

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع: حقوق

التخصص: قانون اداري

رقم:

إعداد الطالب (ة):

بورمادة عواطف

يوم:

عنوان المذكرة

حق التوظيف في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد قسم أ	بنشوري الصالح
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	أستاذ محاضرا	مكي حمشة
عضوا ممتحنا	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد قسم أ	غلابي بوزيد

شكر و عرفان

شكر و عرفان

احمد الله تعالى الذي جعلني اوفق لإتمام هذا العمل المتواضع الذي أخلصته لوجهه الكريم و الذي جاء بعد ثمرة جهد و نضال طويل راجين منه تعالى أن يجعله خيرا و سعادة لمن يسلك درج العلم و أن يجعله صدقة جارية في ميزان حسناتي.

اعترافا بالجميل لكل من وقف بجانبني واذ بيدي الى درج النجاح ، من قريب او من بعيد اتقدم بجزيل شكري و امتناني ، و اخص بالذكر كلا من :

استاذي الفاضل الذي شرفني بقبول اشرافه على اعداد مذكرتي ، الاستاذ الدكتور

"مكي حمشة" ، فكل الشكر والتقدير ، وان كان شكري لا يوفيكم حقكم .

الاستاذة الكرام اعضاء لجنة المناقشة ، شكرا جزيلا لقبولكم مناقشة هذه المذكرة .

استاذتي الافاضل ، لقد تعلمت منكم أن للنجاح أسرار ، وأن المستحيل يتحقق بعملنا ، وأن الأفكار الملهمة تحتاج إلى من يغرسها في عقولنا ، فنشكركم كثيرا على ما قدمتموه من جهود قيّمة . ابي نور دربي ، وسبب قوتي وعزيمتي ، و الذي ان عشت الدهر كله اشكره ، فلن اوفيه حقه رحمه الله واسكنه فسيح جنانه .

امي الغالية ، منبع العنان والعتاء الابدي ، سر نجاحي في الحياة ، شكري لك لا تكفيه اوراقتي ، اداملك الله فخرا لي .

زوجي رفيق دربي ، و مصباحي المضيء ، شكري و امتناني لك ولأبنائي الاعزاء فرة عيني و قلبي النابض .

صديقاتي واخواتي المخلصات ، شكرا لوقوفكم بجانبني دائما وفي اصعب الحالات ، شكرا موصل بكل الاحترام والحب لكن محزباتي .

لكل هؤلاء شكرا جزيلا

المقدمة



مقدمة :

مع تزايد الوعي لما تكتسيه الموارد البشرية من أهمية بالغة للإدارة والدولة بشكل عام، سعت أغلب الدول ومن بينها الجزائر إلى الاهتمام بهذا المورد المتجدد، فنصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين تطبق على قدم المساواة ، كما وضعت مجموعة من القواعد والأحكام لتنظيم هذا القطاع الهام وأطلق عليه **قانون الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري** ، ونظم هذا القانون كيفية تسيير هذه الموارد البشرية ، كما نظم كل ما يتعلق بالتوظيف من مبادئ وشروط وإجراءات ، فأصبح للتوظيف أحكام خاصة تنظمه.

وبانتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر، لعبت القطاعات العامة والإدارات العمومية دورا مميزا علي المستوى الداخلي و الخارجي على حد سواء، لان كفاءة الدولة في وضع وتنفيذ برامجها لمواجهة المنافسة العالمية و مواكبة التغيرات العالمية يتوقف على كفاءة مواردها البشرية العاملة.

ولتكريس ذلك أعطي المشرع الجزائري أهمية كبيرة للوظيفة العامة خاصة من ناحية طرق التوظيف في الوظائف العامة ، وذلك باعتماد مجموعة من الضوابط المتبعة للإلتحاق بها، منها ما هي موضوعية و التي يؤدي تخلفها إلى المنع والحرمان من الوظيفة ، ومنها ما هي شكلية و التي تبين طرق و كفايات الإلتحاق بالوظائف العمومية، وانعدام هذه الضوابط يؤدي إلى بطلان الإلتحاق بها . فعملية التوظيف تكتسي طابعا خاصا و تحتاج إلى إجراءات و معايير دقيقة منصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية و القوانين الخاصة لمختلف الأسلاك وكذا التعليمات و المناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية.

دوافع اختيار الموضوع:

إن من أهم أسباب اختيار موضوع حق التوظيف في التشريع الجزائري و تسليط الضوء عليه



دوافع ذاتية :

ما يحصل على أرض الواقع من مخالفات لما جاء من تنظيم وتشريع ، كإعتماد المحسوبة و الوساطة والتلاعب بالإجراءات ، مما جعل الإدارة العامة تفتقر إلى موظفين يتمتعون بالكفاءة والاحترافية المطلوبة لتسيير المرافق العمومية ، و رفع مستوى الخدمات المطلوبة، وبالتالي ساهم بشكل كبير في تدهورها وقلّة مصداقيتها ، كما أصبحت الوظيفة العامة لمن استطاع إليها سبيلا.

كذلك ما مررت به من تجربة في سبيل الالتحاق بوظيفة تليق بمؤهلات العلمية والصعوبات و العراقيل الكثيرة التي واجهتها ، والتي تركت أثرا كبيرا بداخلي.

دوافع موضوعية:

تسليط الضوء علي كل ما يخص التوظيف من شروط وإجراءات وإلانات خاصة منها المسابقات بأنواعها في التشريع الجزائري، باعتبار أن هذا الموضوع يدخل في مجال اختصاصنا وهو القانون الإداري ، ووضع بين يدي كل طالب متجه نحو الحياة العملية دليل يهتدي به.

أهمية الموضوع:

تعود أهمية هذا الموضوع إلى أهمية نظرية و أخرى عملية ، حيث تتمثل الأهمية النظرية في الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية ومراسيم وقرارات تنظيمية ، أما الأهمية العملية فتتمثل في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري و إجراءات و شكليات الالتحاق بالوظيفة العمومية من أجل ضمان ممارسة المهام و الصلاحيات المرتبطة بهذه الوظيفة .

أهداف الدراسة :

نهدف من هذه الدراسة، إلى جعل أحكام الوظيفة العامة في متناول طلبة الجامعات والمعاهد المتخصصة في مجال تسيير الموارد البشرية، كما نهدف من خلالها إلى مساعدة المرشحين لاجتياز مختلف المسابقات والامتحانات المهنية. و كذلك الخروج بنتائج

واقترحات قد تقيد السلطات المسؤولة عند القيام بمهمة اختيار وتوظيف الموارد البشرية في المؤسسات العمومية وتقاضي النقائص و الثغرات التي تشوب قانون الوظيفة العمومية .

طرح الإشكالية:

وعلى ضوء ما تقدم صغنا إشكاليتنا الأساسية و حاولنا معالجتها من خلال هذه الدراسة وهي كالاتي :

_ كيف نظم المشرع الجزائري حق التوظيف ؟

إلى جانب بعض الاشكاليات الفرعية والتي تساعدنا على معالجة الموضوع وهي :

_ ماهي الوظيفة العامة و الموظف العام؟

_ ماهي الضوابط الشكلية و الموضوعية للتوظيف ؟

_ ماهي آليات التوظيف وفق التشريع الجزائري ؟

_ ما هي الضمانات الإدارية التي وضعها المشرع لحماية حق التوظيف ؟

وللإجابة على هذه التساؤلات نقسم بحثنا إلى فصلين إضافة إلى فصل تمهيدي ، نتناول من خلاله كل ما يخص الوظيفة العامة والموظف ، تحت عنوان : الإطار المفاهيمي للوظيفة والموظف في التشريع الجزائري . أما الفصل الأول فنتناول من خلاله شروط الالتحاق بالوظيفة في التشريع الجزائري ، والفصل الثاني فتطرقنا من خلاله إلى إجراءات التوظيف من طرق وآليات ورقابة ، تحت عنوان: إجراءات التوظيف في التشريع الجزائري.

