



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



طرق التوظيف وأثرها في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الاستاذ:

* د. عرارم جعفر

إعداد الطلبة:

بوعزيز عبد الحق

بن ناصر محمد الأمين

طلحة محمد الطاهر

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. حمايتي صباح	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيساً
د. عرارم جعفر	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفاً
د. سعيدة لعاببي	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشاً

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والعرفان

يقول تعالى في محكم كتابه ﴿لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾

فالحمد لله الذي يقل مع جلاله حمد الحامدين، والشكر له على ما
تفضل وأنعم والصلاة والسلام على خير المرسلين، نبي الله الأكرم.
ونتقدم بالشكر إلى من رسم لنا طريق النجاح ورعى هذه الثمرة منذ
أن كانت فكرة في الأذهان إلى غاية اخراجها في هذه الصورة.
إلى الأستاذ: د. عرارم جعفر.

بوعزيز عبد الحق

بن ناصر محمد الأمين

طلحة محمد الطاهر

اهراء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدمها ووقرها في كتابه

العزیز ... أمهاتنا الحبيبات

إلى سندي الذي لم يتهاون يوما في توفير سبيل الخير والسعادة لنا ...

أباءنا الأعزاء

إلى جميع اخوتنا وأخواتنا..

إلى الأصدقاء والمعارف الذين نحهم ونحترمهم..

إلى أساتذتنا في كلية الحقوق والعلوم السياسية..

نهدي لكم بحث تخرجنا

داعين المولى عز وجل أن يطيل في اعماركم ويرزقكم من الخيرات.

بوعزیز عبد الحق

بن ناصر محمد الأمين

طلحة محمد الطاهر

مقدمة

برزت أهمية العنصر البشري مع التطور الفكري في مجال تسيير الموارد البشرية بصفته مورد حساس، فكلما زاد الاهتمام به كلما كانت المؤسسة في تقدم ورقي وتحقيق الأرباح والأهداف المسطرة من طرفها، وهذا يتجسد عن طريق استغلال الموارد البشرية المتاحة لها من كفاءات وقدرات ومهارات إن الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية هو وضع كل فرد في المكان الذي يلائمه وشغل كل وظيفة بالعامل الذي يصلح لها، وللوصول إلى هذه الغاية يتحتم على إدارة الموارد البشرية عمل دراسة تفصيلية للمواصفات الخاصة بكل وظيفة موجودة بالمؤسسة، ودراسة المواصفات الواجب توافرها في القوى العاملة المطلوبة وبناءً على هذه المواصفات يتوقف نجاح هذه الإدارة في القيام بوظائفها الأخرى كالاختيار والتعيين والتكوين والترقية وغيرها.

يمثل التوظيف إحدى الوظائف الجوهرية في إدارة الموارد البشرية بأي مؤسسة عمومية، بحيث تتمثل مهام هذه الوظيفة في توفير احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية الذين يمتلكون القدرة على تطوير الأداء الناجح لمهام ووظائفهم ويكتسبون القدرة على تنمية الولاء والانتماء للمؤسسة تحصل المؤسسة العمومية على مواردها البشرية من خلال عمليتي التوظيف الخارجي والداخلي التي تقوم بها والتي تهدف من ورائها إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة وتحقيق التوافق بين متطلباتها وخصائص الفرد المرشح لشغل المنصب شاغر عاملة بذلك على تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

الجزائر بما تشهده من تحولات اقتصادية هامة لاسيما انتقالها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق يفرض بالضرورة أن يلعب قطاعها العمومي بشكل عام والإدارات العمومية بشكل خاص دورا مميزا على المستوى الداخلي الخارجي على حد سواء لأن كفاءة الدولة في

وضع وتنفيذ برامجها لمواجهة المنافسة العالمية ومواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة ، يتوقف على كفاءة مواردها البشرية العاملة أيا كانت مواقعها التنظيمية، وذلك بإعطاء أهمية للوظيفة العامة وتطوير دورها وأساليبها، وتعتبر الجامعات كإدارات عمومية خاضعة لقانون الوظيفة العامة على غرار الولاية التي سنخصها بالدراسة إحدى أهم الأجهزة الإدارية للدولة التي تساهم في تطبيق سياساتها وبرامجها، وتسعى إلى تحقيق التوازن الاجتماعي للدولة من خلال ضمان استقرار المجتمع، والتوازن الاقتصادي من خلال زيادة إنتاجية الموارد البشرية الوطنية من أجل تحقيق معايير الجودة وتدعيم مرونة وقدرة الدولة على الاستجابة النوعية للتغيرات السريعة للمحيط من خلال ضمان تحقيق التنمية المحلية كسبيل لتحقيق التنمية المستدامة للوطن بأكمله.

1. اشكالية الدراسة:

ماهي طرق التوظيف وما مدى اثرها على ترشيد الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري؟

2. أسباب اختيار الموضوع:

يمكن تحديد الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار الموضوع الاسباب موضوعية وهي:

- الرغبة في تناول الموضوع وتعزيز معارفنا الشخصية من خلال البحث الميداني حول عملية التوظيف بالمؤسسة.

- الرغبة في التعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم عملية التوظيف العمومي.

- التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجه المسؤولين عند القيام بمهمة اختيار وتوظيف الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية.

3. منهج البحث:

اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وهذا ما يوفر أدوات التحليل عن طريق وصف الموضوع المدروس وطبيعته والإحاطة بمختلف جوانبه وفقا للخطة المطروحة.

4. أهداف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالي:

- التعرف على مدى سهر المؤسسات العمومية على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في القانون الأساس العام للوظيفة العمومية هذا من جهة ومن جهة أخرى معرفة مدى نجاعة هذه النصوص ومدى مواكبتها للتطورات التي يشهدها العالم اليوم.

- إبراز مدى مساهمة عملية التوظيف المطبقة في المؤسسات العمومية في توفير الموارد البشرية لتحقيق أهدافها.

- هدف من هذه الدراسة هو التأكيد أهمية التوظيف كنشاط هام في إدارة الموارد البشرية.

- التعرف على مختلف مصادر التوظيف الداخلي والخارجي التي تعتمد عليها المؤسسات العمومية في اختيار الأفراد.

5. أهمية البحث:

يكتسي موضوع طرق التوظيف وأثرها في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العمومية أهمية بالغة على صعيد التشريع الجزائري أو حتى البلدان الأخرى، ولقد حاولنا من خلال دراستنا تسليط الضوء على كيفية محاولة المشرع الجزائري في تنظيم هذا القطاع ومحاولة ترشيده عن طريق سن القوانين والقرارات التشريعية التي من شأنها أن تنظم هذا المجال تنظيما عادلا وراشدا، ولقد لمسنا جهد الجهات المعنية عبر التعديلات القانونية في هذا المجال التي مرت عبر مختلف الدساتير.

6. صعوبات الدراسة:

من خلال دراستنا لهذا الموضوع واجهتنا بعض الصعوبات التي اجتهدنا أن نتجاوزها لإتمام هذا البحث منها ندرة المراجع بعض الشيء، واختلاف الآراء الفقهية التي درست هذا الموضوع وصعوبة تقسيمنا لعناصر البحث بسبب تشابه العناوين وتداخلها.

7. هيكل الدراسة:

من أجل دراسة موضوع بحثنا بطريقة تسمح لنا بالاستفادة منه أكثر ارتأينا تقسيم دراستنا على النحو التالي:

بداية ابتدأنا الدراسة بمقدمة كتمهيد للموضوع إذ ضمت الاشكالية والمنهج المتبع واهداف وأهمية وصعوبات الدراسة.

في الفصل الأول بعنوان ماهية التوظيف وطرقه، تحدث فيه في المبحث الأول عن ماهية التوظيف اذا ذكرنا مفهوم التوظيف في المطلب الأول و الشروط العامة للتوظيف في المطلب الثاني، ثم في المبحث الثاني عن التوظيف الخارجي والداخلي في ظل الوظيفة العمومية تطرقنا لتنظيم التوظيف الخارجي في ظل الوظيفة العمومية من خلال المطلب الاول و تنظيم التوظيف الداخلي في ظل الوظيفة العمومية في المطلب الثاني.

ثم في الفصل الثاني آثار طرق التوظيف في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العامة تطرقنا من خلال المبحث الاول إلى مبادئ طرق التوظيف في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العامة حيث ذكرنا في المطلب الأول مبدأ المساواة بين المترشحين في تولية الوظائف العامة، وفي المطلب الثاني لمبدأ حسن الاختيار لتولي الوظيفة العامة، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى طرق الاختيار للوظيفة كوسيلة لترشيد الدخول للوظيفة العمومية إذ ذكرنا في المطلب الأول الترشيح الوظيفي عن طريق المسابقات كوسيلة للاختيار في الوظيفة العامة وفي المطلب الثاني الطرق الأخرى لاختيار الموظفين العموميين.

وأخيرا ختمنا بخاتمة عن الموضوع.

الفصل الأول:

ماهية التوظيف وطرقه

تمهيد:

تتولى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة القيام بمجموعة من الأنشطة والوظائف المتعلقة بالموارد البشري، بحيث نجد إن الإداري هي التي تتكفل بإجراءات توفير الموظفين وتوزيعها في مختلف أقسام المؤسسة وهذه العملية تتطلب تفاعل مجموعة من الأنشطة المترابطة والمتسلسلة فيما بينها والتي تدخل ضمن ما يعرف بتوظيف الموارد البشرية وتعد وظيفة التوظيف احد أهم الوظائف التي تصطلح بها إدارة الموارد البشرية، الهدف منها هو تحقيق التوافق والانسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف من جهة ومتطلبات الوظيفة الشاغرة من جهة أخرى.

وبما إننا في دراستنا هذه سنحاول معالجة مسألة توظيف في المنظمات العمومية ذات طابع الإداري، ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين تحت عنوان:

المبحث الأول: مفهوم التوظيف**المبحث الثاني: طرق التوظيف**

المبحث الأول:

ماهية التوظيف

ازدادت أهمية موضوع الإداري العامة والقانون الإداري بصفة عامة بعد التطور التكنولوجي الهائل وتأثيره على سياسات الدولة الحديثة وهذه الإداري مما لا شك فيه أنها لا تسير إلا عن طريق الوظيفة العامة لتحقيق التنمية والأهداف المسطرة بشكل منظم معتمد في ذلك على عنصر مهم جدا وهو العنصر البشري المؤهل وتوظيفه لتأدية دوره في الخدمة العامة.

المطلب الأول:

مفهوم التوظيف

يعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تتجزأ إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة، لذا سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى مفهوم واهداف ومبادئ التوظيف.

الفرع الأول: تعريف التوظيف لغة واصطلاحا

التوظيف لغة:

التوظيف اسم فعال وطف توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه وهنا توظف الأموال للحصول على إرباح وفوائد منها ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة¹.

¹المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 24، دار الشرق، لبنان، 1973، ص 265

التوظيف اصطلاحا:

هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في الإداري أما مصطلح التشغيل فيراد به ملئ أو سد منصب ثان شاغل¹.

مفهوم التوظيف عند مختلف المفكرين:

*التوظيف هو توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة واللجوء إلى مصادر توفر هذه المواد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين شخص للعمل².

*التوظيف هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة وذلك بعرض تحقيق الأهداف الموضوعة³.

*التوظيف هي العملية المستمرة التي تقضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة المتاحة للعمل والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة⁴.

¹ جوارش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر اثر خلال فترة 2005/2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 10.

² رفعت عبد الحليم القاعوري، ادارة إبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية وإدارة، القاهرة، 2005، ص 205

³ ربحي مصطفى عليان، اساس إدارة المعاصرة، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 241

⁴ منصور احمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1974، ص 95

الفرع الثاني: أهداف التوظيف

قد تتحدد أهداف التوظيف من الغرض الذي تقوم عليه عملية التوظيف والذي يتحدد أساسا في تزويد المؤسسة باليد العاملة الضرورية لتحقيق أهدافها وتحقيق الانسجام بين الوظيفة وخصائص الموظف ومع ذلك يمكن إن نجد الأهداف ونلخصها فيما يلي¹:

أ. على المستوى الداخلي :

- تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة
- يسمح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف
- تسمح بوضع كل مترشح لمنصب عمل تتوفر فيه الشروط وفي المكان المناسب له ،بطريقة تسمح له الاستخدام الأمثل لطاقته.
- تحديد قوانين وتشريعات العمل ولاسيما من الإطار القانوني
- العمل على إجراءات توظيف عادلة وفعالة وهو ما يتسق مع تشريعات العمل والمساواة .

ب. على المستوى الخارجي:

- امتصاص اليد العاملة من المجتمع
- ربط أهداف المؤسسة بالأهداف الشخصية للعاملين وتشجيعهم لتحقيقها
- تشجيع مبدأ اشتراك العاملين في عملية اتخاذ القرار.

¹ إدريس تواتي ،التسيير التقديري للموارد البشرية حالة التوظيف العمومي الجزائري ،جامعة الجزائر ،قسم العلوم الاقتصادية ،فرع التخطيط ،السنة الجامعية 2001/2000

- الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجيات الفرد.
- المساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

الفرع الثالث: مبادئ التوظيف

يقوم التوظيف على المبادئ التالية:

1. مبدأ المساواة:

يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية على إن تتوفر فيهم الشروط اللازمة والتي تتوافق مع متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة والمعلن عنها .

وعلى غرار كل الدولة ناضلت الجزائر في سبيل بناء منظمات تقوم على مبادئ النظام الديمقراطي أساسه السماح لكل مواطن جزائري بالمساهمة والمشاركة في بناء الوطن والقدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة¹.

2. مبدأ الجدارة :

يقضي الرفع من مستوى أداء الإداري العمومية واختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها لذا لابد من وضع نظام يكفل بهذا الاختيار ويدعمه ،فكان مبدأ الجدارة والاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك .

¹ مصطفى الشريف، أعوان الدولة ،الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،الجزائر ،1981،ص 91

إن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقول " إن الأداء الفعال لوظائف الإداري لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من أنظمة إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أو يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها"¹.

3. مبدأ الديمومة :

إن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة بمجرد تعيين أشخاص في الوظيفة فإنه قد عين في حياة وظيفة لا تنتهي إلا بعقد أو الاستقالة أو الحالة في بعض الحالات التي نص عليها القانون العام للوظيفة العامة

4. مبدأ الشفافية:

وذلك بتطبيق شروط تولى الوظيفة العمومية ما يحقق تكافؤ الفرص، وإجراء المسابقات والإعلان عنها بشفافية ودون غموض أو احتكار للمناصب الشاغرة².

الفرع الرابع: أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية والتوظيف. فالتوظيف ركن أساسي في إستراتيجية إدارة الموارد البشرية ونذكر الأهمية في بعض النقاط التالية

¹رناي فريد ،حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري ،رسالة لنيل شهادة ماجستير ،جامعة تيزي وزو ،2004،ص 40

² احمد طرشي ، التعيين في الوظيفة العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري {دراسة مقارنة} ،كذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية ،جامعة الجزائر ،كلية العلوم الإسلامية ،2016-2017،ص 43

- تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم و تحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة فمن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المستفيدين .
- ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي و عددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر والمستقبل .
- يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد ،حيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم وتدريبهم سواء بعد التعيين مباشر أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف اقل نجاحا من المطلوب.
- ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف، وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد¹ .

