

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



موضوع المذكرة:

مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين

الخدمة العمومية

مذكرة مكملة من مقتضيات لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د/ قروف موسى

إعداد الطالبة:

- بن زكري إيمان

السنة الجامعية: 2015 / 2016.

# شكر وعرّفان

إلى الهى مالى سواه الرحمان الرحيم الذى عليه توكلنا فى أمور

ديننا و دنيانا

ففتح لنا الأبواب لإتمام هذا العمل و سخر لنا كل مسخر بمنة منهو فضل الراجين

ان يتقبل منا وأن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم

الشكر والتقدير إلى من شرف اسمه مذكرتي المتواضعة الى الأستاذ المحترم

قروف موسى

والى كل من قدم لي

يد المساعدة لإنجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد

# إهداء

إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح و المثابرة

**ابي الغالي**

إلى نبع الحنان و الأمان الذي لا ينضب

**أمي الغالية**

إلى القلوب الطاهرة و النفوس البريئة إلى رياحين حياتي اخوتي

**اكرام عمار أيمن**

إلى كل من شجعني في رحلتي إلى النجاح و التميز

# مقدمة

تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر مكانة مرموقة ضمن المجموعة الوطنية باعتبارها أداةً ومظهرًا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، فبالتالي إلى جانب الاضطلاع بدورها السياسي والإداري في النظام المؤسساتي، فهي مطالبة لاسيما في الدول النامية بالتكيف مع مقتضيات العصرية، من خلال التحكم في مواردها البشرية كما ونوعا، وفي تسخيرها في خدمة التنمية المستدامة.

إن بناء الوظيفة العمومية وتطويرها، يُعد في الدول الحديثة ذات التقاليد الراسخة بمثابة مشروع سياسي بالدرجة الأولى إلى جانب المشاريع السياسية الأخرى، وهذا ما جعلها تثير ظاهرة اهتمام فقهاء وشُراح القانون وخصائيين في علوم الإدارة العامة والمسيرين في هذا القطاع؛ فالعديد من المنظمات تركز في عالمنا المعاصر ضمن استراتيجيتها على الاستثمار في المورد المورد البشري، وتعتمد على منطق الكفاءة باعتبارها الثروة الحقيقية التي ينبغي استغلالها لتحقيق الفعالية اللازمة.

يعتبر مبدأ الكفاءة في التوظيف من أهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، ويفيد في معناه العام ضرورة إخضاع شغل الوظيفة العمومية والبقاء فيها إلى معايير القدرة والصلاحية بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، فهو مبدأ لا يقتصر أعماله على الدخول للوظيفة فحسب؛ وإنما يمتد طيلة المسار المهني للموظف، وهذا يحتاج بدوره إلى آليات تحققه وتجسده.

وتبرز أهمية المبدأ كأساس للاختيار للوظائف العمومية من حيث أن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد في الحقيقة على كفاءة ما يُوضع من نظم إدارية فعالة فحسب؛ وإنما يعتمد بشكل أكبر على كفاءة أولئك الذين يُعهد إليهم بتنفيذها، لأنه دون موظف كفاء تظل الإدارة التي أحسن وضع نظمها عاجزة عن تحقيق أهدافها.

إن هذه الأهمية البالغة لمبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية يمكن تلخيصها فيما ذهب إليه الفقهاء إلى القول بأن المصلحة العامة التي تسعى إلى تحقيقها

نظم الوظيفة العمومية تُستخدم مرتين؛ إذا اخترنا الأحسن والأكفأ تستخدم مرة مراعاة مبدأ المساواة الذي يقتضي أن يكون التفضيل والتمييز على أساس الكفاءة، وتُستخدم مرة أخرى بالإنتاج الغزير لهؤلاء الأكفاء.

وبالتالي فإن العديد من المنظمات تُركز في عالمنا المعاصر ضمن استراتيجياتها على الاستثمار في الموارد البشرية وعلى منطق الكفاءة، باعتبارها الثروة الحقيقية التي ينبغي استغلالها لتحقيق الفعالية.

إن المتتبع لواقع المرافق الخدمية يجدها تطمح إلى التقدم والتطور عن طريق تقديم الخدمات وتحسين جودتها من خلال قياس مستوى رضا المواطن عن الخدمات المقدمة. فاستمرارية هذه المرافق الخدمية في أداء نشاطها وضمان تطورها مرهون بمدى قدرتها على كيفية أداء موظفيها وذلك من خلال كفاءتهم .

وبناءً على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

**إلى أي مدى يمكن أن يساهم مبدأ الكفاءة في التوظيف إلى تحسين  
الخدمة العمومية؟**

ولتأصيل هذه الإشكالية الرئيسية من الضروري الوقوف عند الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالتوظيف؟ وإلى أي مدى تخضع عملية التوظيف لمبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية؟

- ما هي الأجهزة التي أنيط بها تنظيم كل ذلك؟

## أسباب اختيار الموضوع:

تتمثل الأسباب التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية.

فمن الأسباب الموضوعية تتمثل في أهمية المبدأ في نطاق الوظيفة العمومية المُشار إليها سابقاً؛ إضافة إلى أن هذا الموضوع لم يحظ بالاهتمام اللازم في الدراسات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر.

أما الأسباب الذاتية فتتمثل في كون هذا الموضوع وطيد الصلة بحياة المجتمع؛ إذ أصبح موضوع الدخول إلى الوظائف العمومية هاجساً لجميع الباحثين عن العمل في ظل ما يُثار حول عدم شفافية المسابقات ووصول أشخاص لتولي الوظائف العمومية عن طريق المحاباة والمحسوبية، وما يترتب عنه من فقدان للثقة بين الإدارة والمواطن.

## أهمية الموضوع:

تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات في الوظيفة العامة بصفة خاصة؛ فهي من جهة تتعلق بموضوع لم ينل نصيباً وافياً من الدراسة وهو التعيين في الوظيفة العمومية، ومن جهة أخرى تناقش هذه الدراسة إشكالية من أهم الإشكاليات التي ترد في التعيين في الوظيفة العمومية ممثلة في تطبيق مبدأ الكفاءة في الوظيفة العمومية ولمن يرشح لهما، وكذلك الإشكاليات التي قد تنشأ في ظل غياب هذا المبدأ.

وقد عمل المشرع الجزائري على تكريس المبدأ بأن أصبح مبدأً دستورياً، كما كُرس بنصوص قانونية مثل الأمر (03/06) المؤرخ في: 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذلك الأمر رقم (133/66) المؤرخ في: 02 جوان 1966. المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

## أهداف البحث:

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

## منهج البحث:

نظرا لطبيعة الموضوع الذي استمد منهجه من النصوص القانونية؛ فبالنظر إلى ضرورة المنهجية تفرض علينا لا محالة تبني المنهج التحليلي كأسلوب عام، والكشف عن العلاقة التي تربط سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية وجذب الموارد البشرية ذات الكفاءات والمؤهلات الممتازة لخدمة المرافق العمومية في إطار تحقيق مبدأ الكفاءة.

## صعوبات البحث:

تتمثل صعوبات البحث في ندرة المراجع المتخصصة في مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية، وأن معظم هذه المراجع تتناول مبدأ الكفاءة بمفهومه العام دون التطرق إلى تطبيقه كمبدأ فعال في مجال الوظيفة العمومية.

## تقسيمات البحث:

للإجابة على الإشكالية المطروحة سار هذا البحث وفق الخطة الآتية:

حيث تم تقسيم البحث إلى فصلين اثنين، حمل الفصل الأول عنوان: **ماهية مبدأ الكفاءة في التوظيف؛ والذي تضمن مبحثين: المبحث الأول تناول مفهوم مبدأ الكفاءة والتوظيف، والمبحث الثاني: أنواع مبدأ الكفاءة في التوظيف وعلاقة المبدأ بغيره من المبادئ الوظيفة العمومية.**



أما **الفصل الثاني** من هذا البحث والذي جاء بعنوان: تطبيق مبدأ الكفاءة في توظيف وأجهزة شؤون التوظيف، وتم تقسيمه إلى مبحثين؛ الأول تناولنا في ثناياه تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف؛ في حين تضمن المبحث الثاني: أجهزة شؤون التوظيف.

## الفصل الأول

ماهية مبدأ الكفاءة في التوظيف

## تمهيد:

يعتبر التوظيف من الأعمال البشرية التي يركز عليها النشاط الإداري، وذلك لتأثيره سلباً أو إيجاباً على صورة الإدارة أو المؤسسة العمومية التي يتعلق بها، ولذا فقد أستند المشرع الجزائري لمبدأ الكفاءة في التوظيف من المبادئ التي لا بد من التقيد بها والتأكد من توافرها لدى المترشحين للالتحاق بالوظائف العمومية، وفي هذا المقام سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين هما:

**المبحث الأول:** مفهوم مبدأ الكفاءة والتوظيف.

**المبحث الثاني:** أنواع مبدأ الكفاءة في التوظيف وعلاقة المبدأ بغيره من المبادئ الوظيفية العمومية.

**المبحث الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة والتوظيف:**

يُعد مبدأ الكفاءة أمام تقلد الوظائف العامة أحد أهم المبادئ الأساسية في التوظيف التي أقرتها النظم القانونية لأغلب الدول، ولم يكن العمل به لأول مرة بالصورة العفوية؛ بل إن ذلك كان نتاج لرحلة طويلة وشاقة من النضال الذي شهدته الوظيفة العمومية للقضاء على مظاهر بيروقراطية التوظيف وخضوعها لأهواء ورغبات شخصية لا علاقة لها بالقواعد القانونية وسلطانها، ومن هنا سنتطرق إلى مفهوم مبدأ الكفاءة في التوظيف في المطلب الأول وإلى مفهوم التوظيف في المطلب الثاني.

## المطلب الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة في التوظيف:

نظرا لأهمية نظام الكفاءة واتخاذها أساس لاختيار الوظيفة في معظم الإدارة الحديثة للنهوض بأجهزتها الإدارية بعدما عانت كثيرا من الوساطة والمحسوبية السياسية، والتي أدت إلى الفساد كان لزاما علينا أن نوضح مفهوم النظام، وكيف طبقت الإدارة الحديثة.

### الفرع الأول: تعريف مبدأ الكفاءة:

أ/ **التعريف اللغوي:** أهم تعريف هو الذي يورده "ابن منصور" في لسان العرب «هو النظر وكذلك الكف وهو مصدر الكفاءة التي تعنى التنظير والمساوي .

مجموعة القواعد والتعليمات التي تضعها مؤسسة ما لإدارة شؤون الموظفين والعاملين بها، والتي تؤكد أن بناء الموظف أو ترقيته؛ إنما يعتمد على مستوى الأعمال اليومية التي يؤديها»<sup>(1)</sup>.

### ب/ التعريف الإصطلاحي:

مادام مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية مبدأً دستوريا، فإن البحث عن تعريف له، يستوجب الرجوع أولا إلى أحكام الدستور، ثم إلى القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية.

لم ينص الدستور الجزائري على مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية صراحة، ولم يعط تعريفا له؛ وإنما اكتفى فقط بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية؛ الأمر الذي يؤدي إلى دسترة مبدأ الكفاءة بصفة ضمنية غير مباشرة، والمقصود بالمساواة هي المساواة القانونية.

(1) صبري حلي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار الجامع الجديدة، طنطا، 2008، ص 83-84.

والتي تعني أن لكل المواطنين الحق في تولي الوظائف العمومية بشرط أن يتوافر فيهم كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات، ومي هذه الشروط والمؤهلات إلا ترجمةً لمبدأ الكفاءة أو الصلاحية في شغل الوظيفة العمومية، وقد حذت القوانين الأساسية في الوظيفة العمومية حذو الدستور فلم تعط هي الأخرى تعريفاً لمبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية واكتفت بالإشارة إليه في بعض نصوصها.

إن عدم وجود تعريف تشريعي لمبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية أمر طبيعي، لأن مهمة التشريع هي وضع قواعد عامة، مجردة تُطبّق متى توافرت حالتها وترك مهمة التعريف لكل من الفقه والقضاء.

وبالرجوع إلى الفقه الإداري، ونظراً لعدم وجود دراسات متخصصة في الجزائر، نتطرق إلى محاولات الفقه المقارن لتحديد مدلول هذا المبدأ.

وتشير بداية إلى أنه من الصعوبة إعطاء تعريف جامع مانع لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية، لأن الكفاءة هي صفة ذاتية في الشخص، تتكون من عناصر مركبة<sup>(1)</sup>، ومع هذا فقد وُجدت عدة محاولات لتعريف المبدأ، فقد عرّفه الأستاذ "توزلي دليم" بأنه: «ذلك النظام الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة».

نجد أنه يتخذ مبدأ الكفاءة كمعيار أساسي يجب على السلطة المختصة بالتعيين أن تتقيد به عندما تريد شغل وظيفة ما، وتستبعد أي أساس آخر للاختيار في الوظائف العامة وليس ذلك فحسب، ولكن جعل بقاء الموظف في منصبه مرهون أيضاً بكفاءته وقدرته على القيام بأعباء هذا المنصب على أكمل وجه؛ إلا أن هذا التعريف لم يشترط صراحةً إلى مبدأ تكافؤ الفرص عند تولي الوظائف العامة، وذلك المبدأ الذي يُعد الآن من المبادئ المنصوص

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2014، ص 25.

عليها في التشريعات الكثير من دول العالم، لهذا كان لزاما علينا أن نبحث عن تعريف لهذا النظام يتفادى هذا الانتقاد.

### تعريف الدكتور السيد "المعداوي":

عرّف المعداوي مبدأ الكفاءة بأنه: «ذلك المبدأ الذي يُتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العمومية على أساس الصلاحية، وليست على أساس المحسوبية السياسية والاجتماعية».

تقدير تعريف الدكتور "المعداوي": فإن كان هذا التعريف قد تفادى ما وُجه من نقد للتعريف الذي سبقه؛ إلا أنه لم يسلم من توجيه سهام النقد إليه؛ حيث أنه لم يُشر صراحة إلى اتخاذ الكفاءة كأساس للبقاء في الوظيفة العامة؛ وإن كان قد اتخذها أساسا للاختيار نظرا للانتقادات التي وُجّهت إلى التعريفين السابقين، يمكن وضع تعريف لمبدأ الكفاءة يتحاشى بقدر الإمكان هذه الانتقادات.

فمبدأ الكفاءة: «ذلك المبدأ الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة والاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة وحدها دون غيرها»<sup>(1)</sup>.