المنهج المتبع:

في دراستنا لهذا الموضوع نعتمد على المنهج التحليلي لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع الدراسة، لأنه المنهج الأنسب لمثل هذه المواضيع التي تعتمد علي استقراء المواد القانونية.

الفصل التمهيدي:
الإطار المفاهيمي للوظيفة
والموظف في التشريع الجزائري

الفصل التمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة والموظف في التشريع الجزائري

قبل التطرق إلى موضوع المذكرة حق التوظيف في التشريع الجزائري وكل ما يتعلق به من شروط وإجراءات ، رأينا انه لزاما علينا توضيح معنى كلا من الوظيفة العمومية و الموظف العام وذلك لنزع اللبس عنهما ، وتبيان مفهوم كل منهما، فتطرقنا إلى تعريف الوظيفة العمومية الشخصي و الموضوعي وأي التعريفين اخذ به المشرع الجزائري وذكر المصادر القانونية التي تستمد منها الوظيفة العمومية شرعيتها في الجزائر خاصة بما أنها مجال دراستنا، واهم مبادئها، ثم تعريف الموظف العام ،حقوقه وواجباته ، إضافة إلى الطبيعة القانونية للموظف العام.

كل هذا في ثلاث مباحث.

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام

المبحث الثالث: المبادئ العامة للتوظيف

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العامة

تعتبر الوظيفة العامة حق لكل مواطن وعلى المكلف بها خدمة الجمهور قصد تحقيق المصلحة العامة، لذا يجب دراسة هذا الموضوع من جميع الجوانب، وذلك من خلال التعرف على مفهوم الوظيفة العامة عن طريق التعريف بها ومبادئها وذلك من خلال ثلاث مطالب فصلناهم كالتالي:

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العامة.

المطلب الثالث: المصادر القانونية للوظيفة العامة.

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العامة

للوظيفة العامة عدة تعاريف سنتعرض إلى تعريفها حسب الاتجاه الموضوعي والشكلي ، وموقف المشرع الجزائري من التعريفين ، وهذا في فرعين .

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة

إن مصطلح الوظيفة العامة *la Fonction publique* من المصطلحات الحديثة، ويستعمل للدلالة على الموظفين ويقابل هذا المصطلح في النظام الفرنسي مصطلح الخدمة المدنية *service civil*، وقد أشارت بعض الدراسات أن مصطلح الخدمة المدنية أكثر قدما مقارنة بالوظيفة العامة¹، وقد ذهب الفقهاء في تعريفها الى اتجاهين اتجاه موضوعي و اتجاه شخصي وسنوضح ذلك فيما يلي:

أولا : الاتجاه الموضوعي

يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية والمهام التي يجب أن يقوم بها الأشخاص بطريقة مستمرة في عمل الإدارة قصد تحقيق المصلحة العامة².

¹:عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة الاولى، 1436هـ-2015 م، ص 08.

²: غوقى هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق وعلوم سياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2013 - 2014 ، ص 09.

حيث يركز المعنى الموضوعي للوظيفة العامة على مجموعة من الواجبات والمسؤوليات بصرف النظر عن الموظف وما يحمله من مؤهلات علمية أو أقدمية في الخدمة أو الخبرة المهنية، ويسود هذا المعنى في الولايات المتحدة الأمريكية وقليل من الدول مثل كندا وتعتبر الوظيفة العمومية كمهنة عادية لا تتميز عن المهن الأخرى¹.

ثانياً: الاتجاه الشخصي

يعرف الوظيفة العامة بأنها مجموعة من الموظفين الذين يقومون بأداء وظائف إدارية في مرافق الدولة، بحيث يؤدون وظائفهم باسم الإدارة ولصالحها²، و يركز هذا المفهوم على شخص الموظف بما يحمله من مؤهلات دراسية وصفات وقدرات شخصية وعلى مركزه في السلم الوظيفي وأقدميته وعلاقة بغير الموظفين وذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به عن علاقة هذا العمل بالوظائف الأخرى³.

وتعتبر الوظيفة العمومية وفق هذا المفهوم مهنة أو سلك تتسم بالدوام والاستقرار ويتفرع لهذه الوظيفة ويستمر فيها إلى بلوغ سن التقاعد أو يستقيل، أو يفصل لأي سبب. من الأسباب، ولا يرتبط مصير الموظف بوظيفة معينة، إذ أن الإدارة في حالة إلغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف لأي سبب من الأسباب لها أن تستفيد من خدماته في عمل آخر يتناسب مع قدراته و استعداداته⁴.

ولقد حاول الفقهاء الجمع بين المفهومين فعرف الوظيفة العمومية بأنها: مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية الخاصة بالموظفين العموميين ، سواء التي تتعلق بمستقبلهم الوظيفي وعلاقتهم بالإدارة ، أو التي تتطلب أدائهم لمهام الإدارة العامة بإتقان وفعالية. وهو التعريف الجامع، وهو مبني في بعض عناصره على الشخص الذي يؤدي العمل الوظيفي

¹ : حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الموسم الجامعي 2013-2014، ص06.

² :دكروسى محي الدين، مفتاح يحي، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على أداء المرفق العام دراسة حالة العيادة المتعددة الخدمات الشهيد عباس مصطفى سعيدة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية جامعة مولاي الطاهر سعيدة، الموسم الجامعي 2016-2017 ص15.

³ : حسونة بلقاسم، نفس المرجع، ص 7 وما بعدها. والموضوعي

⁴ : محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1989، ص 25.

وكذلك مبني على العمل الوظيفي ذاته الذي هو موضوع الوظيفة العامة، والمتمثل في أوجه النشاط التي تمارس الإدارة عن طريق المرافق العامة المختلفة¹.

الفرع الثاني: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

سنتناول في هذا الفرع موقف المشرع الجزائري من النظامين الموضوعي و الشخصي للوظيفة العمومية، ومبررات الأخذ بأي منهما.

-الوظيفة العمومية الجزائرية غداة الاستقلال.

لقد تبنت الجزائر سنة 1962 نظام الوظيفة العمومية ذات الاتجاه الشخصي، الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية، حيث نقل المشرع مفاهيم و أنظمة وظائفها العمومية، والتي لم يكن من السهل الاستغناء عنها في هذه الفترة الحساسة من تاريخ الجزائر المستقلة.

و سعيا منها إلى تحقيق أهدافها، عملت الجزائر في هذه الفترة على تبني النظام الشخصي للوظيفة العمومية القائم على فكرة الاحتراف أو الحياة المهنية لتتمكن الإدارة الجزائرية من الاستجابة لاحتياجاتها من الأعوان العموميين الأكفاء، و من أسس قانونية تنظيمية قائمة تستنير بها لضمان استقرار الوظيفة العمومية.²

لقد كان لتبني التركة الموروثة عن النظام الاستعماري من خلال القانون المتضمن سريان القوانين الفرنسية باستثناء ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية، الأثر الواضح على مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية و منها على الخصوص قانون الوظيفة العمومية من خلال نص المادة 01 من الامر 133_66 التي نصت على: "يعتبر موظفون الأشخاص الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة....."³

أما بالنسبة إلى القانون رقم 12-78 لم يفرق بين العامل و الموظف.

