموظف قد يعزل بسبب خطأ مهني لا يقتضي بأن يحرم من الوظيفة مدى الحياة.

9- من ضمن شروط التوظيف الخاصة شرط التحقيق الاداري المسبق للالتحاق ببعض الاسلاك، حيث نجد المشرع في بعض القوانين الخاصة جعل من النتيجة الايجابية للتحقيق الاداري شرطا للترسيم كما هو عليه الحال في القوانين الاساسية لموظفي ادارة السجون، والحماية المدنية، وادارة الغابات، في هذه النقطة نقترح ان يعدل ذلك ليصبح شرطا للتعيين في الوظيفة من بادئ الأمر وليس شرطا للثبوت في الرتبة، مثلما هو عليه الأمر للالتحاق بالرتب التابعة للأمن الوطني، وذلك تقاديا للعبء الذي ستتحمله الإدارة في حال ظهرت نتائج التحقيق الاداري للموظف سلبية بعد تكفلها به طيلة فترة التبرص، وتقليصا لكثرة الإجراءات الادارية التي ستتخذ، سواء من حيث اعداد وتأشيرة قرارات التعيين، أو تلك المتعلقة بالتسريح.

10- رغم الصفة الاستثنائية التي يمتاز بها التوظيف في اطار التعاقد، الا اننا نجد فئة المتعاقدين تشكل شريحة مهمة في الاوساط الادارية، حيث يفوق عددهم في بعض المؤسسات والادارات العمومية عدد الموظفين الدائمين، مما يستوجب التفاتة جادة لهم من قبل السلطات المعنية وتسوية وضعياتهم، على الاقل بالنسبة لأولئك الذين قضوا سنوات

معتبرة في تلك الادارة وذلك لسببين، فمن الناحية الانسانية أليس من حق أشخاص قضا سنوات من العمل في خدمة الادارة أن ينعموا باستقرار وظيفي فيها؟ ومن ناحية اخرى فهم قد اكتسبوا خبرة في مناصب العمل التي يشغلونها، غير انهم ولعدم شعورهم بالاستقرار الوظيفي فلا محالة أن أغلبهم في بحث مستمر عن وظائف دائمة ولو خارج تلك الادارة المستخدمة، ففي حال مغادرتهم للإدارة فإن ذلك سيشكل خسارة كبيرة لها بفقدائها عنصرا ذا خبرة، الأمر الذي سيؤثر على سير عملها بالتأكد، فنجد المشرع قد اعطى الاولوية الى مستخدمي جهازي الادمج المهني والاجتماعي في التوظيف على النحو الذي سبق شرحه في هذه الدراسة، غير انه همش هذه الفئة رغم مساهمتها الكبيرة في تسيير شؤون الإدارة، بل والادهي من ذلك فقد جعل النقاط التي تمنح لهم كتقييم لسنوات الخبرة التي تعتبر معيارا في المسابقات على اساس الشهادة لا تتعدى النقطتان كحد أقصى ولا تحسب لهم سنوات الخبرة في حال كان التعاقد بالتوقيت الجزئي، رغم ان أغلبهم يملكون شهادات علمية تؤهلهم للمشاركة في مسابقات التوظيف التي تفتح على مستوى اداراتهم المستخدمة، بل واكثر من ذلك قد نجد المناصب التي يشغلها البعض منهم في اطار التعاقد هي بنفس تصنيف ونفس مؤهل رتبة المسابقة.

11- وضع مقاييس يستوجب على الادارة الأخذ بها عند التوظيف في اطار العقود محددة المدة، حيث انه في مثل هذه الحالة يكون التوظيف بناء على دراسة ملف من قبل لجنة مشكلة من ممثلين عن السلطة الادارية المختصة فقط، اي من ذات الادارة المنظمة للمسابقة، وهو الأمر الذي قد يفتح مجالا للمحسوبية والمحابة في الاختيار، لذا نقترح وضع معايير موضوعية للمفاضلة بين المترشحين لضبط هذه العملية وتحري الدقة والموضوعية في الاختيار، كسن المترشح، الحالة العائلية والاقدمية في المنصب... الخ، اذ ان العديد من المشاركين في مثل هذه المسابقات تجدهم من مستخدمي تلك الادارة في اطار الادمج المهني او الاجتماعي ويمارسون نفس المهام المنوطة بمناصب الشغل المعلن عنها في المسابقة، لذا وجب منحهم الاولوية في التوظيف لانهم أولى من غيرهم بتلك المناصب، كما أن ذلك يعد أصح للإدارة من حيث اكتساب عناصر بشرية ذات خبرة في منصب العمل كما سبق وأن ذكرنا.