ويمكن أيضا تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف بأنه: «أسلوب اختيار الموظفين العموميين، وتسيير حياتهم الوظيفية، والاحتفاظ بهم على أسس موضوعية، قوامها القدرة و الصلاحية، بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، وذلك عن طريق امتحانات التسابق»<sup>(2)</sup>.

### ومن بين خصائص مبدأ الكفاءة في التوظيف:

يُقيد مبدأ الكفاءة بخصائص متعددة يمكن أن نُجملها فيما يلي:

(1)صبري حليبي أحمد عبد العال، مرجع سابق، ص 84.

(2)شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 28.

- اقتصار التعيين في الوظيفة العامة على أساس الأشخاص ذوي المقدرة.
- تقدير صلاحية المتقدمين لشغل الوظائف يُعهد به إلى لجنة معايرة ومستقلة.
- اعتماد امتحانات التسابق لاختيار الموظفين على أساس ولائي أو سياسي.
- التعيين في الوظيفة العامة على أساس الصلاحية وليس كمكافئة على خدمة سياسية أو الحزبية.
- حياد الموظفين المدنيين سياسيا.
- الترقية تكون على أساس الكفاءة.

فهذا المبدأ قائم على المسابقات العامة كأسلوب للتوظيف من شان تحقيق رقابة شعبية للتأكد من اختيار العناصر المؤهلة والفئة لشغل هذه الوظائف.

وانطلاقا من ذلك نجد أن بعض الدول اعتمدته كوسيلة وقائية لتحقيق الكفاية في الوظيفة العمومية كما اتجه هذا المبدأ القائم على الكفاءة بولاء الموظفين الموجهة السليمة نحو الدولة ورعاية مصالحها عكس نظام المحاباة<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف:

يتجلى الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة من خلال تأصيله بالمصادر القانونية ، سواء من خلال الأخذ بما تضمنته المواثيق الدولية، التي تناولت موضوعه، وذلك عملا بأحكام المادة (132) من دستور (1996)، ومن خلال ما نص عليه الدستور الجزائري والنصوص التشريعية والتنظيمية للوظيفة العمومية؛ وبالتالي سنعرف مبدأ الكفاءة في التوظيف بالجزائر، والمتمثلة في العناصر التالية:

(1) فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ الحياد الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص 14-15.



## أولا/ المواثيق والعهد الدولية:

نصت المادة السادسة من إعلان الحقوق لعام 1789 على أن "جميع المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة، ولا فضل لأحدهم إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات ومواهب، وهي إشارة إلى المبدأين الأساسيين في عملية التوظيف، مبدأ المساواة ومبدأ الكفاءة؛ حيث أن الاختيار لشغل المناصب العامة لا بد أن يخضع على مبدأ عدم التمييز بين المترشحين أولاً، ثم مراعاة جانب الجدارة والاستحقاق ثانياً.

كما أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام (1948) على الأخذ بالمبدأ كذلك، ليصبح بعدها السند القانوني الذي أخذته عنه كافة التشريعات الوضعية في وضع نظمها الوظيفية والمبادئ التي تحكمها(1).

وعلى نفس المنهج سار العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة (1966)؛ حيث نص في المادة السابعة منه على أن "تقر الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب، دون الخضوع في ذلك لأي اعتبار، سوى اعتبارات الترقية والكفاءة..."، وتنص صراحة على وجوب خضوع الترقية لاعتبارات الكفاءة.

ويتبين من خلال هذه النصوص الدولية أن الدستور الجزائري جعل من تلك النصوص المنظمة بالمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر جزء من المنظومة القانونية الوطنية؛ وبالتالي تكون الجزائر قد أقرت وكرست مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظائف العامة من خلال النصوص التشريعية التي تحكمه(2).

(1) طارق حسنين زيان، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 1998، ص 148.

(2) المادة (132) من دستور (1996).

الدستور هو القانون الأساسي للدولة، وهو الذي يضع المبادئ العامة والهامة التي تدير عليها الدولة، وتوجهاتها في مختلف الميادين، وفي مجال التوظيف نجد أن موضوع الوظيفة العمومية، يُشكّل أحد أهم النشاطات التي تمارسها الدولة، فقد تناولت الدساتير الجزائرية أحكاما تتعلق بشأنها، ويعتبر مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة احد تلك المبادئ، نجد أن دستور (1963)، لم يُشر إلى هذا المبدأ لا صراحة ولا ضمنا، وذلك بسبب نقص التجربة في صياغة وإعداد النصوص القانونية.

اما دستور (1976) فقد نص في المادة (41) على أن: "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي دون أي شرط، ما عدا تلك الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية.

وبالتالي فقد نص على مبدأ المساواة ومبدأ الكفاءة كمبدأين أساسيين في التوظيف، وتم التعرض لهما في نص واحد لأن المساواة القانونية تقتضي إخضاعها كذلك لشروط المعايير التي يقتضيها استحقاق المنصب.

جاء دستور (1989) في ظرف الانتقال من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي الذي انصب تركيزه على الحقوق السياسية والحريات الفردية، فقد نصت المادة (48) منه على أن تساوي جميع المواطنين في تقلد الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي يحددها القانون"، وأشارت المادة صراحة إلى مبدأ المساواة في التوظيف، وضمنا إلى مبدأ الكفاءة.

نصت المادة (51) من دستور (1996) صراحة على المبدأ والتي جاءت موافقة لنص المادة (48) من دستور (1989).

نصت الدساتير الجزائرية المتعاقبة على مبدأ الكفاءة في التوظيف إما بصفة صريحة كما هو الحال بالنسبة لدستور (1976) أو بصفة ضمنية كما هو الحال بالنسبة لدستور (1989) ودستور (1996).

### ثالثاً/ القوانين والتنظيمات:

يجد مبدأ الكفاءة في التوظيف أساسه القانوني في مختلف تلك القوانين المنظمة للوظيفة العمومية التي استمدت تكريسها للمبدأ<sup>(1)</sup>.

كُرس هذا المبدأ في المادة الخامسة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة (1966)، والتي نصت على أنه: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني..."، والمقصود بعبارة الاستعداد البدني المشار إليه، هو كفاءة الموظف لشغل المنصب (الكفاءة أو الصلاحية الصحية).

ونصت المادة (26) منه على "أن يتم توظيف الموظفين تبعاً لإحدى الكيفيتين أو الكيفيتين معاً، وهما المسابقات عن طريق الاختيارات أو المسابقات عن طريق الشهادات"<sup>(2)</sup>. نصت المادة (55) من القانون الأساسي العام للعامل لسنة (1978) على المبدأ على أنه: "يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناءً على تقدير إجمالي من خلال شهادته وإمكانياته مراجعه المهنية و/أو الاختبارات الداخلية للمؤسسة المستخدمة"<sup>(3)</sup>.

وهو تكريس أكثر قوة لمبدأ الكفاءة في التوظيف؛ حيث يأخذ هذا القانون بنظام تصنيف مناصب العمل؛ حيث يستحيل من لا شهادة ولا كفاءة لهم تقلد مناصب التوظيف

(1) الأمر رقم (66-133) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(2) مصطفى الشريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1985، ص 88.

(3) المادة (55) من القانون رقم (78-12) المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل .

العمومي؛ حيث نصت المادة 9 منه على أن "منصب العمل يعني مجموعة مهام معينة يقوم بها العمال بانتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي يكون ذلك العمل في عدادها.

أما المرسوم رقم (59-85) المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، نصت المادة (34) منه على أن نظام المسابقة هو الأسلوب الأساسي لتولي الوظائف، وبالتالي مبدأ الكفاءة يقوم على التنافس والتسابق.

وعلى نفس المنهج سار الأمر (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كخلاصة لما سبقه من تشريع، وكتقنين ساري المفعول اليوم، وذلك بتبنيه الأخذ لمبدأ الكفاءة لتولية الوظائف العامة؛ حيث نصت المادة (80) على أن: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختيارات.

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

- الفحص المهني.

- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، ونستخلص من نص المادة أن تلك الطرق ما هي إلا وسيلة لانتقاء المترشحين الذين لهم صفة الكفاءة للفوز بالمنصب.

نصت المادة (81) منه على أن: "يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس

الاختبارات أو المسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق".

وأشارت المادة (80) من الأمر (03/06) إلى التوظيف المباشر في مبدأ الكفاءة طالما أن المترشح تميز تكوينه بالتخصص وكان على مستوى مؤسسات مؤهلة<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: مفهوم التوظيف:

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين والمؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال، وفيما يلي نذكر بعضاً من هذه التعريفات.

### الفرع الأول: تعريف الموظف:

أ. **التوظيف لغة:** "التوظيف اسم من فعل وظّف توظيفاً، ويُراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها، ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة"<sup>(2)</sup>.

ب. **التوظيف اصطلاحاً:** هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين، وهو مصطلح مرادف لفظ التشغيل؛ بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيُراد به ملء أو سد منصب كان شاغراً .

### ج. مفهوم التوظيف عند مختلف المفكرين:

**التعريف 1:** "التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفر هذه المواد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل"<sup>(3)</sup>.

---

(1) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية). ص 52

(2) تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، 2010/2009. ص 11.

(3) رفعت عبد الحليم الفاخوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العالمية للتنمية، القاهرة، 2005، ص 205.

**التعريف 2:** "التوظيف هو الوظيفة الشاملة لكل وظائف المستخدمين؛ فهي البحث والتنقيب عن مصادر الأفراد، ثم تعيين العناصر المتميزة، واستقطابها للالتحاق بالمنظمة وترغيبها للبقاء فيها".

**التعريف 3:** "التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم"<sup>(1)</sup>.

**التعريف 4:** "هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف المدفوعة".

**التعريف 5:** "هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكون أعضاء لها وإعداد هؤلاء، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة"<sup>(2)</sup>.

من خلال ما سبق عرضه في التعاريف نلاحظ أن هناك من حصر التوظيف في المعنى الضيق له (الاستقطاب، اختيار، تعيين)؛ في حين أن هناك من أعطاه معنىً واسعاً، ليشمل مختلف الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، ولكننا نرى الرأي الأول هو الأصح لأن التوظيف كما سبق ورأينا أنه ما هو إلا نشاط فرعي من أنشطة إدارة الموارد البشرية. وعليه، يمكن تعريف التوظيف كما يلي:

"التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الدائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبذولة من طرف القائمين بهذه المهمة

(1) تيشات سلوى: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين في الإدارات العمومية، مرجع سابق، ص 12.

(2) ربحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 241.

في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة للالتحاق بالمنصب الشاغر، ومن ثم السعي لاختيار الأنسب من بين المستقطبين، ليتم قبوله وتعيينه في المنصب الشاغر بصفة مؤقتة بعدها يتم إخضاعه لفترة تجريبية تكون كفيلة بتحديد مصير الموظف الجديد؛ حيث إذا أثبتت الفترة التجريبية أنه أهل للاستمرار في تأدية مهام المنصب الذي عُين فيه تحت التجربة عندما يتم اتخاذ قرار بتعيينه بشكل نهائي، ويحدث العكس في حالة ما إذا أثبتت الفترة التجريبية فشله، فعندها يتم الاستغناء عنه.

### الفرع الثاني: أهمية التوظيف:

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية.

1. التوظيف ركن أساسي في إستراتيجية إدارة الموارد البشرية: تضطلع إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مسارهم المهني، وذلك من خلال ما يُسمى بـ"عملية تكوين الموارد البشرية" التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة ومتكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كُفء يخدم أهداف المنظمة، وتتمثل هذه الوظائف في: تصميم وتحليل العمل، تخطيط الموارد البشرية، التدريب والتأهيل، تقييم الأداء... والتي تلعب عملية التوظيف فيها دوراً أساسياً من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة والوظائف اللاحقة من جهة أخرى<sup>(1)</sup>.

وهذا ما سيتم توضيحه فيما يلي:

(1) عمرو وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 311.

-تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم وتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة فعن شاغلها تساعدنا على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين.

-ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي وعددي 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 مباشرة أو في المستقبل؛ مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل 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 الجديد(1).

كذلك تبرز أهمية التوظيف من خلال الأهداف التي يسعى التوظيف إلى تحقيقها والتي نذكر منها ما يلي:

-يهدف التوظيف أساسا إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، وذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء.

ويمكن حصر مواصفات الشخص في العناصر التالية(2):

- تأهيل علمي من حيث النوع والمستوى.

(1) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الانتاجية، الطبعة الثالثة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1985، ص 119.

(2) اسماعيل قيرة وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 87.



- خبرة علمية من حيث مجالها وعدد سنواتها.
  - مهارات شخصية يدوية أو ذهنية.
  - مواصفات شخصية ك(السن، النوع، الهويات).
  - التركيب الجماعي للفرد (الأصول الاجتماعية، العادات والتقاليد...)(1).
  - التركيب النفسي للفرد (الدوافع، الإتجاهات، الإدراك، التوازن).
- أما متطلبات الوظيفة فيمكن حصرها في التالي:

- أداء واجبات معينة.
- تحمل مسؤوليات معينة.
- ممارسة سلطات محددة.

كما يهدف التوظيف إلى تقليل جهود ونفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، التي تلحق عملية التوظيف بالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومميزة، وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة(2).

(1) علي السلمي، ادارة الموارد البشرية والكفاءة الانتاجية، مرجع سابق، ص 217.

(2) إسماعيل قيرة وآخرون، مرجع سابق، ص 88.

## المبحث الثاني: أنواع مبدأ الكفاءة في التوظيف وعلاقة المبدأ بغيره من مبادئ الوظيفة العمومية:

يُعد مبدأ الكفاءة في عملية التوظيف من أهم المبادئ العامة الأساسية التي يتعين على الإدارة مراعاتها اليوم، والتقيّد إزاءها بالقوانين والآليات التي وضعها المشرع، للتمكن من جعل المبدأ أكثر ثماراً وفعالية، يعود نفعها على المؤسسة أو الإدارة العمومية، وليتضح مفهوم هذا المبدأ أكثر، نتطرق إلى أنواع مبدأ الكفاءة في التوظيف في المطلب الأول وعلاقة المبدأ بغيره من المبادئ الوظيفة العمومية في المطلب الثاني .

### المطلب الأول: أنواع مبدأ الكفاءة في التوظيف:

إذا كان مبدأ الكفاءة في التوظيف يعني أن يكون اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم في الوظيفة على أساس إصلاحية وبعيدا عن المحاباة والمحسوبية، فإن لهذا المبدأ ثلاث أنواع يترتب على توافرها ثبوت الصلاحية أو الكفاءة الفعلية لطلب الوظيفة وهي الكفاءة الأخلاقية، الكفاءة المهنية والكفاءة الصحية.