¹: أحمد طرشي ، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانوني الجزائري (دراسة مقارنة) مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية ، تخصص شريعة وقانون ، جامعة الجزائر 1، موسم الجامعي :2016_ 2017، ص 14.

² تيشات سلوى: اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والسياسية و علوم التسيير، 2010/2009، ص 21

³ الأمر رقم 133-66 المؤرخ في: 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادرة في 08 جوان 1966، ص 547 -

و على العكس من ذلك فإن المرسوم رقم 59-85، قد فرق بين كل من الموظف و العامل و أخذ بنظام السلك الوظيفي في مواده 01 و 02، 03، 04 أخذاً فيها بالمفهوم الشخصي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية و بذلك لم يعر المشرع الجزائري تحديد مفهوم الوظيفة العمومية اهتماماً كبيراً، بل صب جل اهتمامه على الموظف العمومي .

و بصدر الأمر رقم 03/06 مزج المشرع بين المذهبين الشخصي و الموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العمومي، أخذاً بنظام المفهوم الشخصي و هذا طبقاً لما نصت عليه المادة 04 من هذا الأمر و التي جاء نصها كما يلي: " يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية و رسم في رتبة في السلم الإداري "

نشير إلى أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 03 - 06 كرس اتجاه الحكومة في الأخذ بشيء من النظام المفتوح المبني على الأساس الموضوعي، حيث عبر عنه في الفصل الرابع من الباب الأول ، بعنوان :الأنظمة القانونية الأخرى للعمل ، وخصص له المواد 19 إلى 25 على الرغم من الرفض الذي لقيه هذا الاتجاه من طرف جميع الموظفين، و من نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

مبررات الأخذ بالمفهوم الشخصي للوظيفة العمومية

لقد أبتت الجزائر كما سبق الإشارة على نظام الوظيفة العمومية الشخصي، و عملت مع مرور الوقت على تكييفه و تحديثه بما يتماشى و الأهداف المسطرة للإدارة الجزائرية و جعلها في خدمة التنمية الشاملة لمجتمعنا بتوفير الوسائل المادية و القانونية و البشرية الضرورية للتكفل بمهام الإدارة الجزائرية الفتية، لاسيما بعد صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 وما تبعه من قوانين أساسية .

و لقد روعي في الأخذ بالنظام الشخصي في الوظيفة العمومية الجزائرية مجموعة الأهداف التالية:¹

- 1_ استقرار الخدمة العمومية و ضمان استقرارها.
- 2_ تكريس مبدأ الديمقراطية الالتحاق بالوظيفة العمومية كرد فعل طبيعي عن حرمان الأهالي الجزائريين من تولي الوظائف العمومية، طيلة الفترة الاستعمارية.

¹تم تبنيها لأهداف ضمنها قانون الجزائر لسنة 1964 -

3_ ضمان التكوين و ترشيد الوظائف العمومية، و ذلك في انتظار تحديد تصور عميق للوظيفة يتماشى و الاختيارات الايديولوجية و الهياكل الدستورية للجزائر المستقلة و مرجعيتها لبناء مجتمع جزائري على اختيارات أساسية قائمة على الاشتراكية، و مشاركة أعوان الدولة في التسيير و المراقبة.

المطلب الثاني: مصادر الوظيفة العامة

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزء من القانون الإداري، وبذلك ليس له قانون يختلف عن هذا القانون إلا أن قواعد قانون الوظيفة العمومية تتميز بخصوصية نصوصها سواء القانون الداخلي أو إطار القانون الدولي، وتتمثل مصادر الوظيفة العمومية في مصادر وطنية أدرجتها في الفرع الأول ومصادر دولية أدرجتها في الفرع الثاني .

الفرع الأول : المصادر الوطنية

تتمثل مصادر الوطنية في: الدستور و التشريع العادي ، النصوص التنظيمية ، والاجتهاد القضائي وسنتناول ذلك بشيء من التفصيل.

أولاً: الدستور

يعتبر الدستور أسمى القوانين في الدولة هو الذي يضم المبادئ العامة من حيث شكلها ومهامها وهو الذي يقوم بتنظيم سلطات الدولة واختصاصاتها وهو المسؤول الأول عن وضع الأسس التي يقوم عليها المجتمع الجزائري ، ولا يجوز مخالفة أي نص من نصوصه ويحتوي الدستور على بعض القواعد التي تحكم الوظيفة العمومية من بينها¹.

نجد المادة 63 التي تعطي لكل فرد الحق في تقلد في الوظيفة العامة حيث نصت على: « يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام الوظائف في الدولة دون أي شرط آخر غير الشروط التي يحددها القانون». إما المادة 70 فأعطت للموظف الحق في المشاركة في النقابات حيث جاء فيها: « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».

¹: خياط فتحى، سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية دراسة حالة (سياسة التوظيف بمدرية أملاك الدولة لولاية تلمسان) مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية جامعة أبي بكر بلقايد، مركز جامعي بمغنية السنة الجامعية 2015-2016 ص37.

و المادة 71 التي تعترف بحق الإضراب حيث جاء فيها: « حق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون» وغيرها من المواد التي ينص عليها دستور 2016 الساري المفعول¹.

ثانيا : التشريع العادي (القانون)

يحتل التشريع مكانة بعد الدستور في مجال سن القوانين والقواعد المتعلقة بالوظيفة العمومية والدستور 2016 في المادة 140 على أن البرلمان هو الجهة التي توكل له صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية² ويرتكز هذا القانون على: الأمر الرئاسي 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهو يعتبر أول تشريع للوظيفة العامة بعد الاستقلال.

القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل وجاء هذا القانون من اجل تقليص الفوارق بن الفئات العمالية خاصة بين الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية³.

مرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1959 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العامة حول المشرع وضع قوانين توحد عالم الشغل. كل هذه القوانين إي الأمر الرئاسي 66-133 ، القانون 78-12 ، مرسوم التنفيذي 85-59 تم إلغائها بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا: النصوص التنظيمية

هي نصوص تصدرها السلطة التنفيذية وفي الجزائر يوجد مستويين من النصوص التنظيمية التي تهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع، مثل شروط التعيين في بعض الوظائف العمومية وتحديد الراتب لها وهذا يتعلق بالمراسيم، أما القرارات فتعمل من أجل التعيين في درجة التنظيم، طرق التسيير المسابقة التوظيف...إلخ.

¹: دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الصادر في الجريدة الرسمية عدد: 14 المؤرخ في : 07 مارس 2016.

²: خياط فتحي، المرجع السابق، ص 37.

³: القانون 78 - 12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتعلق القانون الأساسي العام للعامل الصادر في الجريدة الرسمية عدد: 32 بتاريخ: 08 أوت 1978.

رابعاً : الاجتهاد القضائي

يعتبر الاجتهاد القضائي مصدر تفسيري من مصادر الوظيفة العمومية فالمحاكم تفسر النصوص القانونية وتتشأ أحيانا قواعد قانونية جديدة فيما لا نص فيه و يتميز القانون الإداري بالاعتماد على الاجتهاد القضائي نظرا لطبيعته المرنة¹.