المطلب الثاني:

الشروط العامة للتوظيف

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

¹ علي السليمي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية، الطبعة الثالثة، دار عزيز لطباعة ونشر والتوزيع، مصر، 1985،

الفرع الأول: الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك

1. شرط الجنسية:

الجنسية هي العلاقة والرابطة السياسية والقانونية التي تقوم بين الشخص والدولة التي ينتمي إليها وهي وصف تقيّد بين الدولة معينة وتتطلب التشريعات في جل الدول إن ينتمي لجنسيتها من يتولى الوظائف العامة كون الموظف يمثل سلطة الدولة وسيادتها عبر مختلف إداراتها ومؤسساتها العمومية، كما تعد مظهراً من مظاهر ممارسة الحقوق السياسية في المجتمع تلك هي الحقوق التي لا يتمتع بها سوى المواطنين دون الأجانب كما انا توظيف المواطنين مما لديهم من ولاء أو من روابط تربطهم بالدولة التي يحملون جنسيتها يدفعهم إلى العمل الجاد من اجل الارتقاء بذلك المجتمع¹.

2. شرط الخدمة الوطنية:

واجب الخدمة الوطنية يعبر عن انتماء الشخص للدولة وولائه لها إذا لا إذا لا يخص الوطن إلا أبناءه ومن يتهرب فهؤلاء مشكوك فيهم ولا يحق لهم إن يطمعوا في وظيفة عمومية. وما كان يعرف قبل صدور الأمر رقم 06-03 نصت المادة 8 من الأمر رقم 103/74 المتعلق بالخدمة الوطنية على إن كل مواطن لم يثبت مسبقاً وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه ولا يمكن له الحصول على وظيفة في الإداري المركزية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها وفي القطاع المسير ذاتياً وفي الهيئات الخاصة².

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة، الأردن، 2009، ص 46

² الأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 99 الصادر في 10

ديسمبر 1974

وقد استحدثت المشرع الجزائري وضعية وحالة جديد يخص المستعدين لأداء الخدمة الوطنية وهي "وضعية الخدمة الوطنية" وبالتطرق إلى المادة 154 والمادة 155 من القانون 03-06 تتضح أي مترشح لم تسوى بعد وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية في المسابقة للالتحاق بوظيفة عمومية ومباشرة مهامه عقب نجاحه، إذ يوضع المعني عند استدعائه لأداء الخدمة الوطنية ويحتفظ بموجبها بحقوقه في الترقية في الدرجات والتعاقد إلا أنه لا يستفيد من الحق في الراتب وعند انتهاء من فترة أداء الخدمة الوطنية يعاد إدماجه أوليا في رتبته ومنصبه ومنصب معادل في الإداري¹.

الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة

1. شرط السن:

اعتبار إن الوظيفة العامة هي أساس تكليفا لا تكريما للقائمين بها يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل وظيفة عمومية، فاعتبار الموظف التوظيف عند الدولة في مباشرة وظائفها فمن شرط الأصيل أن يحدد الشروط الواجب توفرها في حق هذا النائب من بينها شرط السن فهو شرط بديهي ومنطقي².

وشرط السن يختلف من دولة إلى أخرى ومن وظيفة إلى أخرى، إما في قانون رقم 03/06 فقد فصل المشرع من خلال هذه المادة 78 في سن الدنيا المشترطة للالتحاق بوظيفة

¹ رشيد حناني، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة الأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2012، ص 11

² شريف يوسف حليبي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 30

عمومية محددا إياها ب 18 سنة كاملة حيث نصب المادة 78 على انه تحدد السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية بثمانى عشرة 18 سنة كاملة¹.

2. شرط اللياقة البدنية:

شرط اللياقة البدنية يتحقق من خلال الجدارة والسلامة الصحية للالتحاق بالوظيفة العمومية فمبرر هذا الشرط هو ضرورة التحقق من قدرة المترشح البدنية على القيام بأعباء الوظيفة والتأكد من خلوه من الأمراض البدنية والعقلية والعصبية ومن الأمراض المعدية وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب طبيعة الوظيفة فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة الصحية في حين لا تحتاج وظائف أخرى إلى هذه الدرجة الكبيرة من اللياقة البدنية².

ولقد نص المشرع الجزائري على شرط اللياقة البدنية واحد بالتالي بمبدأ الجدارة الصحية في مختلف قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة، حيث نص أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية وهو القانون 133/66 بموجب مادته 25 على انه : " لا يمكن لأي شخص ان يعين في وظيفة عمومية إذا لم تتوفر فيه شروط اللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة ولقد نص

¹ المادة 75 ف06 من الأمر 03/06 المؤرخ في 2004/09/06 المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية ،جريدة العدد 46 .

² حسن عثمان محمد عثمان ،أصول القانون الإداري ،بدون طبعة ،دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية ،مصر ،2004،ص 678.

أحكام المرسوم 144/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 على شرط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العامة¹.

3. شرط إثبات المستوى التأهيل {الكفاءة}:

نصت على هذا الشرط المادة 79 من الأمر 03-06 حيث أشارت على أن التوظيف يتوقف على إثبات التأهيل المطلوب بشهادات أو انجازات أو مستوى تأهيل ويحدد القانون الأساسي الخاص بكل سلك نوع الشهادات والإجازات أو مستوى التكوين الذي تطلبه كل رتبة بما يتلاءم مع مسؤوليتها وصلاحتها ويثبت شرط التأهيل بتقديم شهادة أو إجازة في ملف المترشح وتجدر الإشارة إلى المقرر رقم 13 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 الذي يحدد قائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية والمرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007².

الفرع الثالث: الشروط الأخلاقية

1. حسن السيرة والسلوك :

من شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية حسن السيرة والسلوك والحكمة من هذا الشرط تمكن من أن الموظف العام بصفته ممثلاً للدولة ومجسداً لهيبتها أمام المواطنين، قد يطلع أحياناً بحكم الوظيفة على أسرار الناس وقد يتحكم في مصائرهم، ولهذا وجب إن يكون الموظف على قدر كاف من الأخلاق والاحترام تجعله أهلاً للانتماء و عليه يقصد بحسن السيرة

¹ المرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ 7 جوان 1966 .

² رشيد حياي، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دار النجاح، روية الجزائر، ص 51

مجموعة الصفات التي يتحلى بها الشخص وتوحي بالثقة فيه وتدعو إلى الاطمئنان إليه وإلى تصرفاته¹.

2. شرط عدم فصل من الخدمة تأديبا :

وهذا بمعنى أن لا يكون المترشح قد سبق له وان تولى أيا من الوظائف العمومية.

3. شرط التمتع بالحقوق المدنية :

يقصد بالحقوق المدنية مجموعة الحقوق التي منحتها الدولة بموجب القانون لجميع المواطنين ضمن حدودها الإقليمية وهي أيضا تلك الحقوق التي يستحقها الشخص في الدولة باعتباره عضوا في جماعة وبصفة مواطن فله الحق إن كون عضوا مخالفا أو خبيرا أو شاهدا أمام القضاء، وكذلك حقوق الالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا ما نتج عنه علاقة المتينة بين المواطنة والوظيفة العمومية².

المبحث الثاني:

التوظيف الخارجي والداخلي في ظل الوظيفة العمومية

تعتبر طرق التوظيف الداخلية والخارجية من أهم الطرق والمصادر المعتمدة لتوفير موارد البشرية (موظفين) يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل المناصب الشاغرة، كما أنه يعتبر من بين العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المؤسسات والادارات العمومية التي تسعى

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، مرجع سبق ذكره وص 47

² حمود حبلي، المساواة في تولي الوظائف العامة في قانون الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 139

دائماً إلى البحث واختيار أكفأ المترشحين، في هذا المبحث سنتطرق إلى التوظيف الخارجي والداخلي في ظل الوظيفة العمومية.

المطلب الأول:

تنظيم التوظيف الخارجي في ظل الوظيفة العمومية

ان تكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 74 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية يؤدي الى موضوعية نظام الالتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومية وفي هذا الاطار فان اختيار انماط الالتحاق بالوظائف العامة يخضع الى التمييز بين نمطي التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي، كما كرست المادة 80 من الامر 03/06 أنورع المسابقات التي تسمح للمترشحين الالتحاق بالوظيفة العمومية ويكون ذلك عن طريق.

- المسابقة على أساس الاختبار.
- المسابقة على أساس الشهادة.
- الفحص المهني.
- التوظيف المباشر بين المترشحين الذي تابعوا تكويننا متخصصا.

الفرع الأول: تعريف المسابقة

المسابقة هو أسلوب للكشف عن الجدارة أو صلاحية المترشح للوظيفة العامة وهو أسلوب متداول كثيرا في التوظيف في الإدارة الحديثة ويعتبر أفضل طرق التوظيف لأنها وسيلة موضوعية¹.

وأقر المرسوم التنفيذي 12-194 وتضمن العديد من الضوابط المتعلقة بتنظيم إجراء المسابقات والاعلان النتائج الخاصة بها فضلا عن إجراءات الرقابة الخاصة بمجمل العملية².

الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات

يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الاختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية، فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة، ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف

¹ محمد باهي أبو يونس : الاختبار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي ، ط 1 ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 1999 ، ص 146.

² المرسوم التنفيذي 12.194 ، المؤرخ في 2012/04/25 ، المحدد لكليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات الادارية العمومية وإجراءاتها ، جريدة رسمية ، عدد 26.

المرشحين حسب العلامات والنتائج التي حصلوا عليها وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المرشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى المناصب الشاغرة والمراد شغلها، ويتم تنظيم هذا النوع من المسابقات من خلال المرور بمرحلتين تتمثل في:

المرحلة الأولى: بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارات المركزية والبلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة (مركزية، محلية)، والذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية (حسب الحالة) للوظيفة العمومية في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ التوقيع عليه، ويجب أن تبدي المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مدى مشروعية القرار أو المقرر في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوما من تاريخ التوقيع عليه طبقا لما نصت عليه المادة 05 من المرسوم رقم 95-293 كما يتعين على المؤسسات والإدارة العمومية إرفاق قرارات أو مقررات فتح المسابقات والاختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية (Fiche informatisé) إلى العنوان الإلكتروني الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية.

المرحلة الثانية: يقوم ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخول لها قانونا بتنظيم المسابقات على أساس الاختبار و يرسل إليها ملف المسابقة من أجل أن تبادر بإجراءات التحضير للمسابقة، وتحسبا للاختبارات الكتابية تجتمع اللجنة المكلفة باختيار المواضيع، حيث يقوم كل عضو من أعضائها باقتراح ثلاثة مواضيع مختلفة في كل مادة،

يختار رئيس المركز عن طريق القرعة موضوعين لكل مادة، وهنا نشير إلى أن أعضاء اللجنة يجب ألا يكونوا معنيين بالمسابقة أو لهم صلة قرابة مباشرة مع أحد المترشحين¹.

ثانيا: المسابقة على أساس الشهادة

يخص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة من أجل الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب إلى الفرع (1) المحدد بموجب المادة 08 من الأمر رقم (06-03) المتضمن لقانون العام الأساسي للوظيفة العمومية².

هذا الشكل من المسابقات يكون للمؤهل العلمي والمسابقة التي تحصل عليها المترشح الدور الفعال في التوظيف.

وفيما يخص التوظيف على أساس الشهادة تقوم المؤسسة أو الإدارة بالإعلان عن المناصب الشاغرة كما هو المعمول به التوظيف على أساس المسابقة الآن التعيين لا يعتمد على النتائج الاختبارات وإنما يكون بجمع درجات الشخص في المؤهلات والدرجات الحاصل عليها في امتحان المسابقة³.

وكذلك يعتمد هذا النمط من التوظيف على خمسة مصادر الاقتناء المترشحين حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي 293/95، والمتمثلة في:

¹ التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08، المؤرخة في 26 ماي 2008، تعدل و تتم التعليمية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية، ص 194.

² الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 16 جويلية ، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية ، العدد 46، 2006، ص 4.

³ عيشتات سلوى : أثر التوظيف العمومي على كفاءة المواطنين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية في تخصص تسيير منظمات ، جامعة بومرداس ، 2010/2009، ص 82.

1- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح والرتبة المطلوبة في مسابقة.

2- تكوين مستوى اعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في مسابقة.

3- الاعمال والدرجات المنجزة عند الاختبار.

4- الخبرة المهنية.

5- نتائج المقابلة مع لجنته الاختبار¹.

الفرع الثالث: الفحوص المهنية

تعد الفحوص المهنية من بين أساليب التوظيف الخارجية تسعى إلى ترقية الموظف في حياته المهنية الممتدة من أول يوم شغله للوظيفة إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي تتطلب هذه العملية عدة إجراءات قانونية وتنظيمية من أجل صحتها ومصداقيتها، ولذلك نصت عليها النصوص القانونية الأساسية الخاصة مثل المادة 80 من الأمر 03-06 ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختيارات، ولكن الاختلاف الموجود بينهما هو أن الفحوصات المهنية تجري في الاختصاص المعنى للعمال المتعاقدين وللعمال المهنيين وسائقي السيارات وكذا الحجاب، وفق المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب².

¹ المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المؤرخ في 1995/12/30، المتعلق بكيفيات التنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 57، 04 أكتوبر 1995، ص 08.

² المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، العدد: 03، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ: 2008/01/20.

وكذا المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم¹.

وبما أن الإجراءات الشكلية المتخذة في سبب إجراء مسابقات على أساس الاختبارات هي نفسها الواجب اتباعها في سبيل اجراء الفحوصات المهنية بدءا من وجود المناصب الشاغرة وفتح التوظيف بها النمط وعملية الإشهار وتبليغ المترشحين وكذلك المؤسسات التي تجري المسابقة على أساس الفحص المهني وكذلك طلب رأي المطابقة من مصالح التوظيف العمومي والحصول على الموافقة فلا داعي للتكرار.

إلا أن عملية الإشهار هذا النمط تتم أيضا عن طريق الإلصاق في وكالات التشغيل وعلى مستوى المؤسسة المعنية وكذا الامتحان.

ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة بهم في بعض الأسلاك فهو إلزامي للتوظيف الخارجي يوجه لأعوان التنفيذ الذين يشترط فيهم معارف مهنية أولية أساسية وكذا تأهيلا يوافق المنصب المراد شغله.

مثال: رتبة العمال المهنيين:

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

- اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة بمعامل².

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، العدد: 61، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ: 2007/09/30.

² المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19/01/2008، مرجع سابق.

الفرع الرابع: التوظيف المباشر بعد تكوين متخصص.

1. تعريف التوظيف المباشر بعد تكوين متخصص:

تم النص على التوظيف المباشر أساسه القانوني من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وتحديدًا في المادة 80 السالفة الذكر.

يقصد بالتوظيف المباشر الانضمام إلى المنظمة أو الحصول على وظيفة دون الحاجة إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف وورد في المادة 80 من الأمر 03-06 على هذا النحو التوظيف المباشر من بن المترشحين الذين تابعوا تكوينًا متخصصًا منصوصًا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة¹.

ويخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونًا "وأفضل مثال على هؤلاء خريجي المدرسة الوطنية للإدارة أو المدرسة العليا للأساتذة وكذلك أسلاك الشبه طبيين مثل "سلك الممرضين: مثال: رتبة ممرض الصحة العمومية أو رتبة مساعد تمريض.

ونجد أن الإلتحاق بمثل هذه الوظائف تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة بها ذلك أن المشرع الجزائري لم يحدد في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الأسلاك الوظيفية المختلفة وإنما قام بالإشارة إليها ضمن القوانين الخاصة بهذه الأسلاك².

ويقصد أيضا بنمط التوظيف المباشر قيام الإدارة بإنشاء مدارس وعلميا، ونظرا لكثرة عدد المتقدمين، فإن هذه المدارس والمعاهد تضع شروطا للإلتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية

¹ المادة 80 من الأمر 03-06، جاء فيها ما يلي: "يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة عن طريق الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين".

² الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد: 46، الجريدة الرسمية 2006/07/16.

واللياقة الصحية والأدبية والسن حتى يلتحق بها عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف، حيث تلتزم الدولة بتوظيفهم مباشرة وعليه وجب تحقيق التناسب بين عدد المقبولين بالمدارس والمعاهد وعدد المناصب المالية الشاغرة المخصصة لهذا النمط من التوظيف كما يرصد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية عدد المناصب المالية المخصصة لهذا النمط التكويني بعنوان منتج¹.

2. إجراءات التوظيف المباشر:

تتمثل إجراءات التوظيف المباشر تعيين المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة لذلك والمنصوص عليها صراحة في القانون الأساسية الخاصة بسلك الاستقبال، ويتمثل مجال تطبيق هذه الطريقة في الوظائف التي تتطلب إعداد فنيا متخصصا من جهة، كما يجب أن تكون من جهة ثانية محددة تحديدا دقيقا حسب الاحتياجات الفعلية للإدارة المعنية، بحيث يقوم هذا الأسلوب على ترتيب وإعداد المرشحين لشغل الوظائف العامة إعدادا مسبقا لتعيينهم وذلك عن طريق تدريبهم على أعمال الوظيفة التي سيتولونها عمليا ونظريا خلال مدة معينة بحيث يكون للإدارة إصدار قرار تعيين المرشح في حالة إثبات صلاحيته واستبعاد الذي لم تثبت صلاحيته².

والغالب في طريقة الإعداد الفني أن تلتزم الإدارة تحمل نفقات التعليم والمعيشة أحيانا مقابل التزام الخريجين بالعمل لمدة معينة بعد التخرج والتزام الخريج برد ما أنفقته عليه الدولة بين مصاريف ورواتب خلال فترة إعداده وهذه الطريقة مزايا نذكر منها:

1- أنها تعتبر من أفضل الطرق لإعداد الموظفين إعدادا فنيا خاصا لتولي الوظائف الشاغرة.

¹ تعليمية رقم 3 المؤرخة في 31 مارس 2009 المتعلقة بالمناصب المالية المخصصة في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية الترقية في إطار التكوين.

² . المادة (80 من الأمر 06-03)، مرجع سابق.

2- إن للتدريب أثره الفعال في رفع الروح المعنوية للموظف بما يكسبه من خبرة عالية ومهارات فذة والمأما بطبيعة العمل مما يرفع الجهل أثناء العمل.

المطلب الثاني:

تنظيم التوظيف الداخلي في ظل الوظيفة العمومية

بعد تحديد موصفات المنصب وشاغله لابد من المعرفة والدراسة الدقيقة للمصادر المختلفة التي يمكن للقوى العاملة المطلوبة، حيث ان بعض المصادر التوظيف قد تكون أكثر فاعلية من غيرها في شغل نوعيات معينة من الوظائف كما ان لكل مصدر مزياء وعيوبه التي يجب أخذها من الحساب عند عملية البحث عن المرشحين ويصفه عامة يمكن التميز بين نوعين من مصادر توظيف العمالة، المصادر الداخلية والمصادر الخارجية.

الفرع الاول: تعريف التوظيف الداخلي

يقصد به الحصول على الافراد اللازمين لشغل الوظائف الشاغرة بين العاملين بالمؤسسة حتى يتعين النظر الى مخزون المؤسسة للتعرف على ما اذا كانت تتوافق ومستلزمات المنصب الشاغر ويعتبر قرار التوظيف الداخلي اول واهم مصدر تلجأ اليه المؤسسة خاصة في حالة الوظائف التي تحتاج لخبرات لا تتوفر خارج المؤسسة وتكون التوظيف الداخلي الغالب عن طريق الترقية، النقل، التحويل....الج.

يكون التوظيف الداخلي وفق الطرق التالية:

• الترقية في الدرجات والترقية في الرتب¹:

تتمثل الترقية في الانتقال من درجة الى درجة الاعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوظائف والكيفيات التي تتخذ عن طريق النظام.

تتمثل الترقية في الرتب lapromotiom في تقدم الموظف في مساره المهني ، وذلك بالانتقال من رتبة الى الرتبة الاعلى مباشرة في نفس السلك اوفي السلك الاعلى مباشرة حسب الكيفيات.

يوظف أو يرقى بصفة مفتش رئيس الوظيفة العمومية عن طريق الامتحان المهني المفتشون الرئيسيون للوظيفة العمومية الذين يثبتون سبع سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

• الترقية عن طريق الاختبار:

التسجيل في قائمة التأهيل، شرط الاقدمية ويعد هذا التوظيف شكل من اشكال الترقية الداخلية وتتم عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل سنوية تقبض من قبل المهنة المستخدمة وتتمثل في ترفيع التراتبية اعلى الموظفين الذين يثبتون اقدمية كافية بعد استشارة (اداري) اللجنة المتساوية الاعضاء للسلك المعني الذين يثبتون الاقدمية².

¹ المادة 107/106، الفصل السادس بأمر 06-03، مؤرخ في 19 جمادى الثاني 1427، الموافق 16 ماي 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية رقم 46، ص10.

² الطالبة شعبي امنية : الترقية في النظام قانون الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج ماستر في الحقوق تخصص ادارة اعمال جامعة خميس مليانة، 2013/ 2014، ص 70.

ومن هنا ان احتساب الاقدمية المطلوبة لتسجيل في قائمة التأهيل للترقية في الرتبة تتم على اساس الاقدمية المكتسبة في الرتبة الاصلية وجمعها مع الاقدمية المكتسبة في الرتبة التي ينتهي اليها الموظف المعني بالترقية اثناء اعداد قائمة التأهيل¹.

• لا تستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في التأهيل مرتين متتاليتين:

يوظف ويرقب بصفة مفتش الوظيفة العمومية على سبيل الاختبار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود عشرة بالمئة من المناصب المطلوب شغلها المراقبون الرئيسيون للوظيفة العمومية الذين يبنون عشر بالمئة سنوات من الخدمة الفعلية لهذه الصفة².

يوظف او يرقى بصفة مفتش رئيس الوظيفة العمومية على سبيل الاختبار بعد التسجيل وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود عشرة بالمئة من المناصب المطلوب شغلها مفتشو الرئيسيون للوظيفة العمومية الذين يثبتون عشرة سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة³.

• الترقية على اساس الشهادة:

من بين المترشحون الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة وفي حدود المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد⁴.

¹ المدير العام للوظيفة العمومية مراسلة رقم 25، ك خ م ع /وع ، الجزائر ، 2005/05/29.

² المادة 28- 03، المرسوم التنفيذي ، رقم 09-238،

³ المادة 30-1، المرسوم التنفيذي رقم 09/238، مرجع سابق ص 9.

⁴ المنشور رقم 19 المؤرخ في 10/05/2008، م ع ، والمتعلق بالترقية على اساس الشهادة الى رتبة اعلى .

يوظف او يرقى بصفة مفتش الوظيفة العمومية، يرقى على اساس الشهادة بصف مفتش الوظيفة العمومية المراقبون الرئيسيون للوظيفة العمومية الدنيا يخلصوا بعد تقديمهم على شهادة ليسانس في التعليم العالي او شهادة معادلة لها¹.

• الترقية عن طريق الامتحانات المهنية:

ترقية الموظفين الذين لديهم صفة مجاهد أرملة او ابن شهيد والذين يستوفون فيهم شروط الاقدمية والتأهل للترقية في الرتب الاعلى مباشرة يعفون من الامتحان المهني².

يوظف او يرقى بصفة مفتش الوظيفة العمومية عن طريق امتحان المهني في حدود الثلاثين بالمئة من المناصب المطلوبة شغلها المراقبون الرئيسيون للوظيفة العمومية الذين يثبتون خمس سنوات في الخدمة الفعلية بهذه الصفة³.

يوظف او يرقى بصفة مفتش رئيس الوظيفة العمومية على سبيل الاختبار بعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود عشرين بالمئة من المناصب المطلوب شغلها مفتشو الرئيسيون للوظيفة العمومية الذين يقون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة⁴.

¹ المادة 29 المرسوم التنفيذي رقم 238/09، مؤرخ في 29 رجب عام 1430 هـ الموافق 22 يوليو 2009 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين الاسلاك الخاصة بالمدرية العامة للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية رقم 43، ص 9.
² مراسلة المديرية الادارة الوسائل المالية بمدرية العامة الاملاك الوطنية التابعة لوزارة المالية التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة 29/04/2008/المتضمنة اعداد المهني للمواطنين الذين لهم صفة مجاهد ارملة ابن شهيد رقم 0350 و م / م ع / د / م او الجزائر 13، 01، 2009.

³ المادة 28-2 المرسوم التنفيذي رقم 238/09، مرجع سابق ، ص 9.

⁴ المادة 1/32 المرسوم التنفيذي رقم 238، مرجع سابق ، ص 9.

وبالإضافة الى هذه الشروط الاقدمية تعد القوانين الاساسية الخاصة كيفية اللجوء الى هذه الطريقة من التوظيف وبعد اختيار المترشحين الذين استوفت جميع الشروط بشأنهم قوائم رسمية كفائزين من طرف الادارة المعنية فانهم وقبل تثبيتهم في مناصب عملهم يجب اتخاذ الإجراءات التالية.

التعين: بعد اتمام اجراءات وضع المخطط السنوي لسير الموارد البشرية وتأطير من مصالح مفتشية التوظيف العمومي للولاية تأتي فور ذلك عملية التوظيف كأول اجراء تتخذه المؤسسة او الادارة وتكون اجراء التعين كما يلي:

تصدر الادارة المستخدمة في التعين خاص بالموظف موجه الى المصالح المراقبة المالية كما يتم اعتماد منصبه من الناحية المالية وتوجه نسخة الى مفتشية التوظيف العمومي من اجل اجراءات المراقبة اللاحقة التي تختص بها هذه المصلحة لوحدها دون سواها اسناد الوظيفة الى شخص توفرت فيه الشروط المطلوبة ويكون بعد صدور قرار اللجنة المكلفة بالتوظيف ويتخذ التعين بموجب قرار من طرف المسؤول الاول الادارة او من طرف المفوض له وغالبا ما يكون مدير او رئيس مصلحة المستخدمين او من الوسائل العامة بالمؤسسة او الإدارة العمومية.

التنصيب: هو اجراء بمقتضاه يتولى الشخص تأدية وظيفة بصفة فعلية وبالتالي فهو عبارة عن عمل مادي يلي قرار التعين ويعتبر التنصيب مرحلة مهمة جدا سواء بالنسبة للهيئة المستخدمة او الموظف نفسه الا انه تبدا بداية سريان حقوق وواجبات الموظف ويقوم رئيس مصلحة المستخدمين بتحرير محضر تنصيب واستدعاء المعني بالحضور ليقوم بإمضاء المحضر.

ومنه تفتح الإدارة المستخدمة ملف خاص بالمعني يعتبر بمثابة دليل على حركة مساره المهني ويشمل جميع الوثائق التي تهم وضعية الإدارة¹.

الفترة التجريبية: وهي تلي مباشرة مرحلة اصدار قرار التعين وامضاء محضر التنصيب حيث يجب على الموظف ان يخضع لفترة تجريبية يطلق عليه من خلالها اسم الموظف المتربص وتختلف الفترة التجريبية باختلاف اصناف والاسلاك التي ينتمون اليها على ان تجده عند الحاجة².

الترسيم: عند انقضاء المدة التجريبية يتعين على الإدارة المستخدمة عرض المعني على لجنة بناء على تقرير الرئيس او المدير ويتم التثبيت اذا امر اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار او بمقرر السلطة او الهيئة التي لها صلاحية التعين³.

يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته قضاء فترة التربص مدتها سنة ويمكن لبعض الاسلاك ان تتضمن تكويننا تحضريا لشغل الوظيفة.

يتعين على كل مترشح تم توظيفه في رتبة الوظيفة العمومية بصفة متربص بعد انتهاء من مدة التربص⁴.

اما ترسيم المتربص في رتبته او اخضاع المتربص لفترة تربص اخر لنفس المدة ولمرة وحدة فقط.

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي 224/89 المؤرخ في 05/12/1989 المتعلق بالقانون الاساسي الخاص بالاسلاك المشتركة المعدل والمتمم

² المادة 07 من المرسوم التنفيذي 89-224 مرجع سابق ص 10.

³ المادة 84 من الامر 06-03 مرجع سابق .

⁴ المادة 184 الامر 03/06 مرجع سابق.

ترسيم المتربص دون اشعار مسبق او تعويض.

يخضع المتربص الى نفس وجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم.

لا يمكن نقل المتربص او وضعه في حالة الانتداب او الاستيداع.

لا يمكن ينتخب المتربص في لجنة ادارية متساوية الاعضاء او لجنة الطعن او تقنية غير انه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتسبين لنفس المرتبة او السلك الذي يسعى لترسيم فيه.

فترة التربص فترة فعلية للخدمة تؤخذ في الحسبان عند الاحتساب الاقدمية في الرتبة وفي الدرجات والتقاعد.

محدد كيفيات تطبيق قرار التثبيت عن طريق التنظيم المعمول به داخل المؤسسة وعن طريق القانون والاساسي الخاص للموظفين بالمؤسسة¹.

¹ شنوفي نور الدين ، وزارة التربية الوطنية ، أنظمة واليات تسير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية 2001، ص 88.

الفصل الثاني:

آثار طرق التوظيف

في ترشيح الالتحاق

بالوظيفة العامة

تمهيد:

أحاط المشرع الجزائري التوظيف في الوظيفة العمومية بمجموعة من القوانين والتنظيمات التي يجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات توظيف مواردها البشرية، وهذا إحقاقاً لمبدأ المساواة. غير أن المساواة في التوظيف لا تعني السماح لجميع المواطنين بالدخول في سلك الوظيفة العمومية، بل وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يتوجب توفرها فيمن يرغب شغل وظيفة عمومية، وهذا حفاظاً على المصلحة العامة وتحقيقاً لمبدأ الجدارة والاستحقاق تبنى نظام التوظيف في الجزائر أسلوب المسابقات كأساس للتوظيف الخارجي، كما تبنى أسلوب الترقية كأساس للتوظيف الداخلي وهذا من أجل الاستفادة من الكفاءات البشرية التي تحوزها المؤسسات والإدارات العمومية، كما أن المشرع الجزائري ولتحقيق نفس الغاية أي تحقيق مبدأي المساواة والاستحقاق قام بإنشاء أجهزة مركزية تعهد إليها مهمة تحديد مختلف الإجراءات المتعلقة بتنظيم مسابقات التوظيف الخارجي كما أنشأ لجاناً وأشرك فيها ممثلين منتخبين عن الموظفين، وهذا كله من أجل تحسيس الموظفين بأهميتهم من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية.