### الفرع الأول: الكفاءة الأخلاقية

لما كان الموظف العام هو ممثل السلطة والحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها، فوجب أن يكون صالحا من الناحية الأخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة؛ فالأخلاق الحميدة وحسن السمعة شرطان ضروريان لتقلد الوظيفة العمومية والبقاء فيها، حتي يكتسب الموظف ثقة المواطنين واحترامهم من جهة، وليكون أهلا لصلاحيات الموكلة إليه من جهة أخرى، ويقصد بالصلاحية الأخلاقية مجموعة من الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص، فهي لصيقة بسلوكه وشخصيته<sup>(1)</sup>.

(1)أنور حمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط تولي الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي -دراسة مقارنة- مجلة الإدارة العامة، م ع س، العدد 65، يناير 1990، ص 217.

لقد استقرت التشريعات الوظيفية على أن توافر الصلاحية الأخلاقية في المرشح للوظيفة، له معيارين؛ أحدهما إيجابي، يتمثل في حسن السمعة والسيرة، والآخر سلبي، يتمثل في عدم سبق فصل الموظف من الخدمة تأديبيا، وعدم سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة<sup>(1)</sup>.

### 1. حسن السمعة:

يثير هذا الشرط الكثير من المشاكل العائلية كونه شرطا واسعا صعب التحديد من جهة، كما يمنح جهة الإدارة سلطة واسعة لتقييم مدى توافره من جهة أخرى، فهي قد ترفض مرشحا للوظيفة بسبب سوء التقدير الذي قد يصاحب تقييم بعض عقائده وأفكاره الخاصة أو المهنية<sup>(2)</sup>.

وقد حاول القضاء الإداري المقارن وضع تعريف لحسن السمعة والسيرة بالقول: "بأنها ما عُرف به المرء أو عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة، تناقلها الألسن، وتقر في الأذهان على أنها صحيحة، ان شرط حسن السمعة، وإن كان لازما لالتحاق بالوظيفة العمومية، فإنه يُعد كذلك ضروريا بالبقاء فيها، فاذا فقد الموظف حسن سيرته أثناء الوظيفة، فإنه يُعد مانعا من الاستمرار فيها"<sup>(3)</sup>.

وللإدارة سلطة تقدير مدى توافر هذا الشرط في المترشح للوظيفة من عدمه، وقد جرى التعامل في بعض الوظائف على الاعتماد على تحقيق تجريبه مديرية الأمن يسمى تحقيق الهوية. وإن شرط حسن السمعة، وإن كان لازما لتولي الوظيفة العمومية والاستمرار

(1) سامي جمال، منازعات الوظيفة العمومية والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، ط1، منشأة معارف، الاسكندرية، مصر، 2005، ص 39.

(2) شمس الدين بشر الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 39.

(3) طارق المجذوب، الإدارة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2002، ص 309.

فيها، فإن جهة الإدارة يجب أن تعتمد على معايير موضوعية في تقديره، فذلك تحت رقابة القضاء الاداري.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن الامر رقم (133/66) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد أورد هذا الشرط في المادة (02/25) بنصها: "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة ومحو آثاره بالنسبة للمستقبل، وبذلك يكون المانع من شغل

الوظيفة مؤقتا ومرتبطا برد الاعتبار للمحكوم عليه من عدمه. (1)

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة (1966)، لم ينص على هذا الشرط ضمن شروط التوظيف، ونص فقط على وجوب أن يكون الشخص حسن السيرة والاخلاق (2).

وكذلك في المرسوم رقم (59/85) المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

أما في ظل الأمر رقم 03/06 فقد تم الاستغناء على هذا الشرط، و نعويضه بشرط عدم وجود تنافي جزائي بموجب المادة 04/75، و لعل ما دفع المشرع الى حذف شرط حسن السيرة و الاخلاق، هو صعوبة اثباته من الجهة الادارية، في حين يسهل اثبات شرط التنافي الجزائي من خلال الملاحظات المدونة على صحيفة السوابق القضائية الخاصة بالمرشح للوظيفة ويمكن القول بأن المشرع و ان كان يحسب له اضافة شرط انعدام التنافي الجزائي، فانه من جهة أخرى كان أولى به أ لا يحذف شرط حسن السيرة والأخلاق، لأنهما شرطان منفصلان، فقد يكون الشخص سيء السمعة والأخلاق، ومع ذلك لا تحمل صحيفة

(1)نواف كنعان، مرجع سابق، ص 56.

(2)المادة (23/25) من الأمر رقم (133/66) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية..

السوابق القضائية أي ملاحظات , بسبب عدم متابعته جزائيا عن جرائم مخلة بالشرف والأمانة (1).

ونخلص إلى أن شرط حسن السمعة والأخلاق، وإن لم ينص عليه المشرع صراحة في الأمر رقم (03/06)؛ إلا أنه يُعد شرطا ضروريا للالتحاق بالوظيفة العمومية، ولا يوجد ما يمنع الإدارة من إقصاء مرشح ذو أخلاق مشبوهة تتنافى مع الوظيفة المراد شغلها؛ فالإدارة ليست مؤهلة لأن توظف أشخاصا ذوي اخلاق مشبوهة سوف يزينون بالمعطف الأبيض بسبب انتمائهم للوظيفة العمومية (2).

## 2. عدم وجود تنافي جزائي:

تنص التشريعات الوظيفية كشرط لثبوت الكفاءة الأخلاقية لطالب الوظيفة؛ ألا يكون قد سبق عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جنحة مخلة بالشرف والأمانة لأنه بهذه الصفة يكون قد ثبت لديه عدم الكفاءة من الناحية الأخلاقية لتقلد الوظيفة العمومية، ولم تحدد المنظمة والقوانين المقصود بالجريمة المخلة بالشرف والأمانة؛ بل ترك أمر تحدها إلى كل من الفقه والقضاء.

ونظرا لعدم وجود معيار دقيق، تحدد لمقتضاه الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فإن أمر تحدها يرجع للسلطة التقدير للإدارة تحت رقابة القضاء، ويشترط لحرمان من سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية من شغل الوظيفة، ألا يكون قد أعيد إليه اعتباره بموجب حكم قضائي، لأن ذلك يؤدي إلى زوال الحكم الجنائي.

(1) شمس الدين بشير الشريف , الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق , مرجع سابق , ص 41 .

(2) المادة (16) من المرسوم الرئاسي رقم (308/7)

3. عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا:

إن في شرط عدم سبق الفصل في الخدمة تأديبيا ألا يكون المترشح قد سبق له أن تولى أيا من الوظائف العمومية، ثم فصل منها لأسباب تأديبية؛ مما يمنعه من الالتحاق بهذه الوظيفة الجديدة ما لم تمض مدة زمنية معينة تختلف باختلاف الأنظمة القانونية على فصلهم.

ويمكن القول أن هذا المعيار الزمني المعتمد وإن كان يُشكّل قرينة قانونية على انتفاع مانع عدم الكفاءة أو الصلاحية الأخلاقية، فإنها قرينة بسيطة قابلة لاثبات العكس من الجهة الإدارية القائمة بالتعيين.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن الأمر رقم (133/66) نص على شرط عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا في المادة (15/55)، التي قررت أن العزل من الوظيفة أن ينتج عنه المنع من التوظيف في الإدارات العمومية.

أما في ظل الأمر رقم (03/06) المتضمن القانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول، فقد نصت المادة (185) منه على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>(1)</sup>."

**الفرع الثاني: الكفاءة الصحية:**

تعتبر الكفاءة أو الصلاحية شرطا ضروريا للتعيين في الوظائف العمومية في التشريعات الوظيفية لمختلف الدول، والتي يُقصد بها أن يكون المرشح للوظيفة العمومية

(1) أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط تولي الوظيفة العام بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 220.

صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء وظيفته بصورة منتظمة<sup>(1)</sup>، وأن يكون خاليا من الأمراض العصبية هو أمر في غاية الصعوبة<sup>(2)</sup>.

يبرز هذا الشرط بضرورة التحقق من قدرة الموظف الجسدية على القيام بأعباء وظيفته بكفاءة لتفادي نقل العدوى إلى العاملين معه من الموظفين والمتعاملين معه من الجمهور<sup>(3)</sup>، وتختلف درجة اللياقة حسب طبيعة الوظيفة فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة الصحية، كموظفي جهاز الشرطة أو الجيش؛ في حين لا تحتاج وظائف أخرى إلى هذه الدرجة الكبيرة من اللياقة الصحية.

ويتم إثبات توافر شرط اللياقة الصحية عن طريق شهادة طبية يقدمها المترشح للجهة الإدارية تثبت خلوه من الأمراض، ويرجع تقدير مدى توافر هذا الشرط إلى السلطة التقديرية، وذلك تحت رقابة القضاء.

ولقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ الكفاءة الصحية في التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة (1966)، وكذلك في المرسوم رقم (59/85)، ونص الأمر رقم (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هذا الشرط في المادة (06/75) منه<sup>(4)</sup>.

وإن كان يُعاب على هذا النص أنه قلل من أهمية هذا المبدأ عندما أدرجه مع شرط السن والمؤهلات، وكان من الأفضل فصل هذه الشروط لعدم ارتباطها من جهة، وللتأكيد على أهمية كل منها من جهة أخرى.

(1) نواف كنعان، المرجع السابق، ص 50.

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 46.

(3) حسين عثمان محمد عثمان، أصل القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004، ص 678.

(4) حسين محمود المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية، ليبيا، 2001، ص 52.

ويتم إثبات هذا الشرط بتقديم شهادة طبية حيث أوضح المنشور رقم (16 ك خ/م ع و ع/ 2006) الصادر في: 29 أبريل 2006 عن المديرية العامة للتوظيف العمومية لمسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية بأنه: "ينبغي إثبات هذا الشرط من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب، طب عام، طب صدر، طب عيون... (1).

### الفرع الثالث: الكفاءة المهنية:

يرتبط توافر الصلاحية أو الكفاءة المهنية بأمرين هما: الكفاءة أو الصلاحية العلمية والخبرة العملية.

#### 1/ الكفاءة العلمية:

ويُقصد بها المؤهل العلمي؛ حيث يشترط أن يكون المترشح للتوظيف حاصلاً على درجة علمية، ذات مستوى معين، ويختلف باختلاف الفئة الوظيفية؛ فالوظائف ذات الاختصاصات العالية تتطلب درجة كبيرة من المؤهل العلمي فيمن يشغلها، كوظائف الوزراء والقضاة وأساتذة الجامعات وغيرها، على عكس الوظائف البسيطة والحرفية، التي تتطلب في الأساس مجهوداً جسمانياً، ولا يشترط فيها المؤهل العلمي؛ بل يكفي فيها الإلمام بالقراءة والكتابة (2).

أي بنص القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية لسنة (1966) على شرط المؤهل العلمي وترك ذلك للقوانين الأساسية التي قامت بتحديدده بحسب الفئات المختلفة للموظفين (3).

(1) محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للتوظيف العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1999. ص 27.

(2) حسين عثمان محمد عثمان، المرجع السابق، ص 679.

(3) مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1981، ص 114.



أما المرسوم رقم (59/85) المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نص على الشرط في المادة (04/31) منه ضمن الشروط العامة للتوظيف.

ونجد أن الأمر (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجده قد نص على هذا الشرط في المادة (06/75) منه، وقد أحسن المشرع عندما ربط المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد شغلها، كما أن المشرع قد اعتبر الكفاءة العلمية شرطا عاما لتولي الوظائف العمومية تاركا أمر تفصيلها وتحديد درجتها إلى القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي، وكذلك المقررات والتدابير الداخلية التي قد تصدرها الهيئات المكلفة بالوظيفة العمومية(1).

## 2/ الكفاءة العملية (الخبرة المهنية):

ويُقصد بها الحذف الفائق في التخصص، الناجم غالبا عن طوال الممارسة المقترن أحيانا بالمهنة الذاتية، كما يُقصد بها الممارسة المسبقة لوظائف معينة لمدة زمنية معينة، وتختلف الخبرة المهنية المطلوبة بحسب طبيعة الوظائف، فهي تبرز أكثر بالنسبة للوظائف، فهي تبرز أكثر بالنسبة للوظائف القائمة على التخصص المحدد والدقيق، كالوظائف الأمنية والعسكرية والوظائف الطبية.

وبالنسبة لهذا الشرط في التشريع الجزائري قد جاء نص المادة (06/75) من الأمر رقم (03/06) عاما عند نصه على المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية دون تحديد لها، وبذلك فهي تشمل بالإضافة للمؤهل العلمي عنصر الخبرة المهنية، التي قد تشترطها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض أسلاك الموظفين العموميين.

(1)المقرر رقم: 13 ك/خ/م ع و ع/ الصادر في سبتمبر 2008 من المديرية العامة للوظيفة العمومية.

وبالتالي فإن الكفاءة المطلوبة لشغل الوظائف العمومية هي مفهوم واسع، يشمل الصلاحية الأخلاقية بكل عناصرها، الكفاءة الصحية وكذا الكفاءة المهنية، وقد تبنى المشرع الجزائري هذه الأنواع الثلاثة من الكفاءة وجعلها كشرط لدخول الوظيفة العمومية، والبقاء فيها لما لها من أهمية بالغة في الارتقاء بمستوى الوظيفة العمومية نحو تحقيق الأهداف المرجوة منها.

كما أنه وإن كانت هذه الأنواع الثلاث من الكفاءة متكاملة ومتراصة؛ إلا أنه قد يحدث التعارض بينها، وهذا يمكن القول بأن مسألة الترتيب تعود إلى سلطة الإدارة التقديرية تبعاً لطبيعة ونوع الوظيفة المراد شغلها.

إذا كانت الكفاءة الأخلاقية والمهنية تسموان على الكفاءة الصحية، بدليل أن المشرع قد أعطى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من شرط الصلاحية الصحية لصالح شرط الصلاحية الأخلاقية المهنية الخاصة<sup>(1)</sup>.

(1) محمد باهي يونس، المرجع السابق، ص 70.