خامساً: قانون العمل

يتم الرجوع إلى قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمال² المعدل والمتمم في حالة عدم وجود قواعد قانونية خاصة بالوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: المصادر الدولية

إن الوظيفة العمومية تمارس في حدود سياسة الدولة ، تتمثل المصادر الدولية في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حيث تنص على ذلك المادة 150 من دستور 2016 فكل المعاهدات الدولية المبرمة من قبل الجزائر طبقا لهذه المادة تسمو على التشريع العادي وبهذا تعتبر مصدر للقواعد القانونية والتنظيمية ويرجع إلى هذه المعاهدات ، نجد مثل معاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان وفي مقدمتها العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان³.

المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام

الموظف العام هو الشخص الذي يتولى تسيير المرافق العامة خدمة لمصلحة العامة، وهو بذلك عنصر فعال في المجتمع ، ومن خلال هذا المبحث سنبين مفهوم الموظف العام وحقوقه وواجباته وفي الأخير نبين الطبيعة القانونية للموظف العام وذلك في ثلاث مطالب:

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام.

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية للموظف العام.

¹: خياط فتحي، المرجع السابق ، ص 38،39.

²: القانون 90 - 11 المؤرخ في: 20 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الصادر في الجريدة الرسمية عدد: 17 بتاريخ : 25 افريل 1990 المعدل والمتمم بالقانون 97-02 مؤرخ في: 11 جانفي 1997 الصادر بالجريدة الرسمية عدد: 03 بتاريخ : 12 افريل 1997.

³: خلادي مبروكة، عمير نور الهدى، حمادي علاء الدين، مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية، دراسة حالة بلدية الأبيض سيد الشيخ ولاية البيض ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في تخصص الإدارة العامة ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، الموسم الجامعي 2015-2016، ص 45.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

لقد تعددت تعريفات الموظف العام في القوانين واللوائح المختلفة في كل دولة، بدون أن يكون من بينها تعريف واحد يمكن الاعتماد عليه بصفة دائمة.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام

حدد المشرع الجزائري الموظف العام في المادة 01 من الأمر رقم 66-133 الصادر في 2 جوان 1966 بالقانون الأساسي للوظيفة عرفت الموظف العام بأنه: « يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة وفي الجماعات المحلية وكذلك من المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات يحدد بمرسوم»¹ ولا يسري هذا القانون على: القضاة والقائمين بشعائر الدين ، أفراد الجيش الشعبي.²

وهذا أول تشريع وضعه المشرع الجزائري خاص بالوظيفة العمومية حسب تعريف الموظف العام تعريفا محددًا.

وحسب نص المادة 01 من هذا الأمر 66-133 أن الموظف لاكتساب صفة الموظف يجب توافر شروط منها:

- 1 - ان يكون العمل أو الوظيفة دائمة في إحدى مصالح الدولة
- 2 - صدور قرار تعيين ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي
- 3 - الخدمة في مرفق عمومي تديره سلطة إدارية
- 4 - إخضاع الموظف

إلى فترة التجربة التي تسمى بالتمرين التكويني طبقا لما نص عليه المادة 2 من الأمر 66-133 فحسب هذه المادة فإن الموظف الذي يكمل بعد فترة التمرين التكويني تطلق عليه صفة الموظف المتمرن: أما المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات الإدارية العمومية، لم يعرف الموظف العام تعريفا

¹:المادة 01 من الأمر رقم 66-133 ملغى.

²:جمعية المحارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 85.

شاملا أن ذكره وما يأخذ على هذا المرسوم أنه توسع كثيرا في مفهوم الموظف العمومي. إلا أن الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري في وقتنا الحالي قد أخذت بالأمر 06-03 الذي اعتمد هو بدوره كغيره من النصوص القانونية التي صدرت قبله لم يقدم تعريف شاملا للموظف العام. فقد نصت المادة 04 منه على انه «يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم رتبته في السلم الإداري والترسيم هو الجزء الذي يتمن خلاله تثبيت الموظف في رتبه»¹.

الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام

بعد انتهاء المسابقة واستقاء كافة الطرق القانونية والتنظيمية في مجال انتقاء المرشحين الوظيفة عمومية والتحاقهم لمناصب عملهم في الوقت والمكان المحدد لهم يتم تعيين كل مترشح تم توظيفه، إما بصفة متربص أو رتبته الوظيفة العمومية ليتم ترسمه فيما بعد.

اولا: شرط التعيين

إن شرط اكتساب صفة الموظف هو شرط التعيين وهذا حسب ما نصت عليه المادة 04 من الأمر 06-03 وهنا بعد تعيينه في وظيفة عمومية دائمة والمادة 83 من ذات القانون حيث تعرف المادة 04 على أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم رتبة في السلم الإداري².

ويجب إن تتوفر فيه ثلاث عناصر أساسية:

- 1-التبعية لمرفق العام.
- 2-التعين في منصب دائم.
- 3- الترسيم (التثبيت) في إحدى رتب السلم الإداري.

1: التبعية لمرفق عام

يعني هذا الشرط أن المرفق الذي يعمل فيه الشخص بصفة دائمة يجب أن يكون خاضعا للإدارة بسلطة إدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية وهي التي تحسها الدولة نفسها أو سلطة لامركزية محلية أو مصلحية³.

¹: باكرية محمد ، المرجع السابق ، ص 12.

²:المادتين 04، 38 من الأمر 06-03.

³: عبد الغني بسويوي عبد الله ، القانون الإداري ، الدار الجامعية ، بيروت، 1993، ص 11.

ويترتب على إتباع الإدارة للأسلوب الإدارة المباشرة للموقف العام أن تستخدم أساليب ووسائل قانونية مستمدة من أحكام القانون الإداري حيث تلجأ الإدارة لهذا الأسلوب عادة الإدارة المرافق العامة ذات الطابع الوطني والمحلي لمرافق الدفاع والأمن والتعليم والصحة والقضاء والبلديات كما لاحظ أن مفهوم المرفق العم يقد يقتصر على المرافق العامة التقليدية الإدارة وغنما اتسع لشمول أنواع جديدة من المرافق العامة الاقتصادية¹.

2: التعيين في منصب دائم

ويقصد بدائمة العمل أن يكون دون انقطاع فإذا كان عمل الشخص عارضا أو موسميا أو الإنجاز مهمة محددة فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظفا عاما². والمنصب الدائم: يعني هذا الشرط إخضاع الموظف لخدمة الدولة وذلك بتعيينه في وظيفة دائمة من الوظائف الداخلية في جدول التشكيلة للموقف العام الذي يعمل فيه فالموظف الدائم هو الشخص الذي يعمد إليه بوظيفة دائمة أدخلته ضمن أسلاك الوظائف الخاص بمرفق عام.

أما الوظيفة المؤقتة: فهي الوظيفة التي تقضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت³.

ونستنتج من كل هذا أنه لا يمكن إضفاء صفة الموظف على:

- أعوان الدولة المتقاضين أجره يومية والشاغلين مناصب غير دائمة
- على الأعوان الدائمين الذين يشغلون مناصب عارضة أو (مؤقتة)

وهذا ما أكدته المادة 22 في فقرتها الثانية من الأمر 06-03 في نص « لا يخول هذا المنصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية»⁴.

¹: عمار عوابدي القانون الإداري ، الجزء الثاني النشاط الإداري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2005 ، ص 63.