قائمة المصادر والمراجع

أولا : المصادر:

1 - القرآن الكريم.

2 - كتب السنة النبوية :

1- أبو الحسين مسلم ابن الحجاج، الجامع الصحيح، الجزء الخامس، بدون طبعة، بدون مكان نشر، بدون تاريخ نشر.

2- أبو عبد الله محمد بن اسماعيل البخاري، الجامع الصحيح، الجزء الثالث، المطبعة السلفية، الطبعة الأولى، القاهرة، 1400 هـ.

3- أبو عبد الله محمد بن اسماعيل البخاري، الجامع الصحيح، الجزء الرابع، المطبعة السلفية، الطبعة الأولى، القاهرة، 1400 هـ.

4- محمد ناصر الدين الألباني، صحيح سنن أبي داود، المجلد الثالث، الطبعة الأولى، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1998.

5- محمد ناصر الدين الألباني، غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام، المكتب الاسلامي، الطبعة الأولى، دمشق، سوريا، 1980.

ثانيا : المواثيق الدولية :

1 - الإعلان العالمي لحقوق الانسان والمواطن الصادر عن الجمعية الوطنية للثورة الفرنسية بتاريخ 26-08-1789.

2 - الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن هيئة الامم المتحدة بتاريخ 10/12/1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية. العدد 64، الصادرة في 10/09/1963.

3 - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عن هيئة الامم المتحدة بتاريخ 16/12/1966 دخل حيز النفاذ في 23/03/1976، انضمت اليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 16/05/1989، الجريدة الرسمية. العدد 20، الصادرة في 17/05/1989.

- 4 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن هيئة الامم المتحدة بتاريخ 1966/12/16 دخل حيز التنفيذ في 1976/02/03، انضمت اليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 67-89 مؤرخ في 1989/05/16، الجريدة الرسمية. العدد 20، الصادرة في 1989/05/17.
- 5 - الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتفرقة في مجال الاستخدام والمهنة التي اقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 1958/06/25 في دورته الثانية والاربعون، دخلت حيز التنفيذ 1969/06/15، صادقت عليها الجزائر بموجب أمر رقم 31-69 مؤرخ في 1969/05/22، الجريدة الرسمية. العدد 49، الصادرة في 1969/06/06.
- 6 - اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عن الامم المتحدة بتاريخ 1979/12/18، دخلت حيز التنفيذ في 1976/03/23، انضمت اليها الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 51-96 مؤرخ في 1996/01/22، الجريدة الرسمية. العدد 06، الصادرة في 1996/01/24.
- 7 - الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب الموافق عليه في نيروبي سنة 1981، دخل حيز التنفيذ 1986/10/21، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رقم 37-87 مؤرخ في 1987/02/03، الجريدة الرسمية. العدد 06، الصادرة في 1987/02/04.
- 8 - الميثاق العربي لحقوق الانسان، أعتد في 2004/05/23 بمناسبة القمة السادسة عشر لجامعة الدول العربية المنعقدة في الاتفاقية رقم 111 تونس، دخل حيز التنفيذ في 2008/03/15، صادقت عليه الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 06-62 مؤرخ في 2006/02/11، الجريدة الرسمية. العدد 08، الصادرة في 2006/02/15.

ثالثا : النصوص القانونية والتنظيمات :

1 - الدساتير :

- 1 - دستور 1963.
- 2 - الميثاق الوطني لسنة 1976.
- 3 - دستور 1976.
- 4 - دستور 1989.
- 5 - دستور 1996.

6 - التعديل الدستوري لسنة 2008.

7 - التعديل الدستوري لسنة 2016.

2- القوانين:

1 - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 1978/08/05 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

الجريدة الرسمية. العدد 32، الصادرة في 1978/08/08.

2 - قانون رقم 81-10 مؤرخ في 1981/07/11 يتعلق بشروط تشغيل الاجانب، الجريدة

الرسمية. العدد 28، الصادرة في 1981/07/14.

3 - قانون رقم 02-09 مؤرخ في 2002/05/08 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين

وترقيتهم، الجريدة الرسمية. العدد 34، الصادرة في 2002-05-14.

4 - قانون رقم 06-01 مؤرخ في 2006/02/20 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته،

الجريدة الرسمية. العدد 14، الصادرة في 2006/03/08.