**المطلب الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بغيره من المبادئ الوظيفية العمومية :**

يرتكز تنظيم عملية التوظيف على مبادئ، تعتبر بمثابة المقومات الأساسية وتشتمل هذه المبادئ كل من مبدأ المساواة ومبدأ حياد الإدارة أمام تولي الوظائف العامة، إلى جانب مبدأ الكفاءة في التوظيف، فما علاقة مبدأ الكفاءة بهذه المبادئ؟

**الفرع الأول: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ المساواة:**

مبدأ المساواة التزمت بتقريره مختلف الدساتير والأنظمة الوظيفية الجزائرية، وكان آخرها دستور (1996) في المادة 51 منه التي نصت: "بتساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون".

وفي نفس الإطار جاء الأمر رقم (03/06) المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية؛ حيث كرّس هذا المبدأ بنص المادة (74) منه: يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية".

وبالتالي يظهر بوضوح علاقة مبدأ الكفاءة بمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، ذلك أن المساواة المقصودة ليست المساواة الحسابية المطلقة؛ إنما هي المساواة النسبية التي تتيح لكل المواطنين الترشح لشغل الوظائف العمومية دون تمييز بينهم إلا لاعتبارات الجدارة والكفاءة.

تظهر كذلك هذه العلاقة في اعتبار أن الكفاءة هي الحد الفاصل والمعياري الذي يسمح بتجاوز التعارض بين المساواة القانونية والمساواة الواقعية في التوظيف، ويعتبر مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة في التوظيف؛ فالمسابقة وإن كانت تكشف عن مدى كفاءته وصلاحيته الشخص في تولي الوظيفة العمومية، فهي في نفس الوقت تتيح لكل المواطنين الإلتحاق بها على قدم المساواة.

وأكثر ما يدل على هذه العلاقة الوثيقة بين المبدأين أن هناك نصوص قانونية تُكرس المبدأين معاً، وترتبط أحدهما بالآخر، مثلما نصت عليه المادة (06) من إعلان الحقوق الفرنسي لعام (1789)، وكذلك المادة (07) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة (1966).

وعلى الصعيد الوطني نجد أن المادة (41) من دستور (1976)، تضمنت النصوص على المبدأين معاً، وذلك بسبب ارتباطهما الوثيق وصعوبة الفصل بينهما<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة:

يقتضي صون الحقوق والحريات الفردية في إطار عملية التوظيف، أن تلتزم الإدارة بواجب الحياد والنزاهة بعيداً عن المحاباة والمحسوبية، وفي هذا المضمار أولى المرسوم (88-131) المنظم للعلاقة بين الإدارة والمواطن عناية لهذا الالتزام بموجب المادة الثانية منه التي أكدت على واجب حياد الإدارات والهيئات العمومية و أعوانها، في حماية حريات المواطن وحقوقه المعترف بها دستورياً<sup>(2)</sup>.

ويأخذ حياد الإدارة مظهرين مختلفين؛ مظهر سلبي يتجلى في اجتناب ممثلي الإدارة لكل من شأنه التأثير على نشاطه، كعدم الانسياق وراء العواطف والأهواء الشخصية، ومظهر إيجابي تشاركه من خلال الإدارة وتتفاعل مع الحياة السياسية في أطر من القانون بعيداً عن التأثير بالتوجهات السياسية، ومن ثم فإن حياد الإدارة هو المبدأ القائم على فصل العمل الإداري عن النزوات الشخصية لممثلي الإدارة من جهة والتأثر بالسياسة من جهة ثانية<sup>(3)</sup>.

(1) شمس الدين بشير شريف، مرجع سابق، ص 53.

(2) المرسوم الرئاسي (88-131)، المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، المؤرخ في 04 جويلية 1988، (ج ر عدد 67)

(3) فيرم فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 04.

وبالنسبة للتشريع الجزائري في هذا الموضوع نجد أن المبدأ يرجع بأصوله الصريحة إلى دستور (1996)، وذلك حين نصت المادة (23) منه على "عدم تحييز الإدارة يضمه القانون"، والتي كانت منطلقاً لتكريس ذلك من خلال الأمر (03/06) في فصله الثاني المتعلق بواجبات الموظف؛ حيث نصت المادة (41) منه على أنه: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"، قد تتعلق تلك المهام بعملية التوظيف ذاتها، كأن يمارس الموظف مهامه على مستوى مصالح الموارد البشرية بالإدارات والمؤسسات العمومية، كما أضافت الفقرة الأولى من المادة الموالية للنص على وجوب "تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه، ولو كان ذلك خارج الخدمة"، وكلها مبادئ تبلور المبدأ الأساسي المتمثل في ضرورة حياد الإدارة<sup>(1)</sup>.

وتبدأ علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف لمبدأ حياد الإدارة بالنظر إلى المظهر البارز لمبدأ حياد الإدارة في مسألة الالتحاق بالوظائف العمومية بأنها مسألة كانت موضوع حق دستوري يتمتع به كل المواطنين على السواء لا تفاضل بينهم إلا على سبيل الكفاءة والجدارة والصلاحية لشغل المنصب، ومن هنا تظهر العلاقة بين المبدئين، فمبدأ الحياد متفرع عن مبدأ الكفاءة، ذلك أن ممثل الإدارة هو في الأصل موظف عمومي إذا كان ملتزم بمبدأ الحياد والنزاهة فلا شك أن ذلك نابغ أيضاً من جدارته وكفاءته للمنصب الذي يشغله.

ونخلص إلى أن علاقة مبدأ الكفاءة بمبادئ التوظيف الأخرى علاقة وثيقة وتكاملية، فمبدأ الكفاءة هو المعيار المحدد والمفسر لمبدأ المساواة في التوظيف، وإلا كانت مساواة حسابية مطلقة غير قابلة للتطبيق علمياً، وهو الأساس الذي يُبنى فوقه مبدأ حياد الإدارة قوامها التوظيف عن طريق المحاباة والاعتبارات السياسية وغيرها<sup>(2)</sup>.

(1) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة، الطبعة الثالثة، سنة 2013، الجزائر. ص 133.

(2) شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 59.

## الفصل الثاني

تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون

التوظيف

**تمهيد**

مبدأ الكفاءة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة وهذا ما يعينه البعض بقوله: "إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب انما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك اللذين يعهد إليهم بتنفيذها، لأنه بدون موظف كفى تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها، ويزكي البعض الآخر تلك النظرة بالقول: "إنه يجب أن يحسن بإختيار الموظفين لضمان إجادة أعمالهم وإلا باءت كل خطط الدولة بالفشل وإنهيار بناؤها تبعا لذلك، فمبدأ الكفاءة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق إختيار الأجدر كما أبعده المحسوبية في التعيين، وأكد إلتزام الموظف بتحقيق الإصلاح العام، ثم إنه وسع مبدأ الديمقراطية الإدارة أمام المواطنين دون التفرقة بينهم إلا الكفاءة والإستحقاق ويتم تحقيق مبدأ الكفاءة عن طريق إجراء الإمتحانات والمسابقات من جهة وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الإختيار والتعيين من جهة أخرى.

وبالتالي قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

**المبحث الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف.**

**المبحث الثاني: أجهزة شؤون التوظيف.**

## المبحث الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف:

إذا كان يقصد بمبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية، أن يكون توظيف الأشخاص بتسيير حياتهم الوظيفية والإحتفاظ بهم في عملهم على أسس موضوعية قوامها الصلاحية والكفاءة فهذا المعنى للكفاءة لا يقتصر فقط على الدخول للوظيفة، إنما يمتد ليشمل المسار الوظيفي للموظف، من تقييم وترقية وراتب . وأخيرا فإن استمراره في الوظيفة مرهون كذلك بكفاءته وجدارته.

### المطلب الأول: مبدأ الكفاءة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية:

إن مبدأ الكفاءة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية يثير مسألتين أولهما شعور الأفراد بأن لهم الحق في تقلد وظائف الدولة، وثانيهما أن جهة الإدارة ملزمة قانونا باختبار الأجر والأصح، من بين المتقدمين لشغل الوظائف العمومية، وبالتالي الموازنة بين المسألتين يقتضي وضع آلية محكمة للاختيار، ألا وهي مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة.

### الفرع الأول: مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة:

تعتبر المسابقة الطريقة الرئيسية لاختيار الموظفين العموميين، حيث تأخذ بها معظم دول العالم، ويدعي البعض أنها قد طبقت في بعض الحضارات القديمة، كالحضارة الصينية.

أخذ المشرع الجزائري بطريقة المسابقة في التوظيف بداية في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية(1).

بموجب المادة 26 منه، كما نص على هذه الطريقة في القانون الاساسي العام للعامل لسنة 1987 في المادة 45 منه.

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 60.



وكذلك نجد أيضا أن المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية نص على هذا الأسلوب بموجب المادة 34 منه، وبعد ذلك جاء الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عن طريق:-  
المسابقات على أساس الإختبارات.

-المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين...".

-من خلال نص هذه المادة نجد أن هناك نوعين من المسابقات، مسابقات على أساس الاختبارات، فيها يكون النجاح في الإمتحان أو الإختبار هو العيار النهائي في شغل الوظيفة العمومية، حيث تعلن الإدارة عن حاجتها لعدد معين من الموظفين لشغل عدد محدد من الوظائف، ويكون التقدم لإجراء المسابقة مفتوح لكل من تتوفر فيه الشروط العامة للتوظيف، وبناء على نتيجة الاختبار يتم التعيين في الوظيفة ومسابقات على أساس الشهادات، فيها تعلن الإدارة عن حاجتها لشغل وظائف محددة، غير أن التعيين لا يتوقف على نتائج إمتحان يجرى، وإنما على أساس معايير أخرى للإختبار(1).

**أولا: المسابقة على أساس الإختبار:** نصت تعليمة رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة

في 06 جانفي 2007 والمتعلقة بإعادة القوانين الأساسية الخاصة الجديدة على أنه يجب أن تشكل المسابقة على أساس الإختبارات للطريقة المفضلة من أجل إنتقاء المترشحين للإلتحاق بوظيفة عمومية بحيث يكون النجاح في الإمتحان هو الفيصل النهائي للتغيب في الوظيفة، فالإدارة هنا تقوم بإعلان عن المناصب الشاغرة ووضع المواصفات والشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة، ثم يتم إجراء الإختبار للمتقدمين وبعد إجراء الإختبار يتم تصنيف الناجحين على حسب العلامات المتحصل عليها وتوظيف العدد المطلوب لشغل المنصب.

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص62.

وتكون إجراءات التوظيف بالمسابقة على أساس الإختبار كمايلي:

يفتح مقرر المسابقة من طرف الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بالتوظيف، حيث ترسل نسخة من هذا التقرير إلى المديرية العامة للتوظيفة العمومية فصد الملاحظة، ويتم هذا القرار إجباريا في سنة صحة وطنية، ثلاثة باللغة العربية وثلاثة باللغة الفرنسية وذلك للوصول إلى أكبر عدد ممكن من المترشحين وإضفاء طابع الشفافية والعدالة في التوظيف، وينشر هذا القرار أيضا في أماكن العمل، وتجمعات الموظفين وذلك بواسطة ملصقات أو إعلانات، وهذا خلال شهرين على الأقل قبل تاريخ إجراء المسابقة(1).

يتم استدعاء المترشحين المقبلين في المسابقة لإجراء الإختبارات وتنقسم الإختبارات في المسابقات على أساس الإمتحانات إلى قسمين:

-**الإختبارات الكتابية:** وهي تختلف في مواضيعها وطرق حساب معاملاتها باختلاف الأسلاك التعليمية الوزارية المشتركة، رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والممتدة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999، المتعلقة بكيفية تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات والإختبارات المهنة والرتب ، ويكون مكان إجرائها في مقرات أو فروع المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المنصوص عليها.

-**الإختبارات الشفهية:** وهي عبارة عن مناقشة مع أعضاء لجنة التقييم حول موضوع إقتصادي، سياسي، إجتماعي، ثقافي... إلخ لمدة تتراوح ما بين 15 إلى 30 دقيقة لمعامل ب 2 تحدد قائمة النجاح النهائي حسب درجة الكفاءة في حدود المناصب المطلوبة شغلها من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام لا يقل عن 10 من 20 من طرف لجنة تتكون من:

(1) بلمزوزي مبروكة، فاعلية تقلد الوظائف في الإدارة العمومية بين الكفاءة والتأهيل، دراسة حالة (مديرية الضرائب لولاية ورقلة) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق جامعة ورقلة، (2015/2014)، ص 30.

-مثل اللجنة التي لها صلاحية التعيين أو للسلطة الوصية كرئيس.

-ممثل المديرية العامة للتوظيف العمومية.

-ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين الخاصة بالسلك أو الرتبة المعنية.

### ثانيا:المسابقات على أساس الشهادة:

يخص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من اجل الإلتحاق ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الفرع(أ) المحدد لموجب المادة 08 من الأمر رقم(06-03) المتضمن القانوني الأساسي العام للتوظيف العمومية والتي تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب للممارسة لنشاطات التصميم واللجنة والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل(1).

وهذا النوع من المسابقة يكون للمؤهل أو الشهادة التي لدى المترشح دورا في التعيين، ففي التوظيف بالمسابقة على أساس الشهادة تقوم المؤسسة أو الإدارة بالإعلان عن المناصب الشاغرة كما في التوظيف على أساس المسابقة، إلا أن التعيين لا يعتمد نتائج الإختبار فقط، وإنما يتم جمع درجات الشخص في المؤهلات الحاصل عليها والدرجات الحاصل عليها في إمتحان المسابقة(2).

ويتم تحديد قائمة المترشحين المقبولين لإجراء المسابقة على أساس الشهادة من طرف لجنة تقنية، وحسب التعليم رقم 08 المؤرخة في 06 أوت 2003، فإن معايير الإختبار التي يجب الإعتماد عليها في هذا النمط من التوظيف تكون متفرغة إلى أربعة معايير، حيث أن

(1) الأمر رقم (06-03) المؤرخ في: 16 جويلية، القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، (ج ر عدد 46). 2006،

ص 04.

(2) تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 82.

الفصل الثاني: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

كل معيار من المعايير ينقط على (05) نقط، بحيث يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منح نقطة تتراوح من 0 إلى 20، وهذه المعايير فهي كما يلي:

1- ملائمة المؤهلات تكوين المترشحين مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة.

2- تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.

3- الأعمال الدراسات المنجزة عند الإقتضاء.

4- الخبرة المهنية.

5- نتائج المقابلة مع لجنة الإختيار (1).

**ثالثا: المسابقة على أساس الفحوص المهنية:**

يهدف نمط التوظيف عن طريق الفحص المهني إلى تقسيم المرشحي على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى المجموعات (ب.ج.د) المحدد بموجب الأمر (03-06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (2).