وفي هذا الفصل سنسلط الضوء على طرق التوظيف واثرها في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العامة من خلال عرضنا لمبحثين:

المبحث الأول: مبادئ طرق التوظيف في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العامة.

المبحث الثاني: طرق الاختيار للوظيفة كوسيلة لترشيد الدخول للوظيفة العمومية.

المبحث الأول:

مبادئ طرق التوظيف في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العامة

إن عملية التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية، تحكمه مبادئ أقرها المشرع الجزائري وأرساها في مختلف النصوص القانونية، متمثلة أساسا في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، بحيث يصبح كل المواطنين لهم الحق في تولي المناصب الوظيفية. حيث قسمنا هذا المطلب إلى فرعين يتناول في (الفرع الأول) مبدأ المساواة ، أما في (الفرع الثاني) نتناول مبدأ الجدارة

المطلب الأول:

مبدأ المساواة بين المترشحين في تولية الوظائف العامة

لقد كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة في مختلف نصوصه القانونية، منه الدستور بصفة عامة، وفي قوانين الوظيفة العمومية بصفة خاصة، باعتبار مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي من شأنه ضمان توفير فرص متكافئة للالتحاق بالوظائف العامة في الدولة.

الفرع الأول: المقصود بمبدأ المساواة

يقصد بالمساواة أمام الوظيفة العامة أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة، بمعاملتهم نفس المعاملة، من حيث المؤهلات والشروط المتطلبة قانونا لكل وظيفة، ومن حيث مزايا والحقوق، والواجبات والمرتبات والمكافئات المحددة لها.¹

ويأخذ مبدأ المساواة معنيين، المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف والمساواة القانونية يقتضي بعدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها، في شغل الوظائف العامة متى

¹ حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2006، ص ص724-725.

توافرت الشروط المنصوص عليها قانونا، والمؤهلات العلمية فيمن تقدم لشغلها. أما المساواة الفعلية تعني إتاحة فرص التوظيف للمواطنين جميعا¹.

الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة

تكرس مبدأ المساواة في التوظيف في المواثيق الدولية باعتباره أهم وأول مبدأ يحكم نظام الالتحاق بالوظائف العامة، وطبقته معظم الدول في دساتيرها وقوانينها الداخلية المتعلقة بالوظيفة العمومية كالجزائر، وذلك مسايرة للتطبيقات المباشرة لبعض المواثيق الدولية، وتوضح ذلك في ما يلي:

1. تكريس مبدأ المساواة في المواثيق الدولية:

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مرجعية العديد من الحقوق والحريات الأساسية للإنسان، ومنه اعتمدت العديد من الدول في دساتيرها على المبادئ الأساسية للحقوق والحريات العامة، فقد جاء في نص المادة 21 في الفقرة الثانية أنه لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده، وأكدت على ذلك نص المادة الثانية من الإعلان " بأن جميع الأفراد متساوون ولا يوجد أي تمييز فيما بينهم".

كما أن المادة 23 من نفس الإعلان تنص على أنه " لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة، وأنه لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوي وعلى العمل المتساوي².

¹ يسرى بوعكاز ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2015، ص 15.

² - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948

2. تطبيق مبدأ المساواة في التشريع الجزائري:

طبق المشرع مبدأ المساواة في التشريع الجزائري من خلال الدساتير المتعاقبة على الدولة الجزائرية، ومختلف النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، تبين ذلك فيما يلي:

أ. تكريس مبدأ المساواة في الدستور:

يعد مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية مبدأ دستوريا¹، بالرجوع إلى مختلف الدساتير الجزائرية نجد أن المشرع الجزائري تبني مبدأ المساواة في أول دستور صدر سنة 1963، حيث جاء في المادة 12 منه أن الكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات.²

كما جاء دستور 1976 بهذا المبدأ حيث نص عليه في عدة مواد، فالمادة 39 / 2 كرس مبدأ المساواة بنصها كل المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات والمادة 44 منه "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية."³

أما دستور 1989 طبقا لنص المادة 48 منه تضمنت أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.⁴

وفيما يخص دستور 1996 أكد على مبدأ المساواة في نص المادة 31 منه التي نصت على أنه تستهدف المؤسسات ضمان مساواة المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات.¹

¹ Rene allard et georges kienert. Le droit administratif du domaine public et de la voirie. edition 3. paris 1972p5

² المادة رقم 12 من دستور 1963، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

³ المرسوم التنفيذي الصادر بموجب الأمر رقم 76 / 97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

⁴ المرسوم الرئاسي 18/89، المؤرخ في 28 فيفري 1989 الجريدة الرسمية عدد 9 المؤرخ في 1 مارس 1989.

من خلال هذه النصوص نلاحظ أن المشرع الجزائري أكد على مبدأ المساواة في جميع الدساتير، وعلى حق جميع المواطنين تولي الوظائف العامة، وذلك دون تمييز، مادام أن القانون حدد شروط الالتحاق بالوظائف العمومية. ب. تطبيق مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية:

سعت جميع النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة إلى العمل بهذا المبدأ ابتداءً من صدور أول قانون، وتتمثل أهم هذه القوانين في:

- الأمر رقم 66/ 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

وذلك في بيان الأسباب تحت عنوان " مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة"، " يسود النظام الحقيقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها"، وهذا ما أكدته نص المادة 05 من نفس الأمر، التي جاءت صياغتها كالتالي: " ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة.

على الرغم من إقرار المشرع الجزائري لمبدأ المساواة في الأمر 133/66، إلا أنها ليست مطلقة، حيث وردت عليه استثناءات تهدف إلى تثمين المساواة بتفضيل الالتحاق بالوظيفة العمومية لفئة من الأفراد المحرومة، وفقا لمعايير وتدابير استثنائية، وهذا ما يعرف بنظام

¹ المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7/12/1996، ج ر عدد 76 صادر في 8/12/1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن تعديل الدستور، ج.ر عدد 14 الصادرة في 7 مارس 2016.

الوظائف المخصصة الذي يعتبر عن مبدأ المساواة، فهم نظام يمنح امتياز لبعض الأشخاص الذين تضرروا من ويلات الحروب¹.

كما كرس المرسوم رقم 59/85 تطبيق قاعدة المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، من خلال إلزام المرافق العامة بمراعاة شروط عامة يجب توافرها في جميع المرشحين من جهة والتقيد بإجراءات و كفايات التوظيف التي تقوم أساسا على نظام المسابقات المهنية و على الشهادات والاختبارات². وهذا ما جاءت به نص المادة 34 من نفس المرسوم التي تنص على:

" يجري التوظيف حسب كفية واحدة أو عدة كفيات مما يلي:

- المسابقة على أساس الاختبارات.

- المسابقة على أساس الشهادات.

- الامتحان والاختبارات المهنية.....

وبصدور الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، لم يخرج عن هذه القاعدة، وكرس هذا المبدأ في المادة 74 منه التي تنص على: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة بالالتحاق بالوظائف العمومية".

ومن خلال هذه النصوص نلاحظ أن المشرع الجزائري، أكد على مبدأ المساواة كأصل عام للالتحاق بالوظيفة العامة.

¹ سعيد مقدم، نظرية التعويض عن الضرر المعنوي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص ص192-193.

² محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص222.

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة

وكأصل عام في تولي الوظائف العامة هو المساواة وعدم تخصيص الوظيفة العمومية، وجعلها حكرا على فئة معينة، لكن استثناء على القاعدة العامة قام المشرع الجزائري بإدراج التمييز الإيجابي عند عملية التوظيف لدى الإدارات والمؤسسات ذات الطابع الإداري.

حيث تقوم الإدارة العامة بحجز بعض الوظائف الشريحة معينة من شرائح المجتمع الاعتبارية إنسانية واجتماعية مثل فئة المعوقين، والمعطوبين بسبب الحروب....، حيث أخذت معظم التشريعات الحديثة بهذا الاستثناء، ومنحت أولوية لهذه الفئات للتخفيف عن ظروفهم القاهرة¹.

والمشرع الجزائري كرس هذا الاستثناء في عملية التوظيف منذ الاستقلال، وأصدر مجموعة من القوانين لتطبيقه على أرض الواقع منها:

- القانون رقم 12/78 في نص المادة 46 منه "التي تنص على ضمان حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم".

- المرسوم رقم 59/85 طبقا للمادة 53 منه التي تعطي أولوية لذوي الحقوق في تولي الوظائف العامة في الدولة².

¹ محمد فريدي، الحق في تولي الوظائف العامة تولية المرأة القضاء، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، حقوق الإنسان، كلية العلوم الانسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، 2012، ص49.

² المادة 53 من القانون رقم 59/85، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

المطلب الثاني:

مبدأ حسن الاختيار لتولي الوظيفة العامة

يعتبر مبدأ الجدارة من أهم المبادئ الذي يكفل أفضل اختيار للموظفين العموميين لشغل الوظيفة العامة، حيث قام المشرع الجزائري بتكريسه في الواقع العملي، وسعى من خلاله إلى القضاء على كل أشكال المحاباة والمحسوبية، أو الانحراف نحو تحقيق المصالح الشخصية على حساب المصلحة العامة، إذ يعتبر مبدأ الجدارة مفتاح نجاح عملية التوظيف، لأن تطبيقه بشكل سليم وصحيح يضمن حسن الأداء، وذلك تطبيقاً للمقولة الشهيرة " الشخص المناسب في المكان المناسب".

الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة في التوظيف

عرف مبدأ الجدارة بأنه: " أسلوب اختيار الموظفين العموميين، وتسيير حياتهم الوظيفية والاحتفاظ بهم على أسس موضوعية، قوامها القدرة والصلاحية وبعيدا عن المحاباة والمحسوبية، وذلك عن طريق امتحانات التسابق.¹

وعرف أيضا بأنه: "أن يكون للشخص الذي يتولى الوظائف العامة القدرة المادية والمعنوية للقيام بالعمل أو بوظيفة معينة، أي هذه القدرة لا بد أن تقوم على أمرين، صحة البدن وسلامة العقل، والدراية التامة بمهام الوظيفة العامة.²

¹ شمس الدين بشير شريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011، ص 21.

² صبري جلبي أحمد عبد العال، المنازعة الإدارية الإلكترونية دراسة تأصيلية مقارنة بالشريعة الإسلامية، المجلة القانونية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية، ص 129.

الفرع الثاني: الأساس التشريعي لمبدأ الجدارة

لم يعرف المشرع الجزائري مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية، بل قام بالإشارة إليه في مختلف النصوص التشريعية والقوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية، ولبيان ذلك سنعرض تطبيق مبدأ الجدارة في كل من الدستور ومختلف قوانين الوظيفة العمومية ، ويكون كالتالي:

1. تطبيق مبدأ الجدارة في الدستور الجزائري:

بالرجوع إلى الدساتير الجزائرية من أول دستور صدر إلى آخر التعديلات التي مسته، نجد أن المشرع الجزائري لم يتبنى مبدأ الجدارة في دستور 1963 باعتباره كان قائما على الأحادية الحزبية المتمثل في حزب جبهة التحرير الوطني، حيث كان التوظيف يقوم على أساس اعتبارات سياسية وايدولوجية.

وطبقا للميثاق الوطني 1976 فإنه تبني مبدأ الجدارة طبقا لنص المادة 24 التي تنص على: "يرتكز المجتمع على العمل، وينبذ التطفل نبذا جذريا، ويحكمه المبدأ الاشتراكي القائل كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله.

والعمل شرط أساسي لتنمية البلاد هو مصدر الذي يضمن به المواطن وسائل عيشه. يتم التوظيف العمل حسب متطلبات الاقتصادية والمجتمع، طبقا لاختيار العامل وبناءً على قدراته ومؤهلاته".

وحسب نص المادة 44 التي نصت على أنه: "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين و هي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق الأهلية¹.

¹ المواد 24 و 44 الميثاق الوطني لسنة 1976.

من نص المادة السابقة نلاحظ أن المشرع الجزائري كرس مبدأ الجدارة في الميثاق الوطني سنة 1976 من خلال اشتراطه لتولي الوظيفة العامة في الدولة لا بد أن تتوفر لدي شخص المقدرة اللازمة والمؤهلات الضرورية، إضافة إلى شرطي الاستحقاق والأهلية.

أما دستور 1989 بدوره أشار إلى مبدأ الجدارة بصورة ضمنية في نص المادة 48 التي جاءت صياغتها كالتالي: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".
ونفس الموقف تبناه دستور 1996 في نص المادة 51 منه.

نلاحظ من نص المادتين 48 و51 أن المشرع الجزائري لم يحم بتكريسه بصورة مباشرة وواضحة، وإنما فقد أشار ضمناً، بحيث يظهر ذلك من خلال محاولته تكريسه مبدأ المساواة.

2. تطبيق مبدأ الجدارة في نظام التوظيف العمومي الجزائري:

لقد أشار المشرع الجزائري اعتماده لمبدأ الجدارة في النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية، ولو لم يكن ذلك بشكل واضح ودقيقاً، إلا أنه وبصدور أول قانون في الوظيفة العمومية سنة 1966، وطبقاً لنص المادة 05 منه نصت على أنه: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني...¹
ومن خلال نص المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري اشتراط الالتحاق بالوظائف العامة القدر البدنية للمرشح (الصحة البدنية) من أجل تولي الوظيفة المراد شغلها.

¹ المادة 50 من القانون رقم 133/66، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

وهذا ما أكدته نص المادة 26 من نفس القانون التي جاءت كما يلي: ويتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين معا:

- مسابقات عن طريق الاختبارات.

- مسابقات عن طريق الشهادات... "

يلاحظ على نص المادة السابقة أن التوظيف يكون على أساس خبرة و مؤهلات طالب الوظيفة والتي تسمح بطبيعتها شغل وظائف أعلى هرميا في الإدارات العامة.

وهو الموقف الذي أكدته المشرع الجزائري بعد صدور القانون الأساسي للعامل رقم 12/78 الذي جاء مؤكدا ومكرسا لمبدأ الجدارة في عملية التوظيف وفقا لنص المادة 55 منه التي جاءت صياغتها كالتالي: " يحدد توظيف العامل واختيار منصب عمله بناءً على تقدير إجمالي من خلال شهاداته وإمكانياته ومراجعة المهنية و/ أو الاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة¹. واستنادا إلى هذه المادة تشترط أن يكون التوظيف والتعيين للموظفين أو العاملين يكون بناءً على الشهادات والإمكانيات والمراجع المهنية التي تحصل عليها المرشح أو العامل في مساره الوظيفي، إضافة إلى فتح مجال الترقية الداخلية للموظفين من خلال الاختبارات الداخلية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة، وهذا يعتبر رفع المعنويات العاملين، وغرس الضمير المهني فيهم لرفع مرد ودية المرفق العام وتطويره.