5 - قانون رقم 08-19 مؤرخ في 2008/11/15 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة

الرسمية. العدد 63، الصادرة في 2008/11/16.

6 - قانون رقم 14-06 مؤرخ في 2014/08/09 يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية.

العدد 48، الصادرة في 2014/08/10.

7 - قانون رقم 15-19 مؤرخ في 2015/12/30، يعدل ويتمم الأمر 66-156 المؤرخ في

1966/06/08 والمتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية. العدد 71، الصادرة في

2015/12/30.

8 - قانون رقم 16-01 مؤرخ في 2016/03/06 يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة

الرسمية. العدد 14 الصادرة في 2016/03/07.

3- الأوامر:

1 - أمر رقم 66-133 مؤرخ في 1966/06/02 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة

العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 46، الصادرة في 1966/06/08.

2 - أمر رقم 76-57 مؤرخ في 1976/07/05 يتضمن نشر الميثاق الوطني، الجريدة

الرسمية. العدد 61، الصادرة في 1976/07/30.

- 3 - أمر رقم 76-97 مؤرخ في 1976/11/22 يتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية. العدد 94 الصادرة في 1976/11/24.
- 4 - أمر رقم 05-01 مؤرخ في 2005/02/27 يتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية. العدد 15، الصادرة في 2005/02/27.
- 5 - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 2006/07/15 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 46، الصادرة في 2006/07/16.

4 - المراسيم :

أ- الرئاسية :

- 1 - مرسوم رقم 64-155 مؤرخ في 1964/06/08 يتضمن انشاء مدرسة وطنية للإدارة، الجريدة الرسمية. العدد 05، الصادرة في 1964/06/12.
- 2 - مرسوم رقم 69-148 مؤرخ في 1969/10/02 يتضمن تحديد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 86، الصادرة في 1969/10/10.
- 3 - مرسوم رئاسي رقم 85-59 مؤرخ في 1985/03/23 يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 13، الصادرة في 1985/03/24.
- 4 - مرسوم رقم 86-276 مؤرخ في 1986/11/11 يحدد شروط توظيف المستخدمين الاجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 46، الصادرة في 1986/11/12.
- 5 - مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 1989/02/28 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري سنة 1989 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية. العدد 09، الصادرة في 1989/03/01.
- 6 - مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 1996/12/07، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية. العدد 76، الصادرة في

1996/12/08.

- 7 - مرسوم رئاسي رقم 05-282 مؤرخ في 14/08/2005 يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين المعتمدة بعمان في ابريل سنة 1993، الجريدة الرسمية. العدد 56، المؤرخة في 17/08/2005.
- 8 - مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29/09/2007 يحدد كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية. العدد 61، الصادرة في 30/09/2007.

ب-التنفيذية :

- 1 - مرسوم تنفيذي رقم 89-225 مؤرخ في 05/12/1989 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية. العدد 51، الصادرة في 06/12/1989.
- 2 - مرسوم تنفيذي رقم 06-419 مؤرخ في 22/11/2006 يتضمن تنظيم المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها، الجريدة الرسمية. عدد 75، الصادرة بتاريخ 26/11/2006.
- 3 - مرسوم تنفيذي رقم 08-05 مؤرخ في 19/01/2008 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية. العدد 03، الصادرة في 20/01/2008.
- 4 - مرسوم تنفيذي رقم 08-167 مؤرخ في 07/06/2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية. العدد 30، الصادرة في 11/06/2008.
- 5 - مرسوم تنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22/12/2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين لمنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية. العدد 78، الصادرة في 26/12/2010.
- 6 - مرسوم تنفيذي رقم 11-106 مؤرخ في 06/03/2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية. العدد 15، الصادرة في 09/03/2011.

- 7 - مرسوم تنفيذي رقم 11-127 مؤرخ في 22/03/2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، الجريدة الرسمية. العدد 18، الصادرة في 23/03/2011.
- 8 - مرسوم تنفيذي 11-334 مؤرخ في 20/09/2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية. العدد 53، المؤرخة في 28/09/2011.
- 9 - مرسوم تنفيذي رقم 12-194 مؤرخ في 25/04/2012 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها، الجريدة الرسمية. العدد 26، الصادرة في 03-05-2012.
- 10 - مرسوم تنفيذي 16-280 مؤرخ في 02/11/2016 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19/01/2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية. العدد 66، الصادرة في 09/11/2016.