فهي المجموعات التي تضم الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق، التحكم، التنفيذ، أو كل مستوى تأهيل مماثل (3).

وفي الحقيقة لا يوجد إختلاف كبير بين التوظيف في هذا النمط، والتوظيف عن طريق المسابقة على أساس الإختبار الذي نصت عليه بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة.

(1) تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 82.

(2) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية. مرجع سابق. ص 52

(3) المادة (08) من الأمر (03/06) المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفصل الثاني: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

فهناك بعض الأمثلة عن هذا التوظيف بالنسبة للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب حيث تمر هذه الوسيلة من التوظيف بالإعلان عن فتح وتنظيم الفحص المهني، وذلك بعملية الإشهار عنه عن طريق إصاق الإعلانات على مستوى وكالة التشغيل وكل مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وعلى مستوى مركز الإمتحان كذلك ويتم ذلك كمايلي:

\*بالنسبة لرتبة العمال المهنيين:

-إختبار تطبيقي يحتوي على عدة فحوص ترمى إلى تقييم مؤهلات المترشح لمنصب العمل المعني، مدته ساعتين، لمعامل 03، النقطة الإقصائية، أقل من 20/06.

-إختبار شفوي لمدة 30دقيقة،، لمعامل(11).

\*بالنسبة لرتبة حاجب:

- إختبار كتابي في الثقافة العامة، ويهدف إلى تقييم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين ولمعامل(02)

\* بالنسبة لسائقي السيارات في الصنف الأول والثاني:

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

1-إختبار شفوي في الثقافة العامة معامل 02.

2-إختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية معامل 02

3-إختبار في قانون المرور معامل 03.

4-إختبار تطبيقي في مادة السياقة معامل 04(1).

---

(1) المادة (08) من الأمر (03/06) المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة.

إذا كان التوظيف من حيث الأصل يتم عن طريق المسابقة، فإن هناك استثناءات ترد على هذا الأصل، تتمثل فيما يُعرف بنظام الوظائف العليا.

أولاً: نظام الوظائف المحجوزة:

وهي وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص دقيق أو إلى مستوى عالٍ من الكفاءة تحجز لوظائف معينة لظروف اجتماعية.

ومثال هذه الوظائف المعوقين والمشوهين بسبب الحروب، وتعيينهم في الوظائف يكون على أساس اعتبارات إنسانية، فهو يحمل من المشرع، معنى الوفاء لأفراد تحملوا تضحيات جسيمة في سبيل الدفاع عن الوطن، وحجز الوظائف لهذه الوظائف يعتبر استثناءً على مبدأ المساواة في التوظيف، ولكنه استثناء له ما يبرره الاعتبارات الاجتماعية والإنسانية.

وقد بدأ التفكير في الجزائر في الأشهر الأولى للاستقلال في تطبيق نظام المحجوزة، وصدر هذا الشأن نصوص تشريعية تستهدف في تنظيم أوضاع قدماء المجاهدين والمتقنين الذين شاركوا في النضال الثوري وضمان حمايتهم الاجتماعية.

وقد نصت المادة الأولى من المرسوم 146/66 على ما يأتي: يحدد أحكام هذا المرسوم الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني، ومنظمة جبهة التحرير الوطني بالتعيين في الوظائف العمومية والترقية وإعادة ترتيب في هذه الوظائف.

## الفصل الثاني: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

أما المادة 6 من نفس المرسوم والتي عدلت بموجب المرسوم 57/68 فقد نصت على الالتحاق بالوظائف المحجوزة يجب أن يتم على أساس مسابقة أو إمتحان مهني خاص ببعض الوظائف أو مشترك لعدد منها(1).

وبناء على هذا النص يكون التعيين في الوظائف المحجوزة بناء على مسابقة، ولكن المشرع قد قصر التنافس على هذه الوظائف على قدماء المجاهدين ومن على شاكلتهم من مناضلين، وقصرهما عليهم وحدهم ومن سواهم.

كما أن المشرع قد خفف من الشروط المطلوبة للالتحاق بهذه الوظائف، بالنسبة لهذه الطائفة من الناس، وذلك بتخفيض السن المطلوب والمؤهل العلمي وللأقدمية.

وفيما يتعلق بشرط المؤهل العلمي فقد خفضه المشرع بالنسبة لهذه الطائفة من الأعوان حسب جدول نظمه المرسوم 69 المعدل للمرسوم 517/68.

أما بالنسبة للأقدمية، فإن قدماء المجاهدين يستفيدون من أقدمية خاصة يتميزون بها عن غيرهم من المواطنين؛ إذ تنص المادة 4 من المرسوم 133/76 على أن ( تعتبر مدة المشاركة في حرب التحرير الوطني كمدة عمل بالنسبة للمدة البسيطة من أجل وضع قائمة الأهلية قصد الترقية حسب الإختيار إلى مختلف أسلاك الموظفين(2).

وبالرجوع إلى الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول، نجده جاء خاليا من نظام الوظائف المحجوزة رغم أن المادة 38 من القانون رقم 07/99 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد، نصت صراحة

---

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1988، ص 37.

(2) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 58.

الفصل الثاني: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

على أن يخفض المجاهدون والأرامل وأولاد الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية(1).

### ثانيا: الوظائف العليا:

هي تلك الوظائف التي توجد فيها بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية لما تتطلب من مؤهلات علمية وما تتطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة.

ويتم التعيين في هذه الوظائف مباشرة، خروجاً عن مبدأ المسابقة في التوظيف، وترجع الحكمة من تقرير هذا الإستثناء إلى أن هذه الوظائف هي أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية، مما يقتضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للإدارة لأنها تقوم على الثقة في أشخاص المرشحين لشغلها(2).

ويتمثل كيفية التعيين في هذا النوع من الوظائف فقد حددها المرسوم رقم 307/91 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة وظائف عليا.

إلا أن هذا التطور وهذه الضمانات المرفوعة من طرف المشرع فإن هذه الوظائف مازال يطبعها عدم الإستقرار، بسبب التعبير المستمر لمن يشغلونها، لأن إنهاء الخدمة فيها يخضع إلى السلطة التقديرية للإدارة شأنه في ذلك شأن التعيين، وقد تضمن الأمر رقم 03/06 فهذه الوظائف في المادة 15 التي تنص على أنه: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تظر وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية.

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 72.

(2) طارق حسين زيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 190.



وحددت المادة 16 طريقة التعيين في هذه الوظائف ينصها: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقدير للسلطة المؤهلة"<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي

إذا كان مبدأ الكفاءة يمثل أهم مظهر في الوظيفة العمومية، فإن هذا الأخير لا يكتمل إلا بتحقيق الكفاءة أثناء المسار المهني للموظفين، من خلال إخضاع المعاملة الوظيفية لهم من راتب وتقييم وترقية وبقاء في الوظيفة على أساس الكفاءة والجدارة<sup>(2)</sup>.

### الفرع الأول: مبدأ الكفاءة في استحقاق الراتب والتقييم:

#### أولاً: مبدأ الكفاءة في استحقاق الراتب:

أكد المشرع الجزائري على حق الموظف في أن يتقاضى راتباً، حيث نصت المادة 32 من الأمر رقم 03/06 على أنه: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في الراتب، ونصت المادة 119 على مشتملات الراتب، فلم تقصره على المستحق المالي بصفة أصلية للموظف حسب درجته؛ بل يشتمل منظماته وتوابعه، وهي العلاوات والتعويضات إضافية إلى المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

ويرتبط حق الموظف في استقاء راتبه ارتباطاً وثيقاً بفكرة الكفاءة والاستحقاق، حيث لا يتقاضى راتبه بمجرد كونه عاملاً في أحد مرافق الدولة، وإنما لا بد من توفر شروط معينة للاستحقاق هذا الراتب:

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 75.

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 77.

### 1- صدور قرار بتعيين الموظف:

يشترط لاستحقاق الموظف راتبه أن يكون قرار تعيين صحيحاً غير معيب في أركانه، وأن يكون من السلطة المختصة بالتعيين، ومن الناحية العملية فإن صرف الراتب الموظف لا يبدأ في السريان إلا بعد الحصول على وثيقة التعيين على تأشيرة الراتب المالي.

### 2- تنصيب الموظف في منصب عمله:

ويتمثل في التنصيب الرسمي للموظف في منصب عمله، وذلك بالنسبة لمناصب العمل العادية، ومن تاريخ التوقيع على قرارات أو معززات التعيين في المناصب العليا والوظائف العليا للدولة.

### 3- أداء العمل:

يتعين على الموظف أداء عمله بنفسه وفي الوقت والمكان المحورين بموجب الأحكام القانونية السارية المفعول حتى ينشأ للموظف حق مكتسب في تقاضي راتبه وهو ما أكدته المادة 32 من الأمر رقم 03/06 وتضمنه قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 26/07/1999 الذي اعتبر أن مديرية التربية غير ملزمة بدفع رواتب الأشهر التي لم يعمل بها الموظف.

ونجد أن المشرع الجزائري قد جعل حصول الموظفين على رواتبهم يقوم على مبدأ الكفاءة والاستحقاق ذلك من خلال رهن دفع هذه الرواتب بأداء الموظف لعمله، كما جعل من بين مشتملات الراتب العلاوات التي تمنح للموظفين لحثهم على المردودية وتحسين الأداء غير أن ما يلاحظ في هذا العدد أن العلاوات تمنح لجميع الموظفين وتشجيعهم على تحسين أدائهم الوظيفي<sup>(1)</sup>.

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 79.

ثانيا: مبدأ الكفاءة في التقييم:

أخذ المشرع الجزائري بنظام تقييم أداء الموظفين بداية من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بموجب المادة 33 منه، والتي أخضعت الموظف العمومي أثناء حياته الوظيفية إلى نظام تقارير الكفاءة الدورية السنوية والتقييمية<sup>(1)</sup>.

كما أن الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تضمن هذا النظام، في الفصل الرابع منه تحت عنوان: "تقييم الموظف"؛ حيث نصت المادة 97 منه: "يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري، يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية، وفقا لمناهج ملائمة، كما حدد أهداف التقييم كما يلي:

- الترقية في الدرجات.

- الترقية في الرتبة.

- منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وحسن الأداء.

- منح الأوسمة التشريفية والمكافئات.

وبالتالي نجد أن المشرع الجزائري قد تبنى نظام تقييم أداء الموظفين وأحاطه بضمانات وضوابط قانونية من شأنها أن تجعل منه نظاما موضوعيا، قائما على الكفاءة والاستحقاق بعيدا عن اعتبارات المحسوبية أو المحاباة<sup>(2)</sup>.

(1) المادة 33 من الأمر (133/66) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 84.

## الفرع الثاني: مبدأ الكفاءة في الترقية:

يحتل موضوع الترقية المرتبة الأولى في الأهمية من بين الموضوعات الكثيرة الخاصة بالأفراد في ميدان الوظيفة العامة، ولا يمكن أن يتصف أي نظام للوظيفة العامة بالكفاءة إذا لم تتوفر فيه فرص كثيرة للترقية والتقدم أمام الموظفين، كما أن وجود سياسة سليمة وعامة للترقية يعتبر موضوعاً أساسياً للمحافظة على كفاءة الموظفين ورضائهم<sup>(1)</sup>.

### أولاً: تعريف الترقية وأهدافها:

يُقصد بالترقية أن يصدر قرار من الجهة المختصة بتقليد الموظف وظيفة أعلى في المستوى التنظيمي والإداري من وظيفة المالية ويحمل الموظف بذلك مسؤوليات ومهام أضخم وأهم، مما؟؟ بالتالي حصوله على مزايا مادية أكبر وأدبية أفضل مما كان عليه قبل الترقية. وقد عرّفها المحكمة الإدارية العليا بمصر بأنها: "مما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه في مدارج السلم الإداري، وإن لم يصاحبه نفع مادي؛ فالترقية ما هي إلا تنقل الموظف من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أحسن، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مركزه من الناحيتين الأدبية والمالية.

**فمن الناحية الأدبية:** يترتب عن الترقية تكليف الموظف بمسؤوليات ومهام أعلى من التي يشغلها سابقاً.

**ومن الناحية المالية:** تؤدي الترقية إلى زيادة مرتب الموظف وعلاوته<sup>(2)</sup>.

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 69.

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 76، 77.

### أهداف الترقية:

تهدف سياسة الترقية الناجحة في ميدان الوظيفة العامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

1. محاولة اجتذاب أفضل الكفاءات الموجودة لشغل الوظائف الحكومية والمحاولة عليها في ميدان الوظيفة العامة.

2. إيجاد شعور بالأمان والاستقرار لدى العاملين نتيجة تقدمهم المستمر في مستواهم الوظيفي مع زيادة دخولهم.

3. رفع الروح المعنوية للموظفين وتحسين ظروف العمل عن طريق ضمان ترقية أفضل المرشحين إلى الوظائف العليا الخالية التي تؤهلهم خبراتهم وكفاءتهم لشغلها.

4. إيجاد حافز لدى الموظفين لبذل أقصى جهودهم أملاً في الترقية<sup>(1)</sup>.

5. دعم شعور الموظف بالعدالة الوظيفية من خلال معرفته المسبقة بأنه سوف يجازى على اجتهاده وتفانيه في العمل، فيُكسر عطاءه للوظيفة على أمل الوصول إلى قمة السلم الإداري.

ولتحقق الترقية هذه الأهداف وجب أن تقوم على أسس موضوعية قوامها مبدأ الكفاءة الذي يقتضي بأن يستفيد من نظام الترقية إلا الموظف الكفء والصالح لتولي مسؤوليات ومهام أضخم وأهم<sup>(2)</sup>.

### ثانياً/ أسس الترقية:

(1) سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، الطبعة الرابعة، القاهرة، 1996، ص 70.

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 77.

يعتبر وضع أساس أو معيار علمي سليم من أهم المشاكل التي تواجه القائمين على نظم الوظيفة العامة، فعادة يزيد عدد الموظفين الصالحين للترقية عن عدد الوظائف المتاحة؛ حيث أن فرص الترقية تكون محددة عادة، لذلك تظهر مشكلة اختيار أكفأ الموظفين للترقية وضرورة تحديد الأسس أو المعايير التي يجب أخذها في الاعتبار عند إجراء عملية الاختيار.

وعموماً نتبع إحدى الأسس التالية لترقية الموظفين:

1. الترقية على أساس الأقدمية.

2. الترقية على أساس الكفاءة.

3. الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معاً.