²: عبد الغني بسبوي عبد الله ، المرجع السابق ، ص 11.

³: خالد خليل الطاهر، القانون الإداري دراسة مقارنة، الطبعة الأولى ، ص 198.

⁴: المادة 22 فقرة 02 من الأمر 06-03

3: الترسم في رتب السلم الإداري

حسب المادة 04 الفقرة 2 من الأمر رقم 06-03 الذي عرف الترسم بأنه الإجراء الذي يتمن خلاله تثبيت الموظف في رتبته وعلى ضوء هذا الأمر يعرف الترسم (التثبيت) العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في احد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة¹. كما أن المادة 84 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 على ما يلي: يجب على المتربص حسب طبيعة المهام المنوطة ترتيبه قضاء فترة تربص مدتها سنة ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا حضريا الشغل وظيفته مع اعتبار ما جاء كاستثناء نصت عليه المادة 83 فقرة 02 من نفس الأمر والتي جاء فيها: "غير انه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسم المباشر في الرتبة²".

وبعد انقضاء الفقرة التجريبية مدة التربص وتمديدها ان اقتضى الأمر مستوى وضعية المتربصين.

- اما بينهم ثلاث مناصب علمهم.
 - اما بإخضاع المتربص لفترة تربص أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط
 - اما بتسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.
- يتعذر الإشارة إلى إن التثبيت يتوقف على التسجيل في قائمة التأهيل للوظيفة العمومية يعهد إعدادها إلى لجنة خاصة بناء على تقرير الرئيس السلمي وإما تتجه الامتحانات أو الاختبارات المهنية وإما على هذين العنصرين معا.
- يتم تثبيت لتتخذ السلطة أو الهيئة التي تمتلك سلطة التعيين إن أعربت اللجنة عن موقفها . ويتضح من العرض السابق تقمص الشخص صفة الموظف العام هو الشخص الذي يعمل في خدمة موقف عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص القانون العام والذي عين في منصب دائم يتم توليه بذلك المنصب عن طريق الترسم وفق الإجراءات المنصوص عليها قانونيا³.

¹: المادة 04 فقرة 02 من الأمر 06-03

²: المادة 83، 84 من الأمر 06-03

³: شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، رسالة ماجستير في قانون الإدارة في الإدارة العامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي، 2008 - 2009، ص 72-73.

ثانيا: تعيين الموظف من السلطة المختصة

يتعين الشخص في خدمة السلطة الإدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية كالوزراء والمصالح التي تتبعها كانت لا مركزية إقليمية كالبلديات والمركزية مرفقة بمؤسسات العامة عليه صفة الموظف العام في المرافق العامة ويستثنى من هذا كله ما يسمى بالموظف الفعلي الواقعي وهو الشخص الذي يقم نفسه على الوظيفة العامة فيباشر الاختصاصات المقررة لهذه الوظيفة من تلقاء نفسه أو بأسلوب غير قانوني¹.

ويشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما لأحكام الوظيفة العامة أن تعينه السلطة المختصة بطريقة مشروعة وبقرار السلطة المختصة بالتعيين قانونيا بعد توافر شروط التعيين².

حدد القانون تطبيقا للدستور للجهات المختصة سلطة التغيير وتوزع هذه السلطة بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة فيما يتعلق بالوظائف العليا وبين الوزراء والولاة ورؤساء البلديات ومديريات المؤسسات العامة فيما يتعلق بالمناصب الأخرى ويرتكز هذا التوزيع إما على اختصاصات أصلية وغما على اختصاصات مفوضية حسب الجهة الإدارية ومستوى التوظيف. ويقصد بالتوظيف الإداري أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته التي تستمد من القانون إلى معاونيه المباشرين بناء على نص قانوني³.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

يحتل الموظف مركزا تنظيميا مما يجعله يكتسب الحقوق ويلتزم بالواجبات المقررة له، ونظرا لأن هذه الحقوق والالتزامات محددة مسبقا من طرف القوانين والتنظيمات فإنها تعتبر من النظام العام حيث لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها، كما يجب على كل من الإدارة والموظف الالتزام بها وتنفيذها وسنتناول مجمل الحقوق والواجبات التي أقرها المشرع الجزائري للموظف العمومي.

الفرع الأول: حقوق الموظف

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق التي حددها القانون والتي تأتي وفي طبيعتها ضمانا أو الحق في الاستقرار الذي يعد من الحقوق المرتبطة بالسلك أو المسار المهني والمتمثل في

¹: عبد الغني سيوني، المرجع السابق، ص 11-12.

²: ماجد راغب الحلو، علم الإدارة ومبادئ الشريعة الإسلامية، الدار الجامعية الجديدة للنشر الإسكندرية، مصر 2004 ص 232.

³: محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 1999 ص 253.

حق الموظف في المحافظة على منصب عمله مهم الحق التنظيم الإداري من تغيرات وقد تناول
المشروع الجزائري أهم هذه الحقوق في المواد من 26 إلى 39 من الأمر
06/03 المتضمن القانون الأساسي وتتمثل أهم هذه الحقوق هي¹:

01 : الحق في الراتب

يعتبر الراتب بكل عناصره الوسيلة الأساسية لعيش الموظف حيث يساهم في
اطمئنانهم على مستقبله المعيشي وتحفيزه على الأداء الجيد وتطوير مهاراته ويقصد به وفقا
للمعنى الخاص المقابل المالي الذي يتقاضاه كل شهر مقابل قيامه بواجبات وظيفته بغض
النظر عن أي اعتبار آخر وقد نص المشروع الجزائري في المادة 32: « للموظف الحق بعد أداء
الخدمة في راتب»².

02 : الحق في الحماية

لقد أقر المشروع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه
القيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها مما يحق الاستفادة الإدارة العمومية من خدماته على أكمل
وجه وقد نصت م 30 من الأمر 03-06 أنه يحق على الدولة أن تتكفل بحماية جميع موظفيها
من جميع أنواع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم التي قد يتعرضون لها أثناء تأديتهم
لمهامهم وإصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم فالدولة تطالب له بكل حقوقه
وتتحمل مشقة اللجوء إلى المحاكم في حالة تعرضه لأي اعتماد وأن يتم تبليغ رئيسته بالاعتداء
الذي وقع عليه، وتضيف المادة 32 من نفس الأمر أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها
من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة ما إذا ارتكب أحدهم خطأ في الخدمة
وتعرض إلى المتابعة القضائية لكن هذه الحماية تكون فقط في حالة إذا كان الخطأ متعلقا
بالخدمة³.

03: الحق في العطل

الموظف بحاجة إلى الخلود إلى الراحة وذلك من أجل تجديد نشاطه كما أن هناك
ظروف اجتماعية أو مرضية قد تجعله بحاجة إلى عطلة ، إلا أن المصلحة العامة للجهة

¹:المواد:من 26 إلى 39 من الأمر 03-06.

²: بدري مباركة ، المرجع السابق ، ص 70.

³:قرفافمحمد ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة نهاية التكوين قبل الترقية ، دورة فيفري 2015، ص 24

الإدارية تقتضي في بعض الأحيان منح الموظف فترة من الراحة وقد شرع المشرع الجزائري في كل الاعتبارات ، ونجد ذلك في المادة 39 من الأمر 06/03 تنص على حق الموظف على الحصول على العطل وهي أنواع: العطل السنوية، الاستثنائية المرضية، العطل الأسبوعية، وهذه العطل غالبا ما تكون مدفوعة الأجر¹.