5- القرارات :

- 1 - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 فيفري 2010 يحدد المسابقات على اساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بسلك متصرفي مصالح الصحة، الجريدة الرسمية. العدد 27، الصادرة في 25/04/2010.
- 2 - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 04 مارس 2013 يعدل ويتم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22/06/2011، الذي يحدد تخصصات التوظيف والترقية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتجارة، الجريدة الرسمية. عدد 42، الصادرة في 21/08/2013.
- 3 - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 29 سبتمبر 2014 يحدد قائمة الشهادات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب ادارة الجماعات الإقليمية، الجريدة الرسمية. عدد 04، الصادرة في 29/01/2015.
- 4 - قرار مؤرخ في 23 أفريل 2005 يحدد كفايات تنظيم المسابقات على اساس الشهادة والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بأسلاك ورتب العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، الجريدة الرسمية. العدد 40، الصادرة في 08/06/2005.

5 - قرار مؤرخ في 07 أفريل 2008 يحدد تشكيل الملف الاداري وكيفية تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا اجراءات الاعلان، الجريدة الرسمية. العدد 25، الصادرة في 2008/05/18.

6 - قرار مؤرخ في 20 جويلية 2016 يحدد قائمة المؤسسات العمومية المؤهلة لتنظيم اجراء المسابقات على اساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، الجريدة الرسمية. العدد 72، الصادرة في 2016/12/13.

6- المناشير :

- 1 - منشور رقم 12 ك خ/م ع و ع/2006، مؤرخ في 29 أفريل 2006 صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، يتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية.
- 2 - منشور رقم 14 مؤرخ في 29 أفريل 2006 صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، تتعلق بالمترشحين المتساوين في المرتبة في المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية.
- 3 - منشور رقم 43/ك خ/م ع و ع/2008 مؤرخ في 17 نوفمبر 2008 صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، يتعلق بالتوظيف في ولايات ادرار، تمنراست، تندوف واليزي.
- 4 - منشور رقم 02 مؤرخ في 07 فيفري 2011، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية يحدد قائمة مراكز الامتحان المؤهلة لتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية.
- 5 - منشور رقم 07 مؤرخ في 28 أفريل 2011 صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
- 6 - رسالة المنشور رقم 37 المؤرخة في 21 سبتمبر 2005، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، تتعلق بالتحقيق الإداري.

7- التعليمات :

- 1 - تعليمة رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008، صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، تحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بالالتحاق بمختلف رتب الاسلاك المشتركة بالمؤسسات والإدارات العمومية.

- 2 - تعليمية رقم 01/م ع و ع، مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها.

رابعاً: الكتب :

- 1 - حمدي القبيلات، القانون الاداري، الجزء الثاني، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن، 2010.
- 2 - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، دون طبعة، الجزائر، 2012.
- 3 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، بن عكنون، الجزائر، دون تاريخ نشر.
- 4 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، دون طبعة، مصر، 1996.
- 5 - عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، دون طبعة، الاسكندرية، مصر، 2003.
- 6 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عين مليلة، الجزائر، 2012.
- 7 - عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، المحمدية، الجزائر، 2015.
- 8 - فؤاد عبد المنعم أحمد، مبدأ المساواة في الاسلام، المكتب العربي الحديث، دون طبعة، الاسكندرية، مصر، 2002.
- 9 - لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة: انطوان عبده، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، دون طبعة، دون مكان نشر، دون تاريخ نشر.
- 10 - ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الاسكندرية، مصر، 1996.
- 11 - محمد الغزالي، خلق المسلم، دار الريان للتراث، الطبعة الأولى، القاهرة ، مصر، 1987.

- 12 - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 198.
- 13 - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الاداري، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الاردن، 2003.
- 14 - محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، دون طبعة، الاسكندرية، مصر، دون تاريخ نشر.
- 15 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 2010.

خامسا: الرسائل العلميّة :

- 1 - جاكلين تحسين عمرية، (التعيين في الوظيفة العمومية)، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2014.
- 2 - حسونة بلقاسم، (الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري)، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الموسم الجامعي 2013/2014.
- 3 - زكري عمار، (ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري)، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، الموسم الجامعي 2013/2014.
- 4 - شمس الدين بشير الشريف، (مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري)، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2010/2011.
- 5 - فيرم فاطمة الزهراء، (الموظف العمومي ومبدأ حياد الادارة)، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، قسم عام، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2003/2004.