ولقد أكد المشرع الجزائري بالأخذ بمبدأ الجدارة في المرسوم 59/85 في نص المادة 34 منه، حيث اكتفى في هذه المرحلة بالتأكيد على المبدأ من حيث اشتراطه الجدارة والاستحقاق لتولي الوظائف العمومية، وبصدور القانون الجديد للوظيفة العمومية لعام 2006، أكد المشرع

¹ القانون رقم 12/78، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

الجزائري بتكريس مبدأ الجدارة في المادة 80 تنص على " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين، الفحص المهني،....

لأن مبدأ الجدارة يعتبر من مقتضيات وديمومة المرافق العمومية..، ويفترض في شاغله أن تتوفر لديه قدرا من المعرفة التي يستوجبها المنصب، ضف إلى ذلك فإن المبدأ يقتضي في الأشخاص أن يحملوا المؤهلات والإمكانات التي تضمن وتكفل أداء الخدمة ورفع مستوى المرافق العامة لتطورها ورفقيها وبالتالي تحقيق الصالح العام¹.

ومبدأ الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية يثير مسألتين هما:

- شعور الأفراد بأن لهم الحق في تقلد وظائف الدولة.

- أن جهة الإدارة الملزمة قانونا بأن تختار الأجدر والأصلح من بين المتقدمين لشغل الوظائف العمومية².

إذ يتميز مبدأ الجدارة في الأنظمة التي تكرسه بما يلي:

- اقتصار التعيين في الوظيفة العمومية على الأشخاص ذوي المقدرة وعلى أساس الصلاحية.

- الترقية تكون على أساس الجدارة¹.

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص88.

² شمس الدين بشير شريف، الجدارة في تقلد الوظائف العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2014، ص60.

الملاحظ أن مبدأ الجدارة في عملية التوظيف يقوم على أساس موضوعية متمثلة في الصلاحية والاستحقاق، لأنه من دون موظف كفى تظل الإدارة عاجزة عن تحقيق غاية ومرافقها العمومية، ومصالح مواطنيها، خاصة في ظل ظاهرة تزايد المنافسة على الوظائف العمومية في معظم الدول لاسيما الدول النامية، حيث أصبح الالتحاق بهذه الوظائف حقا اقتصاديا باتت تلتزم الإدارة والدولة بتوفيرها.

المبحث الثاني:

طرق الاختيار للوظيفة كوسيلة لترشيد الدخول للوظيفة العمومية

إن طرق انتقاء الموظفين العموميين، وإن تعددت فإن هناك عاملا مشتركا بينها جميعا يتمثل في أن نجاح أي من الطرق لتولية الوظائف العمومية يتوقف على مدى قدرته على تحقيق التوازن بين أمرين أساسيين أولهما فعالية وكفاءة أداء الجهاز الإداري وثانيهما المساواة بين المترشحين في تولية الوظائف العمومية.

المطلب الأول:

الترشيد الوظيفي عن طريق المسابقات كوسيلة للاختيار في الوظيفة العامة

يعد التوظيف عن طريق المسابقة أكثر طرق التعيين ديمقراطية وذلك لما يحققه من مساواة وتكافؤ في الفرص بين جميع المترشحين للوظائف العمومية من جهة، والقيامه كذلك على أسس موضوعية قوامها الكفاءة والصلاحية من جهة أخرى، الأمر الذي يجعل منه مقياسا حقيقيا للكشف عن قدرات ومواهب المترشح على أنه أفضل من غيره من المترشحين لتولي

¹ فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2004، ص 17.

مسؤوليات وواجبات الوظيفة المترشح إليها وتحقيق سيرها، لأنه ومما لا ريب فيه أن الموظف غير الكفاء سيكون سببا في إعاقة هذا السير.

الفرع الأول: مفهوم المسابقة

إن تحديد مفهوم المسابقة، يستوجب علينا التطرق إلى تعريف المسابقة وأهميتها بالنسبة للإدارة في اختيار أفضل الكفاءات الإدارية (أولا) ثم أنواع المسابقات وهذا على حسب المعيار المعتمد في ذلك (ثانيا) التطرق بعد ذلك إلى المبادئ التي تقوم عليها المسابقة (ثالثا).

أولا: تعريف المسابقة وأهميتها

تعريف المسابقة يقصد بامتحان المسابقة اختيار الموظفين عن طريق إجراء اختبارات تنافسية لهم لانتقاء أفضلهم من حيث الصلاحية لشغل ما لديها من وظائف شاغرة¹. وجاء في تعريف تقدمت به لجنة الخدمة المدنية بالولايات المتحدة الأمريكية للمسابقة² بأنها تعني التالي:

أ- الإعلان الكافي في الوظائف ومتطلباتها بحيث تكون البيانات بشأنها في متناول من يعينهم الأمر من كافة المواطنين، الأمر الذي يمكنهم من تقهم محتوياتها قبل وقت كاف.

ب- فرصة التقدم بطلب التوظيف: كل مواطن يرغب الالتحاق بالخدمة العامة يجب أن يمنح الفرصة التامة للتعبير عن هذه الرغبة ويجب أن تلقى رغبته كل اعتبار طالما أنه يستوفي

الشروط

¹ - سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 296.

² - ذكره: إبراهيم عبد الحليم وقاسم محمد ضرار، سياسات التوظيف وتطبيقاتها في المملكة، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، العدد 7، سنة 24، أكتوبر 1985، ص4

ج- واقعية المستويات: يجب أن يكون مستوى المؤهلات المطلوبة معقولا مقارنة بالوظيفة المعلن عنها ويجب أيضا تطبيق هذه المستويات بدون تحيز لأي من الراغبين في العمل الحكومي.

د- انعدام التفرقة: يجب أن تكون المعايير والأسس المستخدمة محتوية على العوامل ذات الصلة فقط بالمقدرة والصلاحية للخدمة.

هـ- الترتيب على أساس المقدرة: إن المضمون الحقيقي للمسابقة يعني ترتيب المستخدمين على أساس تقويم نسبي لقدراتهم وصلاحيتهم ويعني أيضا وسيلة الاختيار التي تؤدي إلى ممارسة هذا الترتيب.

وإن كان هذا التعريف قد عرف المسابقة بضمانات إجرائها من الإعلان عنها حتى الإعلان عن قائمة الناجحين، إلا أنه يؤكد على ضرورة احترام إجراءات المسابقة حتى تحقق الهدف المرجو منها وهو تحقيق الصلاحية في الوظيفة العمومية.

كما أنها تعني الكشف عن مدى صلاحية الشخص للنجاح في أداء العمل، مما يرفع من مستوى الخدمة العمومية¹، والمسابقة عملية مركبة تركز على أن تسند إلى لجنة مستقلة مهمة اختيار عدد معين من الأفراد تبعا لاحتياجات الإدارة وعدد المناصب الشاغرة، ثم تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب استحقاقهم وجدارتهم²، وعلى هذا فهي تمثل أنسب الوسائل

¹ - محمد السيد الماضي، الاتجاهات الحديثة في شغل الوظائف العامة عن طريق امتحانات السابق، مجلة العلوم الإدارية، مصر العدد 1، سنة 29، 1987، ص 45.

² - KHARCHI Djamel, la fonction publique algérienne bilan et perspectives revue de conseil d'état, n 2002، ص 36،
°2،

لاختيار الموظفين العموميين، حيث بالإضافة إلى ما سبق يتيح الإعلان فرصة المشاركة والنجاح للجميع مما يوسع من دائرة استقطاب الكفاءات الإدارية.¹

واضح إذن أن المسابقات عرفت بعدة تعاريف إلا أن الملاحظ أنها تنور جميعا حول مفهومين، الأول هو تقليص حرية الإدارة في الاختيار للوظائف العمومية بغية محاولة القضاء على المحاباة والمحسوبية والثاني هو تحقيق نظام الجدارة²، بالتثبيت من مدى صلاحية الشخص وقدرته على تحمل أعباء الوظيفة العمومية، ويمكن في الأخير القول بأن المسابقة ما هي إلا وسيلة من وسائل اختيار الموظفين العموميين على أساس الجدارة بهدف ترقية الجهاز الإداري، مما يتعين محاولة البحث عن عوامل تنمية هذه الجدارة أثناء المسار الوظيفي بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: تنظيم المسابقة في التشريع الجزائري

أخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة في التوظيف بالنظر إلى أهميتها والمبادئ التي تقوم عليها وهذا في مختلف القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية (أولا) وأحاطها بضمانات

¹ BLANC, les contraintes juridique de la fonction publique, presses 1987. P25, Laurant universitaires, paris.1971, P43.

² - اقترن ظهور نظام الجدارة بالمسابقات على اعتبار أنها الأنسب للكشف عن مدى صلاحية الشخص، حتى بشتى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أنظر بهذا الخصوص:

- يشير الشريف شمس الدين، (مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري)، منكرة ماجستير جامعة باتنة 1، 2011، ص73.

- صبري حلبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية، دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008 حمدي أمين عبد الهادي، (نظرية الكفاية في الوظيفة العامة)، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1966، ص35.

قانونية لكفالة تحقيق الهدف المرجو منها (ثانيا)، إلا أنه وبالرغم من ذلك فهناك بعض أوجه القصور التي تعتري هذا الأسلوب (ثالثا) وتستدعي ترشيده (رابعا).

أولا: الإطار القانوني للمسابقة في التشريع الجزائري

تبنى المشرع الجزائري طريقة المسابقة من صدور الأمر رقم 66 / 133 السابق الذكر وهذا بموجب نص المادة 26 منه، كما تضمن القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 1978 النص عليها في المادة 45 منه وبدوره المرسوم رقم 85 / 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية تناولها بموجب المادة 34 منه، ثم جاء الأمر رقم 06 / 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ليؤكد تبني هذه الطريقة في التوظيف، حيث نصت المادة 80 منه على أنه: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقات على أساس الاختبارات .

- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين".

وكما هو واضح من نص المادة 80 فإن المسابقات على نوعين في التشريع الجزائري، مسابقات على أساس الاختبارات ومسابقات على أساس الشهادات، حيث يكون النجاح في الاختبارات المقررة هو المعيار في النجاح النهائي حسب قائمة ترتيب الناجحين فيها، أما النوع الثاني فإن معايير الانتقاء ترتكز بالدرجة الأولى على محصلات المترشح العلمية ورصيد ملفه الإداري، ومن المؤكد أن عدد المترشحين في هذه الحالة محدود على عكس المسابقات على أساس الاختبارات أين يفترض عدد لا بأس به من المترشحين.¹

¹ Hocine CHERHABIL, le recrutement dans la fonction publique Algérienne », revue IDARA n2, 1998, p123.

أما عن كيفية إجراء المسابقات، فقد نصت المادة 82 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "تحدد كليات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه عن طريق التنظيم"، وهو ما نظمه المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المؤرخ في 25/04/2012 المحدد لكليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في الإدارات العمومية وإجرائها. وتنص المادة 36 من هذا المرسوم على أنه: "توضح كليات تطبيق هذا المرسوم عند الحاجة بتعظيم من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية". وإعمالاً لهذا النص صدرت التعليمات الوزارية رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12/194 السابق الذكر.

ما يلاحظ في هذا الإطار أن المشرع لم يرقم بأي مبادرة بشأن إعادة تنظيم المسابقات بإدخال تقنيات حديثة وكل ما هنالك أن الإجراءات المستحدثة تتراوح بين أن تكون منصبية، تارة حول إجراء امتحان كتابي فقط دون الشفهي وتارة الاقتصار على إجراء الامتحان الشفهي دون الكتابي أو كما هو جاري في الفترة الحالية في ظل التعديل الأخير من إجراء المسابقات على أساس الشهادات، من دون أي تغيير يمس صلب هذه المسابقات.

ثانياً: ضمانات المسابقة

بهدف اختيار الأكفأ والأجدر للوظيفة العمومية على ضوء مبادئ المسابقة، وجب إرساء هذه الأخيرة وفق أسس ومعايير موضوعية لتحقيق هذا الهدف ومن أجل ذلك أحاطها المشرع بتدابير قانونية سابقة.

ولاحقة على إجراءاتها، يمكن إجمالها فيما يلي:

1- إن أول إجراء يتعين على السلطة التي تمتلك صلاحية التعيين الراغبة في إجراء عملية التوظيف هو أن تبادر إلى إصدار قرار أو مقرر فتح مسابقة التوظيف¹، شريطة توافر الشروط المسبقة من حيث كون مخطط تسيير الموارد البشرية مصادقا عليه من طرف مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية ومصالح الإدارة المعنية، مع إلزامية تسجيل العملية بوجود منصب شاغر أو مناصب شاغرة في الخانة الخاصة بنمط التوظيف المقصود في الجدول رقم 04 المتضمن تسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية.

إن الهدف من عرض المخطط السنوي على مصالح الوظيفة العمومية من أجل المصادقة عليه، يتمثل في إحاطة المسابقة بطابع المشروعية وضبط عدد المناصب الشاغرة بصفة مسبقة، تفاديا لكل التلاعبات ومحاولات التوظيف المستمر على حساب الخزينة العمومية. كما يتعين تبليغ نسخة من المقرر المتضمن فتح المسابقة للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل أقصاه 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه. والعلة من هذا التبليغ هو تمكين مصالح الوظيفة العمومية من مراقبة مدى مشروعية العملية.

2- من أهم الضمانات المقررة كذلك بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية هو ضرورة إشهار المسابقة أو الإعلان عنها. ويشكل الإعلان وسيلة ناجعة لتوسيع العلم بالمسابقة وبالمقابل الحصول على أصلح العناصر لشغل الوظائف العمومية المزمع الإعلان عنها، حيث يعمل الإعلان على إعطاء فكرة عامة عن الوظيفة المراد شغلها، باعتبار

¹ وهو قرار مشترك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يتعلق بالوظائف الخاصة بالأسلاك النوعية أو بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يتعلق بالوظائف الخاصة بالأسلاك المشتركة (المادة 08 من المرسوم التنفيذي 194/12)

أن معرفة طبيعة الوظيفة يساعد على إمكانية استخدام الامتحانات كوسيلة للاختيار¹، والجدير بالتنويه أن المشرع أحاط هذه الضمانة بنصوص صارمة واجبة التطبيق وإلا عدت المسابقة غير مشروعة وهذا ما يؤدي إلى إمكانية إلغائها من طرف القاضي الإداري².

وحرصا على تحقيق ذلك، نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12، على ضرورة إشهار فرار أو مقرر إجراء المسابقة في أجل أقصاه 07 أيام ابتداء من تاريخ الحصول على الرأي المطابق المنصوص عليه في المادة 11 أعلاه.

ومما يجب الإشارة إليه أن الإعلان بعد أن كان يتم في يوميتين باللغة العربية وبيوميتين باللغة الفرنسية أي بمعدل 4 إشارات، على أن تكون المدة بين الإشهار الأول والرابع 15 يوما على الأكثر قلص في عدد الجرائد اليومية المخصصة للإعلان إلى جريدتين فقط، مع استحداثه للإعلان عن الوظائف بكل وسيلة أخرى ملائمة ومنها شبكة الانترنت. فبالرغم من فائدة هذه الوسيلة الأخيرة إلا أنه كان على المشرع الإبقاء على الوسائل السابقة مع الإضافة، لأن المطلوب هو التوسع وليس التقليل في ظل حاجة الإدارة إلى الحصول على طاقات بشرية أحسن، فما أصبح يلاحظ هو أن المترشحين لا يعلمون بأغلب المسابقات إلا بعد انقضاء الأجل المخصص لها. وذكرت التعلية في إطار هذا الضابط بأن أي مخالفة لهذه القواعد يؤدي إلى عدم شرعية العملية.