أ/ الترقية على أساس الأقدمية:

في ظل هذا النظام نجد أن أطول مدة الخدمة تحدد أولية الترقية؛ بمعنى أن الموظف الذي له مدة خدمة أطول من زملائه في الوظيفة الأدنى هو الذي يُرقى في الوظيفة الأعلى الحالية، ثم يُرقى من يليه وفقاً لترتيبهم في كشوف الأقدمية، ووفقاً لقواعد معينة تحددها اللوائح والقوانين. والفكرة التي تقوم عليها الأقدمية هي وجود علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته الوظيفية، فكلما زادت الأقدمية كلما زادت خبرته و كفاءته، كذلك فإن أعباء الموظف وتكاليفه المعيشية تزداد بمرور الوقت، لذلك فإن ترقيته على أساس الأقدمية يمكنه من مواجهة تلك الأعباء المتزايدة.

II. الترقية على أساس الكفاءة:

في ظل هذا النظام نجد أن عنصر الكفاءة هو الذي يحدد أولوية الترقية، ولقد سبقت الإشارة إلى أن الهدف من الترقية هو إيجاد حافز لدى الموظفين<sup>(1)</sup>.

لزيادة كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم عند القيام بأعباء وظائفهم الحالية، ولذلك فمن البديهي أن يختار للترقية الموظف الأكفء والأفضل تأهيلا، والذي تكون تقارير أدائه أفضل من غيره؛ أي أن الترقية في ظل هذا النظام تتم على أساس الإنجازات والكفاءة والخبرة التي حققها الموظف بغض النظر عن طول مدة خدمته، ويُشترط لنجاح استخدام معيار الكفاءة كأساس للترقية أن تكون القيادات الإدارية قادرة على استخدام المعدلات القياسية الموضوعية كما وكيفا استخداما سليما.

### III/ الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا:

وتقوم هذه الطريقة على أساس التوفيق بين مبدأي الكفاءة والعدالة في محاولة للاستفادة بمزايا كل من نظام الترقية على أساس الأقدمية، ونظام الترقية بالاختيار على أساس الكفاءة، وهنا يمكن التمييز بين الوظائف العليا والوظائف التخصصية والوظائف الروتينية.

بالنسبة للوظائف العليا، يجب أن تتم الترقية على أساس الكفاءة لأنها تتطلب مهارات وقرارات إدارية ربما لا تتوفر في جميع المترشحين على أساس الأقدمية فقط، ولكن إذا تساوت كفاءة المترشحين للترقية فلا بد من الرجوع إلى الأقدمية.

أما بالنسبة للوظائف التخصصية فيفضل تخصيص نسبة معينة من الوظائف للترقية على أساس الكفاءة، ونسبة أخرى للترقية على أساس الأقدمية على أن تزيد نسبة الوظائف التي تتم فيها الترقية على أساس الكفاءة، كلما ارتفع المستوى الوظيفي.

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 70.

الفصل الثاني: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

وبالنسبة للوظائف التي لها طبيعة روتينية ولا يحتاج إلى مهارات وقدرات كبيرة، فيفضل أن تتم الترقية على أساس الأقدمية<sup>(1)</sup>.

### ثالثا/ الترقية في التشريع الجزائري:

نص الأمر رقم (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على نظام الترقية في المواد من (102) إلى (111) منه، ولم يخرج المشرع في هذا القانون عن التشريعات الوظيفية السابقة، فقد قسم الترقية إلى نوعين:

أ. الترقية في الدرجات: طبقا للمادة (106) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية أن الترقية في الدرجات تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوثائق والكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم.

والمقصود بالتنظيم المعمول به المشار إليه أعلاه هو أحكام المرسوم الرئاسي رقم (07-304) الذي يضبط الترقية في الدرجات (03) و مدد للأقدمية في السلك الوظيفي المشغول المدة الدنيا (سنتين ونصف) أو المدة المتوسطة (03 سنوات) أو المدة الطويلة (03 سنوات ونصف)<sup>(2)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن الترقية في الرتب تخضع لعملية التنقيط والتقدير من طرف الرئيس السلمي الذي يرفع بهذا الشأن تقريره للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

2. الترقية في الرتب، وتتمثل في الترقية في الرتب وفقا لما تضمنته المادة (107) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة أعلى منها مباشرة، وذلك حسب الكيفيات التالية:

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 76.

(2) المرسوم الرئاسي رقم (07-304)، مرجع سابق.



1. على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على شهادات المؤهلات المطلوبة.

2. بعد تكوين متخصص.

3. عن طريق أمتحان مهني أو فحص مهني.

4. على سبيل الاختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء، من بين الموظفين الذي يثبتون الأقدمية المطلوبة مع مراعاة أن لا يستفيد الموظف من الترقية بهذه الطريقة مرتين متتاليتين<sup>(1)</sup>.

إن الترقية في الرتبة ورغم أن المشرع أخضعها إلى مبدأ الجدارة والكفاءة، وذلك لضمان وصول أشخاص أكفاء لتولي الوظائف القيادية؛ إلا انها بالمقابل تخضع في الكثير من الأحيان إلى سلطة الرؤساء الإداريين التقديرية؛ مما قد ينتج عن تعسف في استعمال السلطة؛ غير أن هذه المشكلة يمكن تجاوزها من إحاطة تقارير كفاية الموظفين بضمانات لعل أهمها هو رقابة عليها من طرف جماعات محايدة كاللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والرقابة القضائية من جانب القضاء الإداري لأن التقييم إذا تم على أسس موضوعية فإنه من شأنه أن يكشف عن الموظفين الجديرين بالترقية<sup>(2)</sup>.

### الفرع الثالث: مبدأ الكفاءة في الفصل في الوظيفة:

يثير الفصل من الوظيفة العمومية لاعتبارات الكفاءة ثلاث مسائل وهي: الفصل لعدم الكفاءة الأخلاقية، الفصل لعدم الكفاءة الصحية والفصل لعدم الكفاءة المهنية.

(1) المرسوم الرئاسي رقم (07-304)، المؤرخ في: 29 ماي 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ورواتبهم (ج ر عدد 61)

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 93.

### أولا/ الفصل من الوظيفة لعدم الكفاءة الأخلاقية:

تعتبر الجدارة الأخلاقية أهم شروط التعيين في الوظيفة العمومية، وذلك لضمان حسن سير هذه الوظائف والمحافظة على كرامتها تحقيقا للمصلحة العامة؛ إذ يجب أن تتوافر الثقة في الموظف العمومي وأن يتحلّى بالأخلاق الكريمة ويكون مؤتمنا على مصالح المواطنين، لذا تشترط التشريعات فيمن يتقدم لشغل الوظيفة العمومية أن يكون حسن السيرة والسلوك غير محكوم عليه بجريمة مخلة بالشرف، فهذا لا يشترط أن يقتصر على الدخول للوظيفة فقط، وإنما يمتد كذلك إلى البقاء فيها، وذلك تأسيسا على أن توقيع عقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف على الشخص يُعد دليلا على أنه ليس جديرا بتولي الوظيفة العمومية التي تتطلب قدرا معيناً من الاستقامة والسلوك السوي.

فإذا حُكم موظف بجناية أو جنحة مخلة بالشرف فإنه يترتب عن ذلك انتهاء خدمته بقوة القانون<sup>(1)</sup>.

### ثانيا/ الفصل من الوظيفة العامة لعدم الكفاءة الصحية:

إذا كان يُشترط في الشخص عند دخوله الوظيفة أن يكون لائقا وصالحا صحيا، فإنه من الطبيعي أن يترتب عن فقدان هذه اللياقة انقضاء رابطة التوظيف بينه وبين الإدارة. وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجده لم ينص على حالة فقدان اللياقة الصحية كسبب من أسباب فصل الموظف من وظيفته في الأمر رقم (133/66) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ حيث اعتبرت المادة 62 من التشريع كسبب من أسباب انتهاء المهام، ثم جاء المشرع في المادتين (68) و(69) من هذا الأمر ليحصر أسباب التسريح في السببين فقط هما: عدم الكفاءة المهنية وإلغاء الإطار.

(1) أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط لتولي الوظيفة العامة بمصر ودول التعاون الخليجي، ص 97.

كما أن المادة (48) من هذا الأمر نصت على أن الموظف الذي يستنفذ حقوقه في عطلة المرض والعطلة طويلة الأمد، ويكون غير قادر على أداء مهامه يستفيد من الإحالة على الاستداع تلقائياً.

ونجد أن المادة (05) من نفس الأمر نصت على أن مدة الإحالة على الاستداع لا يمكن أن تزيد عن سنة واحدة وعند انتهاء هذه المدة، فإن الموظف إما أن يُعاد إلى منصبه أو يُحال على تقاعد أو يُسرح.

إن هذا الحكم الذي أتى به المشرع في الأمر (133/66) هو أمر في غاية الأهمية؛ حيث أنه يشكّل ضماناً أساسية للموظف في مساره المهني ضد تعسف الإدارة.

كما أن الأمر (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإنه لم ينص على حالة فقدان اللياقة الصحية ضمن حالات انتهاء الخدمة.

اعتبرت المادة (216) منه أن التسريح هو سبب من أسباب انتهاء المهام، ولكن لم يتضمن هذا القانون النص على حالات التسريح وأسبابه.

إن إهمال المشرع هذا الأمر غير مبرر، لأنه يفتح المجال واسعا أمام الإدارة لإعمال سلطتها التقديرية سواء فيما يتعلق بمدى جواز فصل الموظف من وظيفته لعدم لياقته الصحية من عدمه، أو فيما يتعلق<sup>(1)</sup> بضوابط وكيفيات تطبيق هذا الفصل، وحبذا لو سائر المشرع في هذا الشأن الأمر رقم (133/66) ونص على إحالة الموظف على الاستداع أولاً، وبعدها إما أن يُعاد إلى وظيفته أو يُسرح، كما أن عدم النص على هذه الحالة في

(1) عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 187.

القانون المنظم للوظيفة العمومية هو تقليل من أهمية مبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية والذي يُشكل الكفاءة الصحية جزء لا يتجزأ منه(1).

### ثالثا/ الفصل في الوظيفة لعدم الكفاءة المهنية:

وتتمثل في إنهاء خدمة الموظف بسبب عدم كفاءته المهنية يتضمن تسريحه أثناء فترة التجربة وتسريحه بعد تثبيته في وظيفته.

#### 1/ إنهاء خدمة الموظف أثناء فترة التجربة:

نصت المادة (83) من الأمر رقم (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص"، وحددت المادة (83) مدة التربص بسنة، وبعد انتهاء هذه المدة إما أن يتم ترسيم المتربص في وظيفته إذا ثبتت كفاءته، وإما يتم تمديد فترة تربصه لمدة سنة أخرى ولمرة واحدة فقط، وإما أن يتم تسريحه بدون تعويض ولا إخطار مسبق إذا ثبتت عدم صلاحيته الكلية لشغل الوظيفة العمومية طبقا للمادة (85) من الأمر (03/06).

كما نجد أن المشرع الجزائري قد أقر نظام فترة الاختبار تحت مسمى التربص، وأخضع له جميع الموظفين، لما له من أهمية بالغة في الكشف عن مدى كفاءة الموظف الجديد لشغل الوظيفة العمومية من عدمها، كما أقر إمكانية تسريح الموظف إذا ثبت عدم كفاءته الفعلية لشغل الوظيفة أثناء هذه الفترة(2).

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 96.

(2) المادة (02/83) من الأمر (03/06) المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2/ إنهاء خدمة الموظف العمومي بعد تثبيته:

نص المشرع الجزائري في الأمر رقم (133/66) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على التسريح لعدم الكفاءة المهنية للموظف بموجب المادة (68) التي قررت بأن الموظف الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية إما أن يتم تنصيبه في وظيفة اقل درجة وإما أن يقبل المطالبة بحقوقه في التقاعد أو يتم تسريحه بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء لضمان حياد ونزاهة التسريح.

كما نصت هذه المادة على أنه يمكن للموظف المسرح بسبب عدم كفاءته المهنية أن يقبل تعويضاً؛ غير أنه ما يُعاب على نص هذه المادة هو عدم تحديده للمعيار الذي يمكن من خلاله جهة الإدارة أن تحكم على عدم كفاءة الموظف المهنية؛ الأمر الذي قد يفتح مجالاً واسعاً أمام الإدارة للتعسف في استعمال سلطتها في فصل الموظفين بدافع عدم جدارتهم المهنية.

لم ينص الأمر (03/06) على حالة فصل الموظف بعد تثبيته لعدم جدارته وكفاءته المهنية، اقتصر فقط على النص على حالة الموظف المتريص.

وبالتالي عدم النص من جانب المشرع على هذه الحالة من تسريح هو أمر غير مبرر، يعني ذلك أن للإدارة واسع السلطة في إنهاء خدمة أي موظف تحت إعطاء عدم كفاءته المهنية؛ مما ينعكس سلباً على الجانب النفسي للموظف، إذا علم أن مستقبله الوظيفي مهدد بعدم الاستقرار والنهاية في أي لحظة، وكان على المشرع أن يضبط شروط وآليات هذا النوع من التسريح على غرار ما فعله المشرع المصري<sup>(1)</sup>.

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 103.

## المبحث الثاني: أجهزة شؤون التوظيف:

إن مبدأ الكفاءة يقتضي إبعاد النفوذ الحزبي والسياسي عن الوظيفة العامة، وقد اتجهت الدول الأنجلو سكسونية في أواخر القرن التاسع عشر إلى إنشاء أجهزة مركزية تقوم على تنظيم شؤون التوظيف فيها تحت اسم لجان الخدمة المدنية.

وكان السبب راجع إلى تعدد الأحزاب في هذه الدول وما يترتب عليه من صراع حزبي وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، انعكس أثره على الوظيفة العامة؛ حيث كان الحزب الحاكم يستدعي أنصاره لتولي الوظائف العامة ويطرد خصومه، فكان التعيين على أساس الولاء الحزبي وليس على أساس الصلاحية أو الجدارة.

لذلك روى استجابة لضغط الرأي العام ودعاة الإصلاح ضرورة إبعاد النفوذ السياسي والحزبي عن ميدان الوظيفة العامة لإفساح المجال امام ذوي الصلاحية للاستفادة بهم في تولي الوظائف العامة، وذلك بإنشاء أجهزة مركزية مستقلة محايدة تتولى أمر شغل الوظائف العامة عن طريق إجراء مسابقات علنية تكون فرصة النجاح فيها للأصلح والأكفأ.