سادسا: المؤتمرات :

- 1 - ابو بكر احمد النعيمي، (مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة)، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، جامعة الاسراء، العراق، 2-3 نيسان 2014.

سابعا: المقالات والمجلات :

- 1 - عادل حبه، (حزيران 1776 أول لائحة لحقوق الانسان وضمان الحريات الفردية)،
صحيفة الحوار المتمدن، العدد 1581، العراق، يوم 14 جوان 2006.
- 2 - علي حسن محمد الطوالة، (حق المساواة في الشريعة الاسلامية والمواثيق الدولية)، موقع
مركز الاعلام الأمني.

ثامنا : مواقع الانترنت :

- 1 - <https://ar.wikisource.org/> (vu le 15/03/2017 à 21:00)
- 2 - <http://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/>(vu le 15/3/2017 à 21:20)
- 3 - <https://www.policemc.gov.bh/mcms-store/pdf/>(vu le 15/03/2017 à 22:15)
- 4 - <http://www.ahewar.org/> (vu le 25/03/2017 à 23:00)
- 5 - https://www.unicef.org/arabic/crc/files/ccpr_arabic.pdf /(vu le 26/03/2017 à 21:17)
- 6 - http://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions/cescr_arabic.pdf /
(vu le 26/03/2017 à 21:30)
- 7 - http://www.ahl-alquran.com/arabic/document.php?main_id=1041 -
(vu le 29/03/2017 à 22:37)

الفهرس

مقدمة

4-1

06	الفصل الاول: ضوابط الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
07	المبحث الأول : المبادئ التي تحكم الالتحاق بالوظيفة العمومية
07	المطلب الأول : مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة
07	الفرع الأول : تعريف مبدأ المساواة
08	الفرع الثاني : أساس مبدأ المساواة
08	أولا : أساس مبدأ المساواة في الشريعة الاسلامية
10	ثانيا: الأساس الدولي لمبدأ المساواة
14	ثالثا: الأساس الدستوري لمبدأ المساواة
17	رابعا: الأساس القانوني لمبدأ المساواة
19	الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة
22	الفرع الرابع : أهمية إعمال مبدأ المساواة في التوظيف
24	المطلب الثاني: مبدأ التوظيف بناء على الاستحقاق
24	الفرع الأول : تعريف مبدأ الاستحقاق للالتحاق بالوظائف العامة
25	الفرع الثاني: أساس مبدأ الاستحقاق
26	أولا: أساس مبدأ الاستحقاق في الشريعة الاسلامية
27	ثانيا: الأساس الدولي لمبدأ الاستحقاق
28	ثالثا : الأساس الدستوري لمبدأ الاستحقاق
29	رابعا: الأساس القانوني لمبدأ الاستحقاق
30	الفرع الثالث : أهمية تطبيق مبدأ الاستحقاق في التوظيف
32	المبحث الثاني: شروط التعيين في الوظيفة العمومية
32	المطلب الأول : الشروط العامة للتعيين الوظيفة العمومية
33	الفرع الأول: شرط الجنسية الجزائرية

35	 الفرع الثاني : شرط الأهلية الأخلاقية
35	 أولا: شرط التمتع بالحقوق المدنية
	 ثانيا: عدم تضمن شهادة السوابق القضائية لملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد
37	 الالتحاق بها
37	 ثالثا: عدم سبق الفصل الوظيفي
40	 الفرع الثالث: ان يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية
	 الفرع الرابع: توفر شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق
40	 بالوظيفة المراد الالتحاق بها
41	 أولا: شرط السن
41	 ثانيا: شرط القدرة البدنية والذهنية
43	 ثالثا: شرط المؤهل الموافق للوظيفة المراد الالتحاق بها
45	 المطلب الثاني: الشروط الخاصة للتعيين في الوظيفة العمومية
45	 الفرع الأول : فيما يتعلق بشرط السن
46	 الفرع الثاني: فيما يتعلق بالقدرة البدنية
47	 الفرع الثالث: فيما يتعلق بحسن السيرة
49	 الفرع الرابع: فيما يتعلق بشرط الجنسية
50	خلاصة الفصل الاول
52	الفصل الثاني: طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
53	 المبحث الاول: المسابقات كطريقة للالتحاق بالوظيفة العمومية
55	 المطلب الأول: المسابقات على أساس الاختبارات
55	 الفرع الأول : الإجراءات المتعلقة بالمسابقة
55	 أولا : اعداد قرار فتح المسابقة
56	 ثانيا: اشهار المسابقة
57	 ثالثا: فتح التسجيلات واستلام ملفات الترشح
57	 رابعا: الدراسة التقنية لملفات المترشحين
58	 الفرع الثاني: اجراء المسابقة على اساس الاختبارات
58	 أولا: المراكز المؤهلة لإجراء المسابقة على اساس الاختبارات