04 : الحق النقابي والحق في الإضراب

إن الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية حق الموظف والعامل في مختلف التشريعات المقارنة والداستير ، وذلك بفضل تضحيات العمال ونضالاتهم طوال مدة زمنية معتبرة وعملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل مواطن ، ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح العمال كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح والدفاع عنها لاسيما حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب الذي أصبح هو الآخر من الدستورية في العصر الراهن، ونظرا للأهمية البالغة للحق النقابي فإن المشرع الجزائري نص عليه في الداستير والقوانين المختلفة كذلك أن الإضراب على قدر أهميته هذا الحق في بلادنا على قدر خطره، فهو يعتبر القوة الضاربة والفعالة للضغط على الإدارة والمطالبة بالحقوق للموظفين لذلك نجد بعض القوانين كانت تمنعه والأخرى تحد منه وتقننه².

05 : الحق في التكوين والترقية

لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين على دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم ، وبالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية كما أقرحت الموظف في الترقية، وهذا ما نصت عليه المادة 38 الأمر 06/03 للموظف الحق في تكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية دون أن ننسى حق الموظف في الترقية في الدرجة أو ما يعرف بالتدرج الوظيفي³.

¹: المادة 39 من الأمر 06-03

²: صبرينة فيفي ، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستري الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر

بسكرة ، الموسم الجامعي ص 42،43.

³: قرفاف محمد، المرجع السابق، ص 25.

06 : الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد

إلى جانب الحق في الراتب يتمتع الموظف الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية ، وفقا لهذا فإن الموظف إذا أصيب بمرض أو عجز عن العمل أو أحيل على التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم ، وفي هذا الشأن تنص المادة 33 من الأمر 03-06 «للموظف الحق في الحماية الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به»¹.

07 : الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة

ونص عليها المشرع الجزائري في المادة 34 من الأمر 03-06 حق الموظف الاستفادة من مختلف الخدمات الاجتماعية ، هذا ما أكدته نص المادة 37 من نفس الأمر والذي جاء في مضمونه ضرورة توفير الظروف المناسبة التي يمكن للموظف من أداء وظيفته بشكل جيد سواء ما تعلق بالظروف المعنوية أو المادية، فمحيط العمل يجب أن يكون صحيا، ويضمن السلامة البدنية والمعنوية للموظف².

08 : الحقوق المتعلقة بصفة المواطنة الحقوق السياسية

يعتبر الموظف مواطنا كبقية المواطنين له الحق في ممارسة حقوقه السياسية المضمونة دستوريا في إطار القانون ، والمتمثلة في حرية الرأي وذلك في حدود احترام واجب التحفظ حق الترشح إلى عهدة انتخابية وطنية أو محلية دون إن تتأثر حياته المهنية بأرائه المعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة ، وحق الانتماء إلى حزب سياسي دون أن يؤثر انتمائه أو عدم انتمائه إليه على حياته المهنية مع مراعاة حالات المنع المحددة في القانون.

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

إن الوظائف العامة هي تكليف للقائمين بها على أساسها الخدمة العامة، لذلك كان على الموظف العام مقابل التمتع بحقوقه الالتزام بواجبات تفرضها عليه صفته الوظيفية والتي لا يمكن تحديدها على سبيل الحصر بسبب امتدادها إلى خارج نطاق العمل لتشمل ، كل ما

¹: المادة 33 من الأمر 03-06

²: بدري مباركة ، المرجع السابق ، ص75.

يتعلق بكرامة الموظف وسمعته الوظيفية وبالتالي يتعين عليه الالتزام بها سواء ورد النص عليها أو لم يرد ، ومن أهم الواجبات العامة المنصوص عليها في المواد 40 إلى 54 من الأمر 06 - 03 و الواردة على سبيل المثال ما يلي:

01: الالتزام بالقيام بالخدمة

يجب على الموظف الالتحاق بمنصب عمله ليقوم بتنفيذ المهام المكلف بها وفقا للقانون ، وفي إطار اختصاصه بصفة شخصية بأن يؤدي العمل بنفسه لأن اختياره للوظيفة دون غيره قد روعيت فيه شروط معينة ، و بذلك لا يمكن تعويضه بغيره إلا وفقا للقانون كما يجب إن يقوم بعمله بكل إخلاص ودقة وأمانة بذل قصار جهده¹ وذلك طبقا لنص المادة 41 التي تنص على أنه « يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز»²

02: واجب الطاعة

يعتبر واجب الطاعة من الواجبات المنصوص عليها صراحة في القانون ، حيث يلتزم الموظف بضرورة طاعة أوامر رؤسائه الصادرة إليه في نطاق عمله، وبدون هذه الطاعة لا يمكن للإدارة إن تستمر بانتظام وبالقدر اللازم من الكفاءة والدقة ، كما يجب على الرؤساء والمرؤوسين معا احترام التدرج الإداري للموظفين بحيث لا يصدر الرئيس الإداري أوامره إلا لمرؤوسيه المباشرين الذين يلتزمون بدورهم بتوصيل تلك الأوامر إلى مرؤوسيهم إذا كانت ضرورة لذلك وعموما فإن المقصود بواجب الطاعة ليس الطاعة العمياء بل لابد من أخذ الاحتياطات اللازمة في الأمور التي تبدو مخالفة للواقع والقانون³.

03: الالتزام بكتمان السر المهني

المادة 48 من الأمر 06 - 03 والتي تنص على «يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني» يقصد به عدم إفصاح الموظف أو إدلائه بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب التعليمات ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد ترك الوظيفة وإذا

¹: قرفاف محمد، المرجع السابق، ص 25.

²: المادة 41 من الأمر 06 - 03.

³: بدري مباركة، المرجع السابق ، ص 77.

كان من واجب الموظف خدمة المواطنين وإخبارهم بطلباتهم وقضاياهم فإنه وبمناسبة مباشرته هذه المهام يتمكن من الاطلاع على بعض الأسرار والخبايا ومن شأن إفشاء هذه الأسرار تعريض مصلحة المواطنين والإدارة والمرفق العام للضرر وهنا كان على الموظف العمومي الالتزام بواجب المحافظة على الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته وعدم إفشائها أو تسريبها خارج ميدانه وإلا تعرض للمساءلة التأديبية والجنائية¹.

¹: المادة 48 من الأمر 06-03.

المبحث الثالث: المبادئ العامة للتوظيف

تقوم الوظيفة العمومية على مبدئين لهم قوة دستورية وهما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، سنقوم بدراسة الأساس القانوني لهذين المبدئين في المطلب الأول، و مضمون مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة و الاستثناءات الواردة عليهما في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الأساس القانوني لمبادئ التوظيف

سنتناول الأساس الدستوري والأساس القانوني التي يقوم عليهم مبادئ التوظيف العام.

الفرع الأول: الأساس الدستوري

سنقوم بدراسة الأساس الدستوري بالنسبة لمبدأ المساواة وبالنسبة لمبدأ الجدارة.