هناك سبب آخر ظهر في القرن الأخير، وهو ازدياد حجم الجهاز الإداري نتيجة اتساع وتنوع نشاط الدولة؛ مما جعل أمر اختيار وإعداد الموظفين اللازمين للنهوض بهذا النشاط يشكل صعوبة ومشكلة معقدة تحتاج الى خبراء متخصصين؛ مما تفتقر إليه الوحدات الإدارية، فكان أن أسندت هذه المهمة إلى أجهزة مركزية تضم إلى خبراء متخصصين؛ مما تفتقر إليه الوحدات الإدارية، فكان أن أسندت هذه المهمة إلى أجهزة مركزية تضم إلى خبراء متخصصين في هذا المجال.

وقد عهد على هذه الأجهزة في الدول التي أنشأتها إلى إجراء امتحانات التسابق لاختيار المترشحين للوظيفة العامة، وهي مهمة لها أهميتها وخطرها لأن من شأنها إبعاد النفوذ السياسي عن الوظيفة العامة ليحل محله الصلاحية.

ويتجه هذا النظام أي نظام الأجهزة المركزية إلى الانتشار في كثير من دول العالم حتى فرنسا التي لا تميل إلى هذا التركيز قد تأثرت به فأخذت بنوع من المركزية في التعيين في الوظائف العامة على الأقل بالنسبة لكبار الموظفين(1).

وقد اتجه المشرع الجزائري إلى إنشاء هيئة عليا مركزية ولجان متخصصة، واشترك عضويتها متخصصين بغرض أن يحقق هدف إصلاحيا عاما وهو تحسين مستوى الوظيفة العمومية؛ حيث نصت المادة (55) من الأمر (03/06).  
المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية. (المديرية العامة للوظيفة العمومية )
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- هيئات المشاركة والطعن.

#### المطلب الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية:

تعتبر المديرية العامة للوظيفة العمومية جهازا لتسيير الوظيفة العمومية كما لها دور هام في التنسيق بين مختلف الإدارات.

وعرّفتها المادة (56) من الامر رقم (03/06) كما يلي: "الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة..." (2).

عرفت المديرية العامة عدة تغيرات في وضعيتها فكثيرا ما تم إلحاقها بعدة جهات حكومية، فتارة لرئاسة الجمهورية بصدور المرسوم رقم (62-526) المؤرخ في: 18 سبتمبر

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 98.

(2) الأمر (03-06) مرجع سابق، ص 07.

1962، ثم وزارية في إطار المرسوم رقم (65-168) المؤرخ في: 01 جوان 1965 المتضمن مهام وزارة الإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، ثم مديرية عامة ملحقة بوزارة الداخلية بمقتضى المرسوم رقم (65-167) المؤرخ في: 29 جويلية 1965 المتضمن مهام وزارة الداخلية في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ثم وزارة منتدبة ملحقة بمصالح رئاسة الحكومة، أما حالياً فهي مديرية عامة ملحقة بمصالح رئاسة الجمهورية، وذلك في إطار المرسوم الرئاسي رقم (06-177) المؤرخ في: 31 ماي 2006؛ حيث تنص المادة الأولى من هذا المرسوم على: تلحق المديرية العامة للوظيفة العمومية المسيرة بموجب المرسوم رقم (03-191) المؤرخ في: 26 صفر عام 1424 الموافق لـ: 28 أبريل سنة 2003.

### الفرع الأول: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية :

تميزت الوظيفة العمومية خلال كل الفترات التي تم إلحاقها بتلك الجهات الحكومية بالغموض، واعتبرت جهازاً مخصصاً لمساعدة السلطة السياسية ومساندتها في إنجاز أهدافها، فأصبحت طرفاً فعالاً في الحياة السياسية مهمة بذلك لمبدأ جوهرية وهو حيادها، لكن جاء دستور 23 فيفري 1989 لتحديد قواعد سير المؤسسات وأعطى مفهوم دولة القانون محتوى ديمقراطي، وبناءً على ما سبق فإن التنظيم الهيكلي لهذا الجهاز جاء هو الآخر ليعرف تغييرات وتشكيل مخالف في كل مرة بدءاً بالمرسوم رقم (62-562) المؤرخ في: 18 سبتمبر 1962، المتضمن إنشاء مديرية عامة للوظيفة العمومية إلى المرسوم التنفيذي رقم (03/191) المؤرخ في: 28 أبريل 2003 المتضمن تنظيم هيكل جهاز المديرية العامة للوظيفة العمومية<sup>(1)</sup>.

(1) المرسوم الرئاسي رقم (06-177) المؤرخ في: 31 ماي 2003 المتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (العامة للحكومة)، (ج ر عدد 36).



إن انشاء الهيكل المركزي للوظيفة العمومية من شأنه تدعيم حماية مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية خاصة وأن المادة (56) من الأمر رقم (03/06) جعلت من بين مهامه ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين؛ الأمر الذي من شأنه تجسيد مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظائف العمومية في المعاملة الوظيفية من تقييم وترقية... الخ(1).

تشمل المديرية العامة للوظيفة العمومية المدفوعة تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية وفقا للتنظيم الجديد على مفتشية عامة و(05) مديريات، وكل مديرية تنقسم بدورها إلى مديريات فرعية.

### 1. المفتشية العامة:

هو جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم، موضوع تحت تصرف المدير العام للوظيفة العمومية، ويضطلع في مجال عمل الهياكل المركزية والمصالح غير المركزية والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية زيادة على تقييم ظروف تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارية العمومية.

### 2. المديريات:

1. مديرية القوانين الأساسية للوظائف العمومية: تكلف بدراسة واقتراح تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتأطير القانوني للتشغيل ووضع الموظفين، والأعوان العموميين والإدارات العمومية، وتشتمل على أربعة مديريات فرعية:

أ- المديرية الفرعية للتنظيم والقوانين الأساسية.

ب- المديرية الفرعية للأجور والنظام الاجتماعي.

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 113.

ج-المديرية الفرعية للتوجيه والمنازعات.

د-المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف.

2/ مديرية ضبط تعدادات المستخدمين واستثمار الموارد البشرية، وتشتمل على ثلاث مديريات فرعية:

أ.المديرية الفرعية لضبط تعدادات المستخدمين.

ب.المديرية الفرعية للتكوين.

ج.المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني : مهام المديرية العامة للتوظيف العمومية :

نشير إلى أن مهام المديرية العامة للتوظيف العمومية، تنبثق مباشرة عن الصلاحيات التي أناطها القانون بالمدير العام للتوظيف العمومية، وهي مهام متنوعة وكثيرة، وعليه فإن المديرية العامة للتوظيف العمومية تضطلع بمهمة تصور سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية، وتقوم بتنفيذها، وفي هذا الإطار تسهر على تطبيق التشريع والتنظيم، لضمان مطابقة النصوص التي تحكم الموظفين والأعوان العموميين؛ أي النصوص التنظيمية الخاصة مع تلك المبادئ الأساسية التي سنها القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، كما تسهر كذلك على إعداد الأطر القانونية المتعلقة بسير المسار المهني للموظفين، كضبط آليات التوظيف الداخلي وتطويرها؛ أي الترقية مع ما يتوافق وروح مبدأ الكفاءة ما أمكن ذلك، وبغية ترقية منظومة التسيير التقديري للموارد البشرية تعمل المديرية العامة في الوظيفة العمومية بالإتصال مع الإدارات المعنية، وعلى تثمين الموارد البشرية في القطاع لاسيما بتحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم، وفي إطار هذه المهام المنوطة للمديرية

(1) المرسوم التنفيذي (03-190) المؤرخ في: 30 أبريل 2003 المحدد لصلاحيات المديرية العامة للتوظيف العمومية،

العامة للوظيفة العمومية، فيما يرتبط بجانب التوظيف وإعمال الرقابة على دور الإدارة في ذلك، نصت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي (03-190) المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، وعلى تكليفه في مجال ربط الموارد البشرية وتثمينها، لعمليات ترشيد تعداد المستخدمين وتثمين الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا بالقيام خصوصا بما يلي:

- ضمان ضبط تعداد المستخدمين وترشيدهم في المؤسسات والإدارات العمومية، قصد الاستعمال الأمثل للموارد البشرية للوظيفة العمومية.
- تحديد عدد المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية بالاشتراك مع وزارة المالية والقطاعات المعنية.
- ترقية التسيير التقديري للموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية قصد ضمان التوافق المستمر بين حاجات مؤسسات والإدارات العمومية إلى المستخدمين على الصعيدين الكمي والنوعي ومهما المؤسسات والإدارات العمومية.
- تحديد القواعد والشروط المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.
- ضمان تخطيط عمليات التكوين التي تحضر للالتحاق بالوظائف العمومية لحاجات المؤسسات والإدارات العمومية كما نوعا وتنسيق ذلك.
- السهر على وضع منظومة للمعلومة الإحصائية والجمع والتحليل والتلخيص، تتعلق بوضعية التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية لرئيس الحكومة، واقتراح كل تدبير يندرج ضمن إطار السياسة الوطنية للتشغيل<sup>(1)</sup>.

(1) المادة (05) من المرسوم التنفيذي (03-190) المحدد لصلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية، مرجع سابق..

## المطلب الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

نصت المادة (12) من القانون الأساسي للوظيفة العامة على أن ينشأ مجلس أعلى للوظيفة العامة يرأسه رئيس الحكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العامة، ويمكن أن تحال على المجلس الأعلى للوظيفة العامة كل مسألة ذات طابع عام تهم الموظفين، وتحدد اختصاصات وتشكيل وتنظيم وسير المجلس الأعلى للوظيفة العامة<sup>(1)</sup> بموجب مرسوم.

ولعل الأسباب التي حفزت المشرع الجزائري للتفكير في إنشاء المجلس الأعلى يمكن ردها حسبما جاء بالملذكرة الإيضاحية لقانون الوظيفة العامة إلى ما يلي:

1. إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العامة يمكن من مضاعفة مراكز الإعلام الإدارية والوظيفية.

2. إنشاء المجلس الأعلى المذكور يؤدي إلى مساعدة الحكومة في تنفيذ السياسة التي هي مكلفة بتطبيقها فيما يتعلق بالوظيفة العامة.

3. يمكن عن طريقه توحيد السياسة العامة للوظائف وتوحيد حلول المشاكل بما له من حق في إصدار توصيات واستشارات في كل مسألة تهم الوظيفة العمومية.

أما فيما يتعلق باختصاصات وتشكيل وتنظيم وسير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية فإنه يحدد حسب ما نصت عليه الفقرة (03) من المادة (12) من الأمر رقم (66-133) فقد صدر المرسوم رقم (66-42) في: 02 جوان 1966 بشأن تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وذلك على النحو التالي:

(1) الأمر رقم (66-133)، مرجع سابق، ص 549.

الفرع الأول: تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العامة:

أشارت المادة الثالثة من المرسوم رقم (142/66) إلى أن المجلس الأعلى للوظيفة العام يتكون من الرئيس ومن 19 عضوا (02) يعينون بمرسوم على الوجه التالي:

1. سبعة أعضاء يُعيّنون من قبل حزب جبهة التحرير الوطني حسب مقدرتهم وكفاءتهم.

2. سبعة أعضاء يمثلون الإدارة وهم:

أ- مدير الوظيفة العمومية.

ب- مدير الميزانية والمراقبة بوزارة المالية والتخطيط.

ج- خمسة مديرين للإدارة المركزية تكون ضمن اختصاصاتهم بتسيير شؤون الموظفين أو دراسة المسائل التي تهمهم.

ويتم تعيين هؤلاء جميعا لمدة سنتين قابلة للتجديد، على أنه يلاحظ أن العضو المعين من قبل الحزب يفقد عضويته بمجرد إقصائه عن الحزب، وأن العضو المعين بصفته موظفا في الإدارة يفقد عضويته بمجرد تركه للوظيفة أو بإلغاء الوظائف التي عُينوا على أساسها، وإذا أخل أحد المقاعد نتيجة الوفاة أو الاستقالة أو أي سبب آخر يعين عضو جديد خلال شهر ويكمل مدة سلفه.

ويجتمع المجلس الأعلى مرتين كل عام على الأقل بناءً على دعوة من الرئيس الذي يقوم بتحديد جدول الأعمال لكل دورة، ولا تكون مداورات المجلس صحيحة إذا حضرها ثلثي الأعضاء وتكلف مديرية الوظيفة العامة بوظيفة سكرتارية المجلس.

ولا يتقاضى أعضاء المجلس أية مرتبات إضافية نظير عملهم بالمجلس<sup>(1)</sup>.

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 62.

الفرع الثاني: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العامة:

يختص المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بما يلي:

1. دراسة المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالموظفين الذين يطبق عليهم القانون العام للوظيفة العمومية، والتي يتم إحالتها عليه إما عن طريق أحد أعضائه أو عن طريق الوزير المكلف بالوظيفة العمومية.
2. يبدي الرأي في المسائل التي تُحال عليه لزوماً، والمتعلقة بمخالفة القوانين وخاصة بأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
3. إبداء التوصيات في كل مسألة تهم الوظيفة العمومية ومن استقراء اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، نجد أن وظيفته استشارية، فهي لا تخرج عن مجرد إبداء آراء وتوصيات ليس لها قوة الإلزام.

المطلب الثاني: هيئات المشاركة والظعن:

حرصاً من المشرع على تجسيد مبدأ ديمقراطية الإدارة وإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات الإدارية، فقد عمل على إيجاد هيئات جماعية للتشاور؛ حيث نصت المادة (62) من الأمر (03/06) على أنه توجد ثلاث هيئات للمشاركة والظعن وهي:

الفرع الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

نصت المادة (01/63) من الأمر رقم (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على إنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة لكل رتبة أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستوياتها وتأهيلها، وتتشكل هذه اللجان من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن منتخبين عن الموظفين وترأسها

الفصل الثاني: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

السلطة المدفوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين من الإدارة(1).

إن خاصية التمثيل المتساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة في هذه اللجان تشكل ضماناً هامة للموظف في كل ما يهم وضعيته الإدارية، وبالمقابل فإن وضع هذه اللجان تحت رئاسة السلطة الإدارية الموضوعية على مستواها من شأنه أن يقلل من فاعلية خاصية التمثيل المتساوي للأعضاء، لأنه في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس؛ أي أن الغلبة في هذه الحالة تكون لجهة الإدارة على حساب الموظفين(2).