59	 ثانيا: الاختبارات الخاصة بالمسابقة والاجراءات المتعلقة بها
61	 الفرع الثالث: إعداد قائمة الناجحين وإعلان نتائج المسابقة
63	 المطلب الثاني: المسابقات على أساس الشهادة
63	 الفرع الأول: الإجراءات المتعلقة بالمسابقة
63	 الفرع الثاني: المعايير المعتمدة في المسابقة
66	 الفرع الثالث: اعداد قائمة الناجحين والاعلان عن نتائج المسابقة
68	 المبحث الثاني: الطرق الأخرى للتوظيف
69	 المطلب الأول: الفحوص المهنية و التوظيف المباشر
69	 الفرع الأول: التوظيف عن طريق الفحص المهني
71	 الفرع الثاني: التوظيف المباشر
75	 المطلب الثاني: التوظيف في اطار التعاقد كاستثناء
75	 الفرع الأول: الحالات التي يتم فيها اللجوء الى التوظيف في إطار التعاقد
76	 الفرع الثاني: الاجراءات المتبعة في التوظيف في إطار التعاقد
76	 الفرع الثالث: الكيفيات التي يتم بها التوظيف في إطار التعاقد
79	خلاصة الفصل الثاني
84-80	الخاتمة
94-85	قائمة المصادر والمراجع

ملخص الدراسة

إن إدراك المشرع بالمكانة الهامة التي يحتلها المورد البشري في المؤسسات والادارات العمومية، جعله يولي عناية بالغة لاختيار هذا العنصر، الذي يبقى الأهم في الادارة على الاطلاق، والأكثر تأثيرا على عملها سلبا أو إيجابا، ولذا نجد المشرع الجزائري قد أحاط عملية الالتحاق بالوظائف العمومية بجملة من الضوابط والمعايير الموضوعية وذلك لضمان فعالية ونجاعة التوظيف من جهة، ومن جهة أخرى، ضمانا لحياة الادارة وعدم تحيزها، الذي كرسه الدستور.

فقد أخضع المشرع الجزائري عملية الالتحاق بالوظيفة العمومية، الى مبدئين مهمين تعتمدهما أغلب الدول المرسخة للديمقراطية والساعية الي التطور والازدهار، وهما مبدأ المساواة ومبدأ الاستحقاق أو الجدارة، ولعل أهمها مبدأ المساواة لما يحققه هذا المبدأ من عدالة بإعطائه فرصا متكافئة لجميع الراغبين في الالتحاق بالوظائف العمومية، ممن تتساوى مراكزهم القانونية وتتوفر فيهم الشروط الموضوعية التي تتطلبها الوظيفة، ولا يقل عنه أهمية مبدأ الاستحقاق أو الجدارة الذي يقوم على أساس إسناد الأمر الى أهله أي الى الأجدر والأحق به، فالكفاءة فقط هي ما يجب أن يكون معيارا فاصلا ووجها للمفاضلة بين المتقدمين لطلب الوظائف العامة، حيث ان مشاكل البلدان سواء السياسية منها أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية سببها الرئيس ضعف وفشل الجهاز الإداري، والذي يكون نتيجة لسوء اختيار موارده البشرية، بكل فئاتها وعلى جميع مستوياتها، ولا يمكن تفادي ذلك الا بوضع طرق وأساليب فعالة وناجعة في اختيار موظفي الإدارة، وهو ما سعى المشرع الجزائري الى الأخذ به من خلال اعتماده لطرق تضمن حسن اختيار الموظف العام، والتي في مجملها تخضع لنظام التنافس، الذي يعتبر النظام الأنجع لاختيار أفضل العناصر لتسيير مؤسسات الدولة وإدارتها العمومية، وهو بالفعل كذلك إذا تم تحري الدقة والنزاهة فيه.

في ختام هذا البحث المتواضع، نأمل أن نكون قد وفقنا فيه، وساهمنا
ولو بشكل بسيط في إثراء الموضوع، وقدمنا ما يفيد الدارسين والباحثين
في هذا المجال.

وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