01: بالنسبة لمبدأ المساواة

ظهر مبدأ المساواة لأول مرة في التاريخ بمفهومه الحالي ، بعدة الثورة الفرنسية ، وقد جاء في الوقت التي كانت الوظائف تتقلد بالوراثة أو بالشراء الوظائف أو المحاباة العائلية و السياسية ، وجاءت الثورة الفرنسية وأنهت جميع الفوارق وأعلنت مساواتهم أمام القانون ، و أمام الأعباء العامة ، ومتى تم فتح أبواب وظائف الدول لكل الأشخاص المشاركة فيها دون تمييز بينهم لأي سبب كان¹.

كل الدساتير الجزائرية كرسست هذا المبدأ فينظر إلى دستور 1963 نجد انه من بين النصوص التي نصت على ذلك ، المادة 10 حيث جاء فيها من الأهداف الأساسية للجمهورية الديمقراطية الشعبية مقاومة كل نوع من التمييز وخاصة التمييز العنصري والديني، ونصت كذلك في المادة 12 إن كل المواطنين سواسية في الحقوق والواجبات.

والمادة 20 «الحق النقابي ، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا ، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون»²

¹: دليلة مرابط ، مبدأ المساواة في تولى الوظائف في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكر ، الموسم الجامعي: 2016-2017، ص 5.

²: دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1963 المؤرخ في: 10 سبتمبر 1963 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 64 بتاريخ 10 سبتمبر 1963 المعدل والمتمم.

أما دستور 1976 نص في المادة 76 على أن « وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شروط ماعدا الشروط العامة المتعلقة بالاستحقاق والأهلية»¹

وفي ما يخص دستور 1989 نص في المادة 48 فقرة الأولى على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف العمومية دون أي قيود أخرى غير قيود التي يحددها القانون.²

بالنسبة لدستور 1996 فنجد المادة 51 تنص على أن « يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة ، دون أي شروط أخرى غير شروط التي يحددها القانون»³، وكذلك المادة 63 من دستور 2016 السالفة الذكر.

02 : بالنسبة لمبدأ الجدارة

للحصول على موظفين أكفاء كان لا بد من إصلاح الوظيفة العامة والارتقاء بها كان لا بد من اختيار موظفين، قادرين على تحمل المسؤوليات وذلك بوضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه ، والمبدأ الذي يحكم هذا النظام في الوقت الحالي هو مبدأ الجدارة ، وهو ذلك المبدأ الذي يقوم على أساس الكفاءة والجدارة والخبرة وهو ما يقتضي الرفع في مستوى أداء الإدارة العمومية في اختبار أفضل الموظفين⁴، لم ينص المشرع الجزائري صراحة على هذا المبدأ في الدستور إلا أننا نلتمسه من خلال تجسيد مبدأ المساواة.

الفرع الثاني: الأساس التشريعي

سنقوم بدراسة الأساس التشريعي بالنسبة لمبدأ المساواة وبالنسبة لمبدأ الجدارة.

¹ : دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976 بموجب الأمر 76 - 97 المؤرخ في : 22 نوفمبر 1976 الصادر في الجريد الرسمية عدد 94 بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

² : دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989 بموجب مرسوم رئاسي 89 - 18 المؤرخ في 08 فيفري 1989 الصادر في الجريد الرسمية عدد 09 بتاريخ 01 ماس 1989.

³ : دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996 بتاريخ 28 نوفمبر 1996 معدل ومتمم بالقانون 02 - 03 المؤرخ في : افريل 2002 معدل ومتمم بالقانون 08 - 19 المؤرخ في : 15 نوفمبر.

⁴ : غوفي هارون، المرجع السابق، ص 61.

01: بالنسبة لمبدأ المساواة

لقد سعت جميع النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة على تكريس هذا المبدأ حيث جاء في الأمر: رقم 66 - 133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية «يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها» وكذلك المرسوم رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 34 حيث نصت على أن الالتحاق بالوظيفة العامة يكون على أساس المسابقة والمادة 36 التي نصت على كيفية تنظيم وإجراء هذه المسابقات وهو ما يكرس تطبيق هذا المبدأ، وهو كذلك ما أكدته المادة 74 من الأمر 06-03 بقولها «يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية» ويتخذ مبدأ المساواة عدة أشكال مختلفة أولها المساواة أمام القانون والمساواة في تحمل الأعباء العامة المساواة بين الرجل والمرأة والمساواة في الانتفاع بالمرافق العام، المساواة في الأجر، المساواة في الامتيازات وغيرها¹.

02: بالنسبة لمبدأ الجدارة

وهو ما نصت عليه مختلف قوانين الوظيفة العامة في الأمر 66-133 نصت على ذلك المادة 26، كما نص القانون الأساسي العام للعامل 78-12 وكذلك 85-59 المتعلق بالقانون النموذجي للعمال المؤسسات العمومية في المادة 34 منه وهو ما أكدته المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على تبين هذا الأسلوب في التوظيف حيث نصت على أنه يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات.

- المسابقة على أساس الشهادة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين

ويتبين لنا من خلال ذلك أن المشرع الجزائري حرص على التوظيف عن طريق المسابقة

لأنها الوسيلة الهامة للحصول على الكفاءات والخبرات البشرية القادرة على تولي المنصب².

¹: عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 69 وما بعدها.

²: خلادي مبروكة، عمير نور الهدى، حمادي علاء الدين، المرجع السابق، ص 42.

المطلب الثاني: مضمون مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة والاستثناءات الواردة

عليهما

سنتناول من خلال هذا المطلب مضمون المبدأين ثم الاستثناءات التي أوردها المشرع عليهما في الفرعين التاليين:

الفرع الأول مضمون مبادئ المساواة والجدارة

أولاً: مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة الركيزة الأساسية لكل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة، فالمساواة للالتحاق بالوظائف العمومية تجسيد مبدأ المساواة في الحقوق والحريات فأساس رضوخ الإدارة لمبدأ المساواة تمليه الاعتبارات العلمية والعدالة الاجتماعية، ولمبدأ المساواة معنيين المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف¹.

المساواة القانونية: تعني عدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في تولي الوظائف العامة وذلك إذا توفرت في من يتقدمون لتوليها الشروط المنصوص عليها في القانون. أما المساواة الفعلية: فتعني أعطى فرصة التوظيف لجميع المواطنين إن كل المواطنين سواسية في تولي الوظائف العامة².

ورغم الاختلاف في المعنى فإن تطبيق مبدأ المساواة في التوظيف من خلال إلزام المرافق العامة، عند فتح مناصب عمل مراعاة الشروط المقررة للالتحاق بالوظائف العمومية من ناحية، واحترام إجراءات وكيفية التوظيف التي تقوم على أساس المسابقات سواء كانت على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار من ناحية أخرى³.

"و هذا المبدأ يعني أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على إي أساس سواء من حيث الجنس أو العرف أو الدين أو حتى الأفكار السياسية ، كما يجب أن يعامل الجميع على قدم المساواة مع بعضهم البعض⁴.

¹: بوعكازيسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراة تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 2015، 1 - 2016 ، ص 15.

²: بوعكازيسرى ، المرجع السابق ، ص 16.

³: غوفيهارون ، المرجع السابق ، ص 38.

⁴: هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، بعض التجارب الأمنية، الطبعة الثالثة، 2013، دار هومة، الجزائر ، ص 130.