أما بالنسبة لمدة عضوية أعضاء هذه اللجان؛ فهي ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويمكن استثناءً تقصير مدة العضوية أو تطويلها في فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي المعني بعد موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري كما يمكن إنهاء عضوية أعضاء اللجان بقرار من الوزير أو الوالي المعني دون اشتراط لمدة.

وما يمكن إثارته في هذا الصدد، أن أعطاء الإدارة صلاحية التحكم في عضوية هذه اللجان سواء بتقصيرها أو بتمديدتها أو حتى إنهاؤها من شأنه أن يعدم الحكمة من شأنها، لأن الإدارة قد تتعسف في استخدام هذه المكنة بما يخدم مصالحها، وإن كان اشتراط موافقة كاتب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في تقصير أو تمديد مدة ولاية الأعضاء من شأنه التخفيف من حدة هذا الوضع، وكان أجدد بالمشروع أن يفرض موافقة أو على الأقل استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية فيما يتعلق بهذا الأمر على غرار الوضع في فرنسا.

وبالنسبة لاختصاصات هذه اللجان بأنها تمارس أعمالها كهيئة استشارية أو كلجنة ترسيم أو كمجلس تأديبي، إن منح اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء مهمة استشارية فيما

(1) المادة (01/63) من الأمر (03/06).

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 118.

## الفصل الثاني: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

يتعلق بالمسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين من تقييم وترقية ونقل إجباري، وتمديد لفترة التبرص... الخ، وكذلك اجتماعها كلجنة ترسيم من شأنه أن يجعلها عنصراً فاعلاً في إقامة التوازن بين مصالح الموظفين ومصالح وضرورات الإدارة، كما من شأنه أن يساعد على تكريس وحماية مبدأ الكفاءة سواء في الإلتحاق بالوظيفة العمومية أو أثناء المسار الوظيفي (1).

### الفرع الثاني: لجان الطعن:

تشكل لجان الطعن هيئة استشارية تختص بالنظر في القرارات التأديبية الأكثر جساماً والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء، وقد نصت عليها المادة (65) من الأمر رقم (03/06) "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والٍ وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية"، أما عن تشكيها فقد نصت عليه الفقرة الثانية من المادة بقولها "تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين".

وحددت المادة (66) من الأمر رقم (03/06) أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لتتصيها، وتخضع هذه اللجان في رئاستها إلى الجهة الإدارية الموضوعة على مستواها (2).

أما بالنسبة لاختصاصاتها فتتمثل في النظر إلى الطعون المقدمة من الموظفين في حالة العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.

ما يمكن ملاحظته بالنسبة لهذه اللجان أنها تشكل ضماناً أساسية للموظفين العموميين لحمايتهم من تعسف الإدارة، خاصة أن المشرع وسّع من مجالها؛ حيث تنشأ على مستوى الإدارة المركزية والمحلية وكذا المؤسسات والإدارات العمومية؛ غير أن ما يُثار

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 119.

(2) المادة (65) من الأمر (03/06).



الفصل الثاني: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

بخصوص اللجان الإدارية متساوية الأعضاء يُثار بالنسبة للجان الطعن من حيث تعيينها للإدارة؛ الأمر الذي قد يحد من فعاليتها لأن الاستقلالية والحياد هما أهم معيار تُقاس به فعالية هذه اللجان<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثالث: اللجان التقنية:

ظهرت اللجان التقنية لأول مرة في الأمر رقم (133/66) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ثم لم يتم النص عليها في المرسوم رقم (59/85) المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وجاء الأمر رقم (03/06) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ليعيد الاعتبار لهذه اللجان ويمنحها مهام جديدة؛ حيث نصت المادة (71) منه على أنه تنشأ لجان تقنية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساوٍ من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين. وتخضع في رئاستها للسلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يُختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة.

أما عن مهامها، فإنها تستشار في المسائل المتعلقة بالشروط العامة للعمل والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

إن استشارة هذه اللجان في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن من شأنه أن يضمن للموظف ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية؛ الأمر الذي يُتيح له رفع جدارته وكفايته في العمل.

مما سبق يمكن القول بأن المشرع الجزائري قد يتبنى اتجاه دعم أسلوب المشاركة والحوار وجعله مبدأً هاماً في تسيير شؤون الوظيفة العمومية من خلال إنشاء هيئات الوظيفة العمومية المختلفة، رغم بعض الغموض والنقائص التي تحيط بها، وعلى رأسها

(1) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص 120.

## الفصل الثاني:

### تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

تبعية هيئات المشاركة والظعن للإدارة على نحو قد يقلل من فعالية خاصة التمثيل المتساوي لأعضائها، وكان الأجدر هو إلحاقها بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية مع منح الموظف المعني حق الأعضاء الذين تكون لهم مصالح شخصية في القضية المطروحة على اللجنة على غرار ما هو معمول به في فرنسا.

ومن جهة أخرى نسلج غموض طبيعة العلاقة بين هذه الهيئات؛ الأمر الذي يتطلب ضبطها بدقة تفاديا لتداخل الصلاحيات بينهما، وكذلك التعجيل بإصدار النصوص المنظمة لعملها وسيرها ليكتمل بناؤها، وتكون دعامة أساسية في تحسين مستوى الوظيفة العمومية وتكريس وحماية مبادئها الأساسية.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة نخلص إلى أن مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية مبدأ دستورياً، بالنظر إلى أهميته المعتبرة في تنظيم الوظيفة العمومية، كونه يسمح بتولي أكفأ العناصر وأصلحها لوظائف الدولة؛ مما يساهم في رفع كفاءة الجهاز الإداري وقيادته نحو تحقيق المصلحة العامة الإدارية.

وعلى قدر كفاءة الجهاز الإداري تكون إنتاجية الدولة، ولا يتأتى ذلك إلا إذا تقلد الوظائف العامة أفراد على قدر عالي من الكفاءة، ولتحقيق ذلك لابد من تطبيق المساواة في شغل الوظائف العامة، وهذا يؤدي بالضرورة إلى اعتبار الكفاءة المعيار الأساسي لشغل الوظائف العامة؛ بحيث لا تكون ثمة أفضلية لشخص على حساب الآخر، وهذا ما تأخذ به الدول المتقدمة . كما نجد أن الجزائر عملت على تبنيتها والعمل بمقتضاها، وهذا ما يظهر من خلال المصادر القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية في الجزائر في كل مرحلة من مراحل تطورها، مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة، وذلك شكل حالة ضمنية لدور عملية التوظيف في انتقاء كفاءة وفعالية الموارد البشرية على مستوى الإدارات العمومية بشكل عام.

### نتائج البحث:

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى الإجابة على الإشكالية المطلوبة للبحث، فتمثلت أهم نتائج البحث فيما يلي:

1. إن المشرع لم ينص صراحة على مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية في أحكام الدستور، وأشار إليها ضمناً عندما نص على مبدأ آخر مكمل له هو مبدأ المساواة في التوظيف وجعل الكفاءة معياراً للتمييز بين المواطنين في شغل الوظائف العمومية .
2. جعل المشرع الكفاءة الأخلاقية شرطاً لتولي الوظيفة العمومية، وأكد على أهمية الكفاءة الصحية في التوظيف، فقد جعلها المشرع شرطاً لدخول الوظيفة والاستمرار فيها.

3. علاقة وثيقة وتكاملية بين مبدأ الكفاءة ومبادئ التوظيف الأخرى , فمبدأ الكفاءة هو المعيار المحدد لمبدأ المساواة في التوظيف والا كانت مساواة حسابية مطلقة غير قابلة للتطبيق عمليا . وهو الأساس الذي يبنى فوقه مبدأ حياد الادارة , فلا حياد للادارة قوامها التوظيف عن طريق المحاباة والمحسوبية .

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

5. ضمانات وضوابط قانونية تُحيط بالمسابقة من شأنها كفالة تطبيق مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية.

6. تبنى المشرع نظام تقييم أداء الموظفين، وأحاطه بضمانات وضوابط قانونية من شأنها أن تجعل منه نظاما موضوعيا قائما على أساس الكفاءة والاستحقاق.

7. أخذ المشرع بنظام الترقيّة وقسمه الى قسمين : الترقيّة في الدرجات والترقيّة في الرتب .

8. إنشاء أجهزة شؤون التوظيف المتمثلة في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وهيئات المشاركة والطعن بغرض تحقيق هدفا إصلاحيا عاما وتحسين مستوى الوظيفة العمومية.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً/ النصوص القانونية:

أ.دستور 1996.

ب/ القوانين:

1. القانون رقم (78-12) المؤرخ في: 05 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل (الجريدة الرسمية، عدد: 32.

ج/ الأوامر:

1. الأمر رقم (06-03) المؤرخ في: 15 جويلية 2006، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

2. الأمر رقم (66-133) المؤرخ في: 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد: 46

د/ المراسيم:

1. المرسوم الرئاسي رقم (06-177) المؤرخ في: 31 ماي 2003 المتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية العامة للحكومة. (ج ر عدد 36)، الصادر في: 31 ماي 2006.

2. المرسوم الرئاسي رقم (07-304)، المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، (ج ر عدد 61)

3. المرسوم الرئاسي رقم (7/308) المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007. المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتقاعدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام المطبق عليهم (ج ر عدد 61)

4. المرسوم الرئاسي (88-131)، المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، المؤرخ في 04 جويلية 1988، (ج ر عدد 76)
5. المرسوم (59/85) المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية (ج ر عدد 13)
6. المرسوم التنفيذي (03-190) المؤرخ في: 30 أبريل 2003 المحدد لصلاحيات المديرية العامة للتوظيف العمومية، (ج ر عدد 30 )

#### هـ/القرارات:

1. المقرر رقم 13 ك/ح/م ع و ع/ الصادر في 2008 من المديرية العامة للتوظيف العمومية.

#### ثانيا/ الكتب:

1. اسماعيل قيرة وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
2. أعاد حمود القسي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الأردن، 1998.
3. أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط تولي الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي -دراسة مقارنة- مجلة الإدارة العامة، م ع س، العدد 65، يناير 1990.
4. حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004.
5. حسين محمود المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية، ليبيا، 2001.



6. ربحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
7. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/66 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية).
8. رفعت عبد الحليم الفاخوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العالمية للتنمية، القاهرة، 2005.
9. سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العمومية والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، ط1، منشأة معارف، الاسكندرية، مصر، 2005.
10. سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، الطبعة الرابعة، القاهرة، 1996.
11. شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2014.
12. صبري حليبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار الجامع الجديدة، طنطا، 2008.
13. طارق المجذوب، الإدارة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2002.
14. طارق حسنين زيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 1998.
15. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
16. علي السلمي، ادارة الموارد البشرية والكفاءة الانتاجية، الطبعة الثالثة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1985.

17. عمرو وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
18. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1988.
19. محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 1999.
20. مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1981.
21. منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
22. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة، الطبعة الثالثة، سنة 2013، الجزائر.

### ثالثا/ المذكرات:

1. بلمزوزي مبروكة، فاعلية تقلد الوظائف في الإدارة العمومية بين الكفاءة والتأهيل، دراسة حالة (مديرية الضرائب لولاية ورقلة) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق جامعة ورقلة، (2015/2014).
2. تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، 2010/2009.
3. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ الحياد الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003.

4. مصطفى الشريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1985.

الفهرس

أ ..... مقدمة

## الفصل الأول

### ماهية مبدأ الكفاءة في التوظيف

11 ..... تمهيد

12 ..... المبحث الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة والتوظيف

13 ..... المطلب الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة في التوظيف

13 ..... الفرع الأول: تعريف مبدأ الكفاءة

16 ..... الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في التوظيف

21 ..... المطلب الثاني: مفهوم التوظيف

23 ..... الفرع الثاني: أهمية التوظيف

المبحث الثاني: أنواع مبدأ الكفاءة في التوظيف وعلاقة المبدأ بغيره من مبادئ الوظيفة

26 ..... العمومية

26 ..... المطلب الأول: أنواع مبدأ الكفاءة في التوظيف

26 ..... الفرع الأول: الكفاءة الأخلاقية

30 ..... الفرع الثاني: الكفاءة الصحية

32 ..... الفرع الثالث: الكفاءة المهنية

المطلب الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بغيره من المبادئ الوظيفة العمومية

35 ..... الفرع الأول: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ المساواة

36 ..... الفرع الثاني: علاقة مبدأ الكفاءة في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة:

## الفصل الثاني

### تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف وأجهزة شؤون التوظيف

39 ..... تمهيد

40 ..... المبحث الأول: تطبيق مبدأ الكفاءة في التوظيف

40 ..... المطلب الأول: مبدأ الكفاءة في الإلتحاق بالوظيفة العمومية

40.....	الفرع الأول: مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة
46.....	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة
49.....	المطلب الثاني: مبدأ الكفاءة في المسار الوظيفي
49.....	الفرع الأول: مبدأ الكفاءة في استحقاق الراتب والتقييم
52.....	الفرع الثاني: مبدأ الكفاءة في الترقية
57.....	الفرع الثالث: مبدأ الكفاءة في الفصل في الوظيفة
62.....	المبحث الثاني: أجهزة شؤون التوظيف
63.....	المطلب الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية
64.....	الفرع الأول: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية
66.....	الفرع الثاني : مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية
69.....	الفرع الأول: تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العامة
70.....	الفرع الثاني: اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العامة
70.....	المطلب الثاني: هيئات المشاركة والطعن
70.....	الفرع الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
72.....	الفرع الثاني: لجان الطعن
73.....	الفرع الثالث: اللجان التقنية
75.....	خاتمة
78.....	قائمة المصادر والمراجع
84.....	الفهرس

## ملخص:

حاولنا من خلال البحث المقدم الذي قمنا به معالجة موضوع مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، وهذا نظرا للأهمية التي يحظى بها مبدأ الكفاءة في التوظيف، والذي يُعتبر من المبادئ الأساسية في التوظيف في الوظيفة العمومية، وتطبيقه يعني عدم الاعتداد باعتبار الانتماء السياسي أو الضغوط الاجتماعية، والاعتداد فقط بالاختيارات التنافسية لأجل الالتحاق بالوظائف العمومية التي تُسير من قِبَل أجهزة شؤون التوظيف تتولى تنظيمها.

ومجمل ما يمكن قوله أن مبدأ الكفاءة من المبادئ الهامة التي تكفل اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤوليتها، فهو يجعل من الصلاحية أساس لاختيار الموظف العام، وعليه اتجهت مختلف قوانين الوظيفة العامة في الدول لا سيما الجزائر إلى إقرار هذا المبدأ.