3- من الضمانات المقررة كذلك لإجراء المسابقة، تخصيص هيئة محايدة عن جهة الإدارة تتولى الإشراف على المسابقة عن طريق إجراء الامتحان الذي يتفق ومستوى الوظيفة المطلوب

¹ - كـبعض الوظائف العليا والتي لا تحتاج إلى عقد اختيارات حيث يكتفي فيها بالمقابلات الشخصية لأنها ستكون أكثر فائدة من سابقتها، أحمد ماهر، الاختبارات واستخداماتها الدار الجامعية، مصر، 1997، ص 24

² Jean François LA CHAUME, la fonction publique, 2ème édition, Dalloz, paris, 1998, p 54.

التعيين فيها، ليسمح لمن يتجاوز الامتحان الكتابي بنجاح بإجراء الامتحان الشفهي والذي يكشف عن شخصية المترشح ومدى استعداده لمواجهة المشاكل العارضة وكيفية تناوله للأمور وسعة اطلاعه وأخيرا مظهره الشخصي¹.

وهو الأمر الذي حاول المشرع تجسيده من خلال نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 من خلال ضبط قائمة المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، حيث يقوم ممثل الإدارة أو المؤسسة المعنية بالاتصال بالمؤسسة التكوينية المختصة والمخول لها قانونا بتنظيم المسابقة بإرسال ملف المسابقة لها قصد القيام بإجراءات التحضير، حيث يعد رئيس مركز الامتحان المسؤول عن ضمان السير الحسن للمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية ويجب عليه توفير كل الوسائل البشرية والمادية الضرورية لتنظيم المسابقة والتكفل بها من بدايتها إلى غاية الإعلان عن النتائج.

بعد الانتهاء من الاختبار تحدد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المتوفرة من طرف لجنة تتكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة أو ممثلها كرئيس، مسؤول مركز الامتحان كعضو ومصححين لاختبارات المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني باعتبارهما عضوين وهذا بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات، الامتحانات والفحوص المهنية. والسلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثلها كرئيس، ممثل منتخب عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

¹ - محمد السيد الدماصي، "الاتجاهات الحديثة في مجال شق الوظائف العامة و المرجع السابق، ص 72.

المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية كعضو وموظف عضو لجنة المقابلة، وهذا بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات.¹

وتتشر قوائم القبول والنجاح النهائي من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، طبقاً لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 عن طريق الإلصاق والصحافة المكتوبة وموقع الانترنت. كما يجب تبليغ هذه القوائم للمصالح المركزية أو المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الحالة في أجل أقصاه 07 أيام ابتداء من تاريخ إعدادها وتوقيعها.

إذن، بالرغم من كل الإجراءات والضوابط الموضوعة في هذا الإطار، إلا أن التجاوزات مازالت تسجل، وهذا رغم قلة حدتها مقارنة بما سبق وحتى إذا لم تسجل على مستوى الامتحان الكتابي فهي تسجل على مستوى المسابقات على أساس الشهادات أو على مستوى الامتحان الشفوي، مما يجرده من الهدف المرجو منه من الكشف عن مدى صلاحية المترشح للوظيفة عن طريق التعرف عليه عن قرب خصوصاً بوجود لجنة مختصة في إدارة الموارد البشرية، لنجد أن المجال في الحقيقة مفتوح للمحاباة والمحسوبية على حساب الجدارة.

وبعد ما ألغي المشرع الاختبار الشفوي سابقاً عاد ليلغي المسابقة على أساس الاختبار الكتابي بطريقة أو بأخرى، لتصبح المسابقات تسيير نحو تعميم نظام المسابقات على أساس الشهادات بعد ما كانت هذه الأخيرة تقتصر فقط على بعض القطاعات والوظائف ذات العدد

¹ النقطة 13 من التعليم رقم 01 المتعلقة بكيفية تطبيق المائتين 26 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12. تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات السابق، أوجد ضماناً هامة للمترشحين بأن لا يكون لأعضاء اللجنة المكلفة باختيار مواضيع المسابقات أي صلة بأحد المترشحين وهو ما نلاحظ غيابه في المرسوم التنفيذي رقم

المحدود من المترشحين. ذلك أن العدد الهائل للمترشحين يحول دون إجراء المسابقة على أساس الشهادات على نحو موضوعي وشفاف.

ونحن هنا لا ننكر فائدة هذا النوع من المسابقات لأنه سيثجع الخبرة العملية لدى المترشح أين سيكون ملف المترشح هو المرجح لعملية الانتقاء وهذا في فائدة وصالح الوظيفة لاشك، إلا أن الملاحظ أن نسبة الذين تتاح لهم إمكانية العمل في عقود ما قبل التشغيل ضئيلة مقارنة بمن لا تتاح لهم هذه الفرصة وبالتالي فإن كان هذا النوع من المسابقات سيصلح في بعض القطاعات كالتعليم مثلا فلن يكون ذا فائدة في قطاعات أخرى، فهو أسلوب يتماشى مع الدولة المتقدمة التي توفر فرصا أكبر للتوظيف كما هو جاري في الولايات المتحدة الأمريكية أين يكون التوظيف في كل الأحوال وحتى في الترقية بإجراء مسابقة جديدة، من أجل البحث عن التخصص الدقيق في الوظيفة الشاغرة.

إن هذا المسعى وإن كان يدعم من جهة الكفاءة عن طريق دراسة ملف المترشح ويقدم صورة واضحة عنه عن طريق إجراء المحادثة، إلا أن العدد الهائل من المترشحين في بعض الإدارات وعدم إمكانية إثراء الملف الإداري، سيجعل منها إجراء شكليا ويفرغ المسابقة من معناها ليفتح المجال للمحسوبية من جديد على حساب الجدارة، كما أن اللجنة في أغلب الأحيان تكون بعيدة عن الإدارة، فهي لجنة علمية وليست فنية وحتى وإن كانت فنية، فعدم مركزيتها يجعلها عرضة للتجاوزات على حساب مبدأ الجدارة والمساواة في التوظيف وهو ما يعود بالسلب على الإدارة العمومية¹.

¹ - محمد إبراهيم حسن علي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1984-1985، ص 160.

ثالثاً: ترشيد المسابقة كوسيلة للاختيار في الوظيفة العمومية

رغم الانتقادات الموجهة لنظام المسابقة إلا أنه لا يمكن أن نقلل من دورها وأهميتها في تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموارد والتقليل من المحسوبية والفساد وشل حرية الإدارة في اختيار من تشاء¹. والانتقادات الموجهة لها ما هي في الحقيقة إلا انتقادات ناجمة عن سوء تطبيق هذا النظام على النحو السليم، لهذا فإن هذه العيوب يمكن سدها بوسائل أخرى وإحاطتها بضمانات كافية، حتى تكفل تحقيق مبدأ الجدارة في التوظيف والوصول إلى ترشيد عناصر الجهاز الإداري، لعل أهمها هو:

1- تخلص الامتحانات الكتابية من الطابع الأكاديمي وإضفاء عليها نوع من المرونة بتطبيق قواعد تحليل وتوصيف الوظائف التي سبق الإشارة إليها واستخدامها استخداماً أمثل، من خلال الاستعانة بالمختصين في إدارة الموارد البشرية من أجل أن تعمل هذه الامتحانات على الكشف عن أصلح وأكفأ المترشحين لشغل الوظائف العمومية مادامت توفر مبدأ تكافؤ الفرص بينهم، فحتى ولو كانت الامتحانات كتابية فقط يمكن أن يوضع العديد من الأسئلة المتنوعة التي تحتاج الإجابة عليها إلى مقدرة وفهم كاملين لدى المتقدم للوظيفة.

2- الامتحان الشفوي ورغم سلبياته العديدة يمكن أن تجعل منه امتحاناً ذا فائدة كبيرة، لأن من شأن استغلاله على نحو سليم الكشف عن الجانب السلوكي لشخصية المترشح بالإضافة إلى الجانب العلمي الذي كشف عنه الامتحان الكتابي، هذا إن كانت المسابقة تجري على وجهين امتحان كتابي زائد شفهي وحتى ولو كانت تجري على أساس الشهادات كما هو الحال عليه، فتلعب المقابلة دورها إن عرفت اللجنة كيف تديرها وهذا يتطلب الاستعانة بأصحاب

¹ - بدوي عبد العليم سيد محمد، المرجع السابق، ص318

الاختصاص في هذا المجال؛ حيث تتكون كل لجنة انتقاء من خبير في الجوانب النفسية والسلوكية من أجل الكشف عن القدرة على التصرف وتحليل المشاكل بسرعة والتوصل إلى معرفة مختلف العناصر الشخصية الأخرى التي تتطلبها الوظيفة. هذا إلى جانب ممثل عن مصالح الوظيفة العمومية لإضفاء طابع الشفافية والنزاهة على المسابقة لتحقيق الغرض المرجو منها على نحو سليم، ولضمان أكثر صرامة في أداء الامتحان من الضروري تسجيل المقابلات الشفهية سواء في الامتحان الشفوي أو المسابقات على أساس الشهادات من أجل الاحتكام إليها عند حدوث أية تجاوزات.

3- من الضروري التنوع في الامتحانات التي تجرى وعدم الاقتصار على الامتحان الكتابي أو الشفوي، بل إجراء الامتحانات على حسب الوظائف، وهذا كما سبق بيانه يتطلب متخصصين في إدارة الموارد البشرية وإضافة امتحان مهني، عوض أن يقتصر هذا الأخير على بعض المهنيين كالسائقين مثلا وتوسيع هذا الامتحان ليشمل أغلبية الوظائف لأن فترة التجربة ورغم أهميتها الكبيرة في التأكد من صلاحية المترشح وتدريبه على الوظيفة، إلا أنه ما يلاحظ، أنها أصبحت بدون فائدة مرجوة وباتت مجرد مرحلة يجب أن يمر بها أي شخص يلتحق بالوظيفة، عوض أن تستغل في المسارات الحقيقية المقررة لها والتي وجدت من أجلها فترة التجربة¹.

4- وبالنسبة للجان إجراء المسابقات ومن أجل إعطاء أكثر ضمانات في هذا المجال، من الأفضل تخصيص أشخاص من الهيئات المركزية للإشراف على المسابقات، لأنه مهما اتصف القائمون على إجراء الامتحان بطريقة لا مركزية بالنزاهة والكفاءة، فإن ثمة شعور لدى المترشحين بأن مثل هذه الامتحانات لا تخلو من المحسوبية والوساطة والتوصية ومهما كان مدى صدق هذا الشعور فإن الشعور بالضمان أقوى من الضمان ذاته، فإعادة الثقة من جديد

¹ محمد إبراهيم حسن علي، مرجع سابق، ص 162.

في أوساط المترشحين في نزاهة المسابقات صعب لكن شيئاً فشيئاً إذا ما بذلت كل الجهود من أجل التحسين في ظروف إجرائها، سيمد الجسور من جديد بين الإدارة وثقة المترشحين في مسابقاتها¹.

5- كما يجب أن يكون للتقدم التكنولوجي الذي أحرز في الفترة الأخيرة دوراً في تقييم المسابقات، كي تتأى بعملية التقييم عن عوامل الخطأ أو عدم الدقة في تقييم الإجابات، وكذلك تتأى بها عما قد يلحق بالتقييم الشخصي عن طريق اللجان من ريبة أو شكوك أو ما قد يلحق بها من عوامل الضعف الإنساني. فإدخال التقدم التكنولوجي في المسابقات سيقضي على تفاوت التقييم من لجنة إلى أخرى وهو تفاوت مؤكد الحدوث لاختلاف الممتحنين والمصححين في نظرة كل منهم إلى تقدير الإجابة أو العناصر الشخصية في المتقدم للوظيفة.

المطلب الثاني:

الطرق الأخرى لاختيار الموظفين العموميين

إذا كان التوظيف من حيث الأصل يتم عن طريق المسابقة، فإنه في المقابل هناك طرقاً أخرى للتوظيف واختيار الموارد البشرية، وعلى العموم تدور هذه الطرق بين سلطتي الإدارة التقديرية والمفيدة، حيث تبرز سلطة الإدارة التقديرية في الاختيار في إطار ما يعرف بالوظائف العليا، أما سلطتها المفيدة فتظهر حيث تكون الإدارة مجبرة على التصرف وفق الشروط التي وضعتها النصوص القانونية

وعليه، نتناول في هذا المطلب الاختيار وفق السلطة التقديرية للإدارة في فرع أول، ثم الاختيار وفق سلطتها المفيدة في فرع ثانٍ.

¹ المرجع نفسه، ص 163.

الفرع الأول: الاختيار وفق السلطة التقديرية للإدارة (الوظائف العليا)

تعني السلطة التقديرية للإدارة حق الإدارة في إعمال إرادتها وممارسة حريتها في الاختيار حين مباشرة اختصاصاتها، فالإدارة عند قيامها باختيار بعض الأفراد لشغل الوظائف العمومية، تكون غير ملزمة بإتباع وسائل وأساليب التعيين العادية، ولا تتقيد بأية شروط أو ضوابط موضوعية محددة¹، كما هو الشأن بالنسبة للتعين في وظائف الإدارة العليا.

أولاً: مدلول الوظائف العليا² ومبررات الأخذ بالسلطة التقديرية للإدارة في الاختيار فيها

عرفت المادة 15 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الوظائف العليا بأنها: "ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، توحى هذه المادة بأن هذه الوظائف تتعلق بمهام ذات مسؤوليات عالية في الدولة ومرتبطة بالمصالح العليا للأمة. وعلى العموم يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- الوظائف التي يغلب عليها الصبغة السياسية بقدر أكبر من الصبغة الإدارية البحتة والتي تتطلب عدم التعارض مع معتقدات الدولة السياسية لتضمنها أسرار الدولة.

¹ - إبراهيم عبد العزيز شبحا، أصول الإدارة العامة، المرجع السابق، ص 272.

² - الأكثر تفصيلاً فيها أنظر: حمود حميلي، المرجع السابق، ص 21 وما بعدها

- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، 1981، ص 141

- إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1936، ص 178

Mohamed BRAHIMI, LE S.G.T et les administrations publiques la fonction publique algérienne, Alger, 1990,

ب- بعض الوظائف الإدارية الكبرى كرؤساء الإدارات العمومية والتي تتطلب قدرا كبيرا من الكفاءة، قد لا تتوافر في إتباع طريقة الترقية وبالتالي تستند الإدارة إلى سلطتها في الاختيار سواء من الموظفين داخل تلك الهيئات أو خارجها أو حتى من غير الموظفين¹.

ج - كذلك ثمة بعض الوظائف الفنية أو التقنية التي تحتاج إلى قدر كبير من التخصص قد لا تكشف عنه الامتحانات العادية، غير أنه يتعين التمييز هنا بين الوظائف العليا التي توجد في ما بين الوظائف الإدارية والسياسية وهي تخضع للسلطة الرئاسية وما تتمتع به الإدارة العليا من سلطة تقديرية متجاوزة الضمانات القانونية للموظف، حيث يبقى شاغلا في وضعية غير مستقرة خاضعة للتغيير سواء في التوظيف، النقل، أو العزل²، أما الوظائف النوعية فتتسم ببعض المسؤوليات ذات الطابع التقني، بعين فيها الأعوان التابعون لنفس الهيئات الوظيفية مع إمكانية العزل فيها، شأنها شأن الوظائف العليا، وقد حلت الوظائف النوعية محل النظام القديم ذو المجموعات ضمن الهيئة الواحدة، نظرا لما يترتب من فوارق في الرواتب والضمانات المقررة لأعضاء الهيئة الواحدة³.

ومن ثم يمكن القول بأن الوظائف التي تخالف الإدارة بشأنها المبدأ العام في الاختيار وتقوم بالتعيين فيها مباشرة دون إتباعها أي من وسائل الالتحاق الأخرى، إما أنها يغلب عليها الطابع السياسي كوظائف السفراء أو يغلب عليها الطابع العلمي كمدير هيئة علمية أو يغلب عليها الطابع الإداري كرئيس إدارة مركزية، لكن مع ذلك يكون لكل هذه الوظائف الأخيرة صلتها

¹ انظر: محمد ماهر الصواف اتجاهات العاملين بالجهاز الإداري تجاه قانون القيادات وأثره على دوافعهم نحو التطوير و مجلة العلوم الإدارية، مصر، عدد2، ديسمبر 1996، ص 66.

² - حمدي سليمان القبيلات، القضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، الطبعة ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 154

³ - مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 142.

بالسياسة العامة للدولة، بل وتعتبر هذه الصلة هي الدافع إلى منح الإدارة حرية الاختيار في مثل هذه الوظائف.

إن الأخذ بحرية الإدارة في الاختيار الوظائف العليا له عدة مبررات منها أنها تؤدي إلى حسن سير مرافق الدولة بانتظام، ذلك أنها لا تحتاج إلى إجراءات طويلة أو إلى صدور قرارات متتالية حتى تتم عملية التعيين، بما يعطل مصالح الأفراد في الدولة من عدم شغل هذه الوظائف على وجه السرعة، من إخلال خطير بحسن سيرها، إن هذه الوسيلة في الاختيار تؤدي إلى تعيين أشخاص تنثق فيهم الإدارة وتضمن ولاءهم وتعاونهم معها في تنفيذ سياستها العامة، حيث يعد شاغلوا هذه الوظائف بمثابة مساعدين للحكومة في تنفيذ هذه السياسة.

ثانيا: التنظيم القانوني للوظائف العليا

تضمن الأمر رقم 03/06 هذه الوظائف في المادة 15 التي تنص على أنه: تتشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية، بداية نشير إلى أن تنظيم الوظائف العليا في الجزائر مر بمرحلتين رئيسيتين، حيث كان دستور 1989 هو المحدد لنهاية المرحلة الأولى وبداية المرحلة الثانية.

وأهم ما يمكن تسجيله على الفترة الأولى هو التمييز الواضح بين المواطنين على أساس الآراء السياسية وانتشار المحسوبية تبعا لذلك وما صاحبه وجود الحزب الواحد وهو ما أدى إلى وصول أفراد لا تتوفر فيهم أدنى الشروط الموضوعية، حيث اقتضت شروط التعيين فيها طبقا لنص المادة 38 من دستور 1976 على الكفاءة، النزاهة والالتزام وما شهدته تطبيق هذه الشروط من انتقادات شديدة، حيث كانت سبيلا الانتشار المحسوبية، ضاربة شرط الكفاءة عرض الحائط في كثير من الحالات، أما شرط الالتزام فكان عطاء لاستبعاد الفئات المعارضة للسلطة والحزب

الحاكم دون أسباب موضوعية، أما شرط النزاهة فلعله أكثر الشروط التي وضعت لتغطية تعسف الإدارة¹.

إن وضع الإدارة العمومية في تلك الفترة كان سيئا سواء من حيث نوع الموظفين أو نوعية الخدمات المقدمة، ضف إلى ذلك العدد الهائل من المدمجين في قطاع الوظيفة العمومية، مما أدى إلى تضخم الجهاز الإداري وهي الآثار السلبية التي لازالت تعاني منها إدارتنا العمومية إلى وقتنا الحالي وأثرت على فعالية الجهاز الإداري ككل، وعلى العموم يمكن القول بأن النصوص المنظمة للوظائف العليا والصادرة بعد القانون رقم 12/78 السالف الذكر، تكشف عن نقلة نوعية في تنظيمها إلى غاية دستور 1989 الذي شكل قفزة في النظام السياسي وهو ما أثر بدوره على تنظيم هذه الوظائف، حيث صدر المرسوم رقم 90-220² الذي يحدد حقوق الذين يمارسون وظائف عليا وواجباتهم وبناء عليه، ألغيت فكرة الأقدمية في الحزب³، والتي كانت تشترط من قبل وألغي شرط الالتزام من جهة أخرى فيما يخص الشروط المطلوبة لتولي هذه الوظائف.

ويتم التعيين في الوظائف العليا بالتقاسم بين كل من رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة⁴، لكن دون تحديد دقيق للوظائف بينهما إلى غاية صدور المرسوم الرئاسي رقم 240/99 المؤرخ

¹ كلثوم بوخروبة، (النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1990، ص57.

² - المرسوم التنفيذي رقم 90-220 المؤرخ في 25 يونيو 1990، العدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94/04 المؤرخ في 1994/01/02.

³ المادة 5 من المرسوم رقم 214/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن الحقوق والواجبات لأصحاب الوظائف العليا تشترط ضرورة مرور 5 سنوات أقدمية في الحرب.

⁴ - Mahmoud BOUZERDE, (les fonctions supérieures en Algérie), thèse de magister, Alger. 1993. p92.

في 27 أكتوبر 1999 المتعلق بكيفية التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة والذي حدد الوظائف التي تعود لرئيس الجمهورية، أما باقي الوظائف فتعود لرئيس الحكومة وهذا ما يخفف من حدة السلطة المطلقة للإدارة باحترام معايير أكثر موضوعية، لكن نلاحظ أن تعديل الدستور الأخير الذي تضمنه القانون رقم 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 أعاد الحال إلى ما كانت عليه في ظل دستور 1976 عندما جعل سلطة الوزير الأول في التعيين في وظائف الدولة مرهونة بموافقة رئيس الجمهورية¹.

رغم كل النصوص الموضوعية من طرف المشرع وما قررته من ضمانات توفر هذا أدنى على الأقل من الموضوعية في الاختيار، إلا أن التمييز الواضح لاعتبارات سياسية ما زال موجوداً، ويظهر ذلك من خلال التغييرات المستمرة لمتقدي هذه الوظائف، وهو أمر من شأنه أن يؤثر على الجدارة المطلوبة في شاغلي هذه الوظائف، حتى ولو كان هذا يشكل في المقابل نوعاً من الضمان في يد الإدارة نفسها لفائدة الوظيفة لتفادي الاستمرار في التعسف من جانب متقديها فتجأ إلى التغيير متى ثبت سوء التسيير، مما جعل شاغليها في خوف مستمر من تنحيتهم، سبب قد يدفع ربما سير الإدارة وتطورها بمحاولة بذل متقدي الوظيفة العليا كل السبل والوسائل من أجل إعطاء الأفضل لها.

وحددت المادة 16 من الأمر رقم 03/06 السابق الذكر طريقة التعيين في هذه الوظائف بنصها: "يعود التعيين في هذه الوظائف للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"، ونصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90/221 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المتضمن حقوق العمال

¹ المادة 85 فقرة 5 من دستور 1996 المعدل بموجب القانون رقم 19/08، أما عن كيفية التعيين في هذه الوظائف فقد حدها المرسوم رقم 307/91 المؤرخ في سبتمبر 1991 المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة وظائف عليا.

الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04/94 المؤرخ في 2 يناير 1994: "لا يعين أحد في وظيفة عليا في الدولة إذا لم تتوافر فيه شروط الكفاءة والنزاهة، وعلى الخصوص ما يلي:

- أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بوظيفة عمومية على النحو الذي يحدده التشريع والتنظيم الجاري العمل بهما.

- أن يثبت تكويننا عاليا ومستوى من التأهيل مساويا لذلك.."

إن ترك التعيين في هذه الوظائف للإدارة يمكن أن ينجر عنه انحراف عن معايير الجدارة والاستحقاق في اختيار شاغليها، وإن الاعتبارات التي تملئها المصلحة العامة والمتمثلة في ضرورة ترك عملية التعيين لإرادة الإدارة من أجل اختيار من تتوفر فيهم القدرة على تنفيذ السياسات العامة للدولة¹، وكذا الشروط الموضوعية المقررة في نص المادة المذكور أعلاه يجعل من الضروري الموازنة بينهما وضبط هذه الوظائف من خلال توفير نوع من الرقابة عليها، مع ترك المجال الضيق لحرية الإدارة فقط في الوظائف شديدة الحساسية لأن ترك المجال الواسع أمام حرية الإدارة قد يؤدي إلى اختفاء عنصر الجدارة والكفاءة لتولي الوظائف العمومية، إذا ما أساءت الإدارة عملية الاختيار تحت ذريعة المصلحة العامة وهو ما ينعكس سلبا على فعالية الجهاز الإداري في الدولة ويؤدي إلى انتشار الوساطة والمحسوبية.

ثالثا: ترشيد وسيلة حرية الإدارة في الاختيار للوظائف العليا

من أجل تحقيق الموازنة بين المصلحة العامة وحرية الإدارة في الاختيار لهذه الوظائف من جهة وتحقيق الكفاءة والجدارة فيمن يشغلون هذه الوظائف من جهة أخرى، تشير إلى بعض

¹ - طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1997، ص190.

النقاط كضوابط يمكن أن تحقق إلى حد ما هذه الموازنة ومن ثم ترشيد سلطة الإدارة التقديرية في الاختيار

1- التحديد الدقيق للوظائف التي تستدعي الأخذ بهذه الوسيلة للتعيين فيها بقدر الإمكان، لأن الوظائف المنصوص عليها قليلة مقارنة مع الوظائف الأخرى التي تندرج ضمن قائمة الوظائف العليا وغير المنصوص عليها، صف إلى ذلك أن الوظائف التي يعين فيها كل من رئيس الجمهورية والوزير الأول غير واضحة، كما أن التعديل الدستوري الأخير قد قلص من الضمانات التي كانت موجودة سابقا، أين كان رئيس الجمهورية والوزير الأول يتقاسمان مهمة التعيين فيها. إن تحديد المشرع القائمة هذه الوظائف يشكل ضمانا للحد من السلطة التقديرية للإدارة، لكن هذا يستوجب بالتبعية ضرورة وجود معيار دقيق، يمكن على أساسه تصنيف هذه الوظائف وهذا بالاستعانة بمختصين في إدارة الموارد البشرية أثناء عملية تصنيف الوظائف السابق الإشارة إليها.

2- ضرورة التقليل في قائمة الوظائف العليا والتوجه بصفة مستمرة نحو التوسع في الالتحاق بها عن طريق المسابقات ولا بأس في اشتراط شروط إضافية بحكم المنصب، ذلك أن المسابقة من أفضل الوسائل لتحقيق المساواة والكفاءة والجدارة في تولي الوظائف العمومية في آن واحد إذا أحسن استخدامها من خلال الاستعانة بأصحاب الاختصاص في هذا المجال من أجل استعمال الوسائل العلمية الحديثة والأساليب المتطورة في الكشف عن جوانب الشخص المتقدم سواء النفسية أو العلمية أو اتجاهاته.

3- ضبط شروط الالتحاق بهذه الوظائف أكثر بتحديد شرطي الكفاءة والنزاهة حتى لا يترك المجال واسعا أمام حرية الإدارة في تقديرهما، هذا بالإضافة إلى ما هو موجود من اشتراط الخبرة والمؤهل العلمي وحسن السمعة، ... فحساسية هذه الوظائف يتطلب أشخاصا قادرين

على تسييرها، وهذه القدرة تضبطها الشروط المحددة مسبقاً، لأن هذا بلا شك يحد من حرية الإدارة ويحول بينها وبين اختيار أشخاص ليسوا أهلاً لهذه الوظائف العامة.

4- ضرورة توفير رقابة فعالة وناجعة على عملية التعيين في هذه الوظائف ويكون هذا بمراقبة مدى احترام معايير اختيار شاغلي الوظائف العليا، بتخصيص لجنة تضم أعضاء خارج السلك الحكومي لضمان درجة أعلى من الموضوعية¹، وأهم رقابة يمكن أن تسلط في هذا المجال هي رقابة القضاء لأنه سيحول دون إساءة الإدارة استعمال هذه الحرية، كما يمكن أيضاً تحقيق نوع من التعاون بين السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية في تعيين شاغلي الوظائف ذات الأهمية الكبيرة دون أن يشكل ذلك مساساً لسلطة باختصاصات سلطة أخرى، لأن هدف كل سلطة في الأخير هو تحقيق الصالح العام ولا ضير في التعاون بين السلطات مادام مبدأ الفصل بين السلطات هو فصل عضوي أكثر منه موضوعي². ذلك أن اقصار التعيين على السلطة الإدارية سيجعل الأعضاء المعينون يخضعون لمؤثرات السلطة خاصة وأنها عينتهم بقرار منها³، مما سيؤثر على سير الجهاز الإداري على نحو ايجابي ذلك أن فساد القمة سيؤدي بحكم الضرورة إلى فساد القاعدة.

5- لتجنب إهمال تحقيق عنصر الكفاءة والجدارة في الأشخاص المختارين لتولي الوظائف العليا، من الضروري أن تعقد لهم دورات تكوينية على مستوى عال يتناسب وأهمية هذه الوظائف، مما يكفل استمرار عنصر الصلاحية والجدارة فيهم ويجعلهم على اطلاع مستمر بكل

¹ - محمد ماهر الصواف، المرجع السابق، ص 67.

² - محمد ماهر الصواف، المرجع السابق، ص 69.

³ - ففي الولايات المتحدة الأمريكية تقيد حرية الإدارة في الاختيار للوظائف العليا بضرورة موافقة مجلس الشيوخ، أنظر: محمد سليمان الطماوي، " طرق اختيار الموظفين "، المرجع السابق، ص 26.

جديد في مجال وظيفتهم، مما يؤدي إلى صقل خبراتهم ومؤهلاتهم لا سيما في الوقت الراهن حيث التطور السريع والهائل في شتى المجالات، كما أن دورات التكوين وما تكفله من تقارب بين هؤلاء المعينين في الوظائف العليا يؤدي إلى تبادل الخبرات فيما بينهم وهو ما سيعود بالفائدة العامة على الموظف والوظيفة معا¹.

¹ - محمد إبراهيم حسن عطي، المرجع السابق، ص 309.

خلاصة الفصل الثاني:

أخيرا يمكن القول أن توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات والإدارات العمومية لجزائرية يعتمد على المصدر الخارجي من خلال تنظيم مسابقات التوظيف، غير أن هذا لا يعني أن المصدر الخارجي هو المنبع الوحيد لتلبية احتياجات المؤسسات والإدارات العمومية من الموارد البشرية، بل يمكنها سد حاجياتها من مصدرها الداخلي، من خلال قيامها بترقية من هم أهل لتولي المناصب الشاغرة بها.

الخاتمة

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتغيرات التطورات التي طرأت بصفة عامة على المجتمع وعلى الإدارات العمومية بصفة خاصة، وانطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كل مرة على تجاوز وتقادي الأخطاء التي عانى منها النظام السابق الذي حاولت من خلاله إدخال إلى أن توصلت إلى صياغة القانون المعمول به حاليا وهو الأمر رقم 06-03 إصلاحات هامة على نظام التوظيف خاصة مع التغيرات السياسية، الاقتصادية الاجتماعية التي أفرزتها العولمة التي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية.

إن سياسة التوظيف والإجراءات المتبعة في ذلك تلعب دوار هاما في تدعيم برامج التطوير ومساعدة الموظفين على التكيف السريع في الإدارة العمومية، وهذا يكون من خلال جهود الاستقطاب التي يبذلها المشرفون والقائمون على هذه المهمة في سبيل جذب وترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية للالتحاق بالمناصب الشاغرة، والسعي إلى اختيار أكفئ الأفراد من بين المستقطبين وإخضاعه لمختلف اختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينه في الوظيفة.

كما أن سياسة التوظيف في الجزائر على وجه الخصوص تتحكم فيها مجموعة من العوامل سواء كانت داخلية مرتبطة بالمنظمة وبيئتها الداخلية أو عوامل البيئة الخارجية وسياسة الدولة المتبعة.

تم التوصل مما سبق إلى بعض النتائج يمكن طرحها في النقاط التالية:

✓ الإدارة العمومية هي الهيئة المحلية التي تعتمد إليها الدولة مهام تسيير المرفق العام وتحقيق الخدمة العامة بما يتوافق والسياسة العامة للبلد.

- ✓ التوظيف هو عنصر أساسي في الإدارة العمومية، وهو مصدر مواردها البشرية.
- ✓ تهتم إدارة الموارد البشرية داخل الإدارة العمومية بتسيير عملية التوظيف والتخطيط لها وفق شروط الإدارة العامة الموظفة.
- ✓ الوظيفة العمومية هي الخلية الأساسية للتوظيف وللموظف العمومي، ويجب احترام قوانينها والنصوص التشريعية المنظمة لها عند القيام بسياسة التوظيف.
- ✓ يكتسب الشخص صفة الموظف العمومي بعد تعيينه في الإدارة العمومية، وهو يعتبر وسيلتها للقيام بالمهام المنشأة من أجلها، فهو ممثل الدولة والمسؤول عن المصلحة العامة.
- ✓ تمر سياسة التوظيف بالإدارة العمومية على عدة ما رحل واجراءات عملية يستفيد منها الموظف وكذا الإدارة كالتدريب، حيث يكتسب خبرات ومهارات لتجنب الخطأ والعمل بكفاءة أكبر.
- ✓ تعتبر سياسة التوظيف عملية اجتماعية وتبعاً لهذا فهي تتأثر بعدة عوامل داخل الإدارة العمومية وخارجها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

القوانين والمراسيم

أ. الاوامر والتعليمات

1. الأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 99 الصادر في 10 ديسمبر 1974.

2. الامر رقم 03-06 المؤرخ في 16 جويلية، القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية، العدد 46، 2006.

3. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد: 46، الجريدة الرسمية 2006/07/16.

4. التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08، المؤرخة في 26 ماي 2008، تعدل وتتمم التعليمية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية.

5. تعليمية رقم 3 المؤرخة في 31 مارس 2009 المتعلقة بالمناصب المالية المخصصة في المخططات السنوية لتيسير الموارد البشرية الترقية في إطار التكوين.

ب. المراسيم والمراسلات:

6. المادة رقم 12 من دستور 1963، المنشور في الجريدة الرسمية، عدد 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

7. المرسوم رقم 144/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 يتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ 7 جوان 1966.
8. المرسوم التنفيذي الصادر بموجب الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
9. المادة 50 من القانون رقم 133/66، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
10. المادة 5 من المرسوم رقم 214/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن الحقوق والواجبات لأصحاب الوظائف العليا تشترط ضرورة مرور 5 سنوات أقدمية في الحرب.
11. المادة 07 من المرسوم التنفيذي 224/89 المؤرخ في 05/12/1989 المتعلق بالقانون الاساسي الخاص بالأسلاك المشتركة المعدل والمتمم
12. المرسوم الرئاسي 18/89، المؤرخ في 28 فيفري 1989 الجريدة الرسمية عدد 9 المؤرخ في 1 مارس 1989.
13. المرسوم التنفيذي رقم 90-220 المؤرخ في 25 يونيو 1990، العدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94/04 المؤرخ في 02/01/1994.
14. المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 7/12/1996، ج ر عدد 76 صادر في 8/12/1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن تعديل الدستور، ج.ر عدد 14 الصادرة في 7 مارس 2016.
15. القانون رقم 12/78، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية عدد 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

16. المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المؤرخ في 30/12/1995، المتعلق بكيفيات التنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 57، 04 أكتوبر 1995.
17. المرسوم التنفيذي 12.194، المؤرخ في 25/04/2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات الادارية العمومية وإجراءاتها، جريدة رسمية، عدد 26.
18. المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، العدد: 03، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ: 20/01/2008.
19. المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، العدد: 61، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ: 30/09/2007.
20. مراسلة المديرية الادارة الوسائل المالية بمديرية العامة الاملاك الوطنية التابعة لوزارة المالية التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة 29/04/2008/المتضمنة اعداد المهني للمواطنين الذين لهم صفة مجاهد ارملة ابن شهيد رقم 0350 و م / م ع / د / م او /الجزائر 13، 01، 2009.
21. المدير العام للوظيفة العمومية مراسلة رقم 25، ك خ م ع /وع ، الجزائر، 29/05/2005.

ج. المواد والقوانين:

22. المادة 85 فقرة 5 من دستور 1996 المعدل بموجب القانون رقم 19/08، أما عن كيفية التعيين في هذه الوظائف فقد حدها المرسوم رقم 307/91 المؤرخ في سبتمبر 1991 المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة وظائف عليا.
23. المادة 75 ف06 من الأمر 03/06 المؤرخ في 06/09/2004 المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية، جريدة العدد 46.
24. رشيد حياني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دراسة تحليلية لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دار النجاح، روية الجزائر.
25. المادة 80 من الأمر 03-06، جاء فيها ما يلي: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة عن طريق الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين".
26. المادة 107/106، الفصل السادس بأمر 03-06، مؤرخ في 19 جمادى الثاني 1427، الموافق 16 ماي 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46.
27. المادة 28- 03، المرسوم التنفيذي، رقم 09-238،
28. المادة 29 المرسوم التنفيذي رقم 09/238، مؤرخ في 29 رجب عام 1430 هـ الموافق 22 يوليو 2009 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين الاسلاك الخاصة بالمدرية العامة للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية رقم 43.

* القواميس:

29. المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 24، دار الشرق، لبنان، 1973.

ثانيا: المراجع

* المراجع باللغة العربية

أ. الكتب:

1. ربحي مصطفى عليان، اساس الادارة المعاصرة، الطبعة الاولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
2. رفعت عبد الحليم القاعوري، ادارة إبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية والإدارة، القاهرة، 2005.
3. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة، الأردن، 2009.
4. رشيد حناني، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة الأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2012.
5. شريف يوسف حليبي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
6. حسن عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 2004.
7. حمود حليبي، المساواة في تولي الوظائف العامة في قانون الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.

8. محمد باهي أبو يونس : الاختبار على اساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الاداري الاسلامي، ط 1، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 1999.
9. شنوفي نور الدين ، وزارة التربية الوطنية ، أنظمة واليات تسير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية 2001.
10. حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2006.
11. محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص222.
12. صبري جلبي أحمد عبد العال، المنازعة الإدارية الإلكترونية دراسة تأصيلية مقارنة بالشريعة الإسلامية، المجلة القانونية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.
13. عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
14. شمس الدين بشير شريف، الجدارة في تقلد الوظائف العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2014.
15. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004.
16. حمدي سليمان القبيلات، القضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، الطبعة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.

ب. الرسائل الجامعية:

17. جوارش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر اثر خلال فترة 2007/2005، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008.
18. إدريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية حالة التوظيف العمومي الجزائري، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط، السنة الجامعية 2001/2000.
19. رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2004.
20. احمد طرشي، التعيين في الوظيفة العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري {دراسة مقارنة}، كذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإسلامية، 2016-2017.
21. عيشات سلوى : أثر التوظيف العمومي على كفاءة المواطنين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية في تخصص تسيير منظمات ، جامعة بومرداس، 2009/2010.
22. الطالبة شعبي امنية : الترقية في النظام قانون الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج ماستر في الحقوق تخصص ادارة اعمال جامعة خميس مليانة، 2013/ 2014.
23. يسرى بوعكاز ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، 2015.
24. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948.

25. محمد فريدي، الحق في تولي الوظائف العامة تولية المرأة القضاء، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، حقوق الإنسان، كلية العلوم الانسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، 2012.
26. شمس الدين بشير شريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011.
27. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2004.
28. يشير الشريف شمس الدين، (مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري)، منكرة ماجستير جامعة باتنة 1، 2011.
29. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب"، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1936.
30. كلثوم بوخروبة، (النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1990.
31. طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1997.
- ج. المجالات:
- * المراجع باللغة الاجنبية
32. Mahmoud BOUZERDE, (les fonctions supérieures en Algérie), thèse .de magister, Alger. 1993. p92

33. Rene allard et georges kienert. Le droit administratif du domaine public et de la voirie. edition3. paris 1972.
34. KHARCHI Djamel, la fonction publique algérienne bilan et perspectives revue de conseil d'état, n .36.
35. BLANC, les contraintes juridique de la fonction publique, presses 1987. P25, Laurant universitaires, paris.1971.
36. Hocine CHERHABIL, le recrutement dans la fonction publique Algérienne », revue IDARA
37. Jean François LA CHAUME, la fonction publique, 2éme édition, Dalloz, paris, 1998.
38. Mohamed BRAHIMI, LE S.G.T et les administrations publiques la fonction publique algérienne, Alger, 1990.

فهرس المحتويات

الشكر والعرفان

اهداء

مقدمة أ

الفصل الأول: ماهية التوظيف وطرقه

تمهيد: 8

المبحث الأول: ماهية التوظيف 9

المطلب الأول: مفهوم التوظيف 9

الفرع الأول: تعريف التوظيف لغة واصطلاحا 9

الفرع الثاني: أهداف التوظيف 11

الفرع الثالث: مبادئ التوظيف 12

الفرع الرابع: أهمية التوظيف 13

المطلب الثاني: الشروط العامة للتوظيف 14

الفرع الأول: الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك 15

الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة 16

الفرع الثالث: الشروط الأخلاقية 18

المبحث الثاني: التوظيف الخارجي والداخلي في ظل الوظيفة العمومية 19

المطلب الأول: تنظيم التوظيف الخارجي في ظل الوظيفة العمومية 20

الفرع الأول: تعريف المسابقة 21

الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات 21

الفرع الثالث: الفحوص المهنية 24

الفرع الرابع: التوظيف المباشر بعد تكوين متخصص 26

28.....	المطلب الثاني:تنظيم التوظيف الداخلي في ظل الوظيفة العمومية
28.....	الفرع الاول: تعريف التوظيف الداخلي
	الفصل الثاني: آثار طرق التوظيف في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العامة
36.....	تمهيد:
37.....	المبحث الاول:مبادئ طرق التوظيف في ترشيد الالتحاق بالوظيفة العامة
37.....	المطلب الأول:مبدأ المساواة بين المترشحين في تولية الوظائف العامة
37.....	الفرع الاول: المقصود بمبدأ المساواة
38.....	الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة
42.....	الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة
43.....	المطلب الثاني:مبدأ حسن الاختيار لتولي الوظيفة العامة
43.....	الفرع الأول: تعريف مبدأ الجدارة في التوظيف
44.....	الفرع الثاني: الأساس التشريعي لمبدأ الجدارة
48.....	المبحث الثاني:طرق الاختيار للوظيفة كوسيلة لترشيد الدخول للوظيفة العمومية
48.....	المطلب الأول:الترشيد الوظيفي عن طريق المسابقات كوسيلة للاختيار في الوظيفة العامة..
49.....	الفرع الأول: مفهوم المسابقة
51.....	الفرع الثاني: تنظيم المسابقة في التشريع الجزائري
61.....	المطلب الثاني:الطرق الأخرى لاختيار الموظفين العموميين
62.....	الفرع الأول: الاختيار وفق السلطة التقديرية للإدارة (الوظائف العليا)
63.....	الخاتمة
63.....	قائمة المصادر والمراجع

الملخص:

نظم المشرع الجزائري عملية التوظيف في الإدارة العمومية بمجموعة من القوانين والتنظيمات، وأخضعها لمجموعة من الأسس القانونية التي توطئها إضافة إلى الشروط والمصادر التي تعتمد عليها، ووضع لها مراحل معينة تتمثل في الاستقطاب والاختيار والتعيين لجلب وتوظيف العامل الكفاء، واعتماده على مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية القائمة بعملية التوظيف، تتمثل في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة ومبدأ الديمومة، كما تبنى عدة طرق متعددة بهدف حسن اختيار العامل وضمان كفاءته لأداء العمل الذي يسند إليه، تنقسم هذه الطرق إلى نمطين من التوظيف، التوظيف الخارجي الذي يعتمد على نظام المسابقة على أساس الاختبارات وكذا الشهادات، والفحص المهني والتوظيف المباشر، والتوظيف الداخلي الذي يعتمد على الترقية في الرتبة أو في الدرجة.

الكلمات المفتاحية: التوظيف، الإدارة العمومية، التوظيف الخارجي، التوظيف الداخلي، نظام المسابقة، الترقية الفحص المهني، التوظيف المباشر، الترقية.

Résume:

Le législateur algérien a organisé le processus de recrutement dans l'administration publique avec un ensemble de lois et règlements, et l'a soumis à un ensemble de fondements juridiques qui l'encadrent en plus des conditions et des sources qui en dépendent, et a mis en place certaines étapes représentées dans le recrutement, la sélection et la nomination pour attirer et employer le travailleur compétent, et sa dépendance à l'égard de principes spécifiques qui doivent être pris en considération. Prise en compte par l'autorité concernée en charge du processus de recrutement, qui est représentée dans le principe d'égalité, le principe du mérite et le principe de permanence, puisqu'elle a adopté plusieurs méthodes multiples afin de mieux choisir le travailleur et assurer son efficacité pour effectuer le travail qui lui est assigné, ces méthodes sont réparties en deux types d'emploi, qui Ziv extérieur, qui dépend du système de compétition basé sur les tests ainsi que la certification, et l'examen professionnel direct tel que l'emploi, le recrutement interne, qui dépend du grade ou de la promotion dans la classe.

Mots clés: Emploi, administration publique, emploi externe, emploi interne, système de concurrence, promotion, examen professionnel, emploi direct, promotion.