01: المساواة بين الجنسين في التوظيف

ونعني بذلك هو مساواة بين الرجل والمرأة في الترشح للوظائف العمومية ، إي عدم التفرقة بين المرشحين لتولي الوظائف العمومية ، استنادا لاعتبارات الجنس، الوجبات الوظيفة فلها الحق مثلها مثل الرجل في الترقية وتقلد الوظائف والمناصب العليا وعليها ما على الرجل من واجب والالتزامات ، إلا أنه هناك استثناءات على ذلك في بعض الوظائف التي لا يمكن إن تتولها المرأة للاعتبارات دينية كتقلدها مهمة الإمامة في الصلاة مثلا ، أو لعدم قدرتها كالحراسة ليلا، فإن هذا التمييز لا يعتبر من قبيل التمييز بل يعتبر من قبيل الإجراءات التي تصون وتحفظ كرامة المرأة من تولى مثل هذه المهام بوصفها عنصر فعال في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنها¹.

ففي أول قانون أساسي للوظيفة العمومية 133_66 نصت المادة 5 منه على أن « ليس هناك إي تمييز بين الجنس في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة »².

فمن هذه المادة نجد إن المشروع استثنى عمل المرأة في بعض الوظائف وفقا بما تنص عليه القوانين الأساسية الخاص لكن مع توفر شرطين:

(1) الاستعداد البدني أي القدرة البدنية على القيام بالعمل.

(2) الواجبات الخاصة لبعض الوظائف.

كما نصت المادة 12 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساس العام للعامل وتنص المادة 27 من القانون 06_03 على انه « لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية »

ونلاحظ في هذا النقطة إن المرأة لها الأفضلية على الرجل ، فالمرأة لها الحق بالترشح للالتحاق بالوظيفة العامة بعد التخرج مباشرة بينما الرجل لابد من اجتياز الخدمة الوطنية.

¹: دليلة مرابط ، المرجع السابق، ص 68.

²: بوعكازيسرى ، المرجع السابق ، ص 17.

02 : عدم التمييز في التوظيف بسبب الآراء

ويعتبر عدم التمييز بين المرشحين للالتحاق بالوظائف العامة بنظر إلى آرائهم السياسية والدينية، النقابية من مظاهر المساواة ومن تما لا يمكن الخروج عن هذه القاعدة لا ينص صريح ، حيث لا يكون الموقف السياسي أو الانتماء الحزبي للمرشح سبب للعدم الالتحاق بالوظيفة العامة فهي ضمانات لثبات الجهاز الإداري، فثبات هذا الجهاز يعني ثبات واستقرار في الدولة بغض النظر عن شكلها السياسية ، فإذا تغير هذا الشكل السياسية لا يتغير الجهاز الإداري في عملة ولا يكون هذا التغيير سبب في فتح باب الترشح مرة أخرى لمن يدينون بالولاء السياسي أو الحزبي للحكومة الجديدة ، ذلك لأنه من حق كل مواطن حرية الرأي والمعتقد والأفكار بشرط ان لا تخالف الدين و قوانين الدولة أو تعرض سلامة الدولة للخطر¹.

وقد حرص المشرع الجزائري على تطبيق هذا المبدأ حيث جاء في المادة 29 والمادة 36 من الدستور 1996 السالفة الذكر والمادة 32 من التعديل الدستوري 2016 على أنه «لا مساس بحرمة حية المعتقد وحرمة حرية الرأي»².

حيث نصت المادة 26 من الأمر 03_06 على أنه «حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه» ومن هنا نجد المشرع انه أعطى للموظف العام حرية في التعبير عن رأيه ولكن بشرط أو في حدود ينص عليها القانون.

ثانيا: مبدأ الجدارة

لم يعرف الدستور الجزائري ولا القوانين الوظيفة العامة مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة صراحة واكتفى بنص على مبدأ المساواة، والمساواة المقصودة وهي المساواة القانونية التي تعني أن لكل شخص الحق في الالتحاق بالوظيفة العامة متى توفر فيه شروط والمؤهلات والشهادة المطلوبة وهذا التعريف ما هو إلا تجسيد إلى مبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العمومية³.

"ومبدأ الجدارة كما يعرفه فقهاء الإدارة العامة هو ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة.

¹: بوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 18.

²: المادتين 29 و 36 من دستور 1996 والمادة 32 من دستور 2016.

³: بوعكاز يسرى ، المرجع السابق ، ص 19.

- ونظام الجدارة يعني ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة والاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة وحدها دون غيرها"¹
- ومن التعريف نستنتج خصائص مبدأ الجدارة.
- (1) اقتصار التوظيف على أساس الجدارة والاستحقاق أن يكون الموظف جدير بالمنصب المرشح إليه والجدارة هي الجدارة الفعلية المتمثل في المؤهلات والشهادات المطلوبة وحتى السمعة الأخلاق الحميدة وصحة الجيدة التي يمكن القيام بأعباء الوظيفة.
 - (2) يعود إثبات الجدارة إلى اللجنة محايدة من الحكام تختلف عن سلطة التعيين، مع توافر الضمانات التي تمنحها العمل بشكل أفضل، بعيد عن أي ضغوطات بهدف الكشف على أفضل المرشحين.
 - (3) أن تكون المسابقات هو الأساس للاختيار المرشحين، إذا تعتبر المسابقة من أهم الضمانات لمبدأ الجدارة².
 - (4) اعتماد مبدأ دوام الوظيفة العامة وعدم ارتباطها بالأحزاب السياسية أي عدم تغيير الموظفين عند تغيير الحزب السياسي.
 - (5) عدم إجراء أي تمييز على أساس ولاء حزبي أو سياسي.
 - (6) الترقية تكون على أساس الجدارة أي الانتقال من درجة إلى درجة يكون حسب إثبات الكفاءات ودرجة الاستحقاق أي أن يكون جدير بذلك³.

الفرع الثاني: الاستثناءات الوارد على المبدئين

إن الأصل في التوظيف يعتمد على مبدأ الجدارة ومبدأ المساواة الذين أصبحا مبدأين دستوريين، لكن بمراجعة التشريعات نجد هناك استثناءات على هذه القاعدة وتتمثل هذه الاستثناءات في نظام الوظائف المحجوز والوظائف العليا، والمكان الجغرافي.

¹:غوفيهارون ، المرجع السابق ، ص 67_68.

²:بوعكازيسرى ، المرجع السابق ، ص 21_22.

³:غوفيهارون ، المرجع السابق ، ص 68.

أولاً: نظام الوظائف المحجوزة

وهي طريقة استثنائية لتولي الوظائف العامة حيث تقوم هذه الطريقة على حجز نسبة معينة من الوظائف التوظيف المعاقين أو المصابين في الحرب التحريرية، دون منافسة أفراد العاديين فتوظيفهم يكون على أساس اعتبارات إنسانية، ومبرر ذلك مكافأة الأفراد الذين ضحوا من أجل الوطن.¹

ثانياً: الوظائف العليا

الوظائف العليا هي تلك الوظائف التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسة وهي تتطلب كفاءات علمية لما يترتب عليها من مسؤوليات وأعباء خاصة حيث إن التعيين في هذا الوظائف يكون للاعتبارات سياسية وقد تضمن الأمر 06 - 03 السالف الذكر على ان تنشأ وظائف عليا في الدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية وتتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة ، قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ سياستها العمومية، ولقد حددت المادة 16 من نفس الأمر على كيفية التعيين.²

ثالثاً : المكان الجغرافي

بالاعتماد على المادة 82 من الأمر 06-03 جاء في المرسوم التنفيذي رقم: 12-194 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية³ حيث نص على شرط جديد للمشاركة في المسابقة لم تنص عليه القوانين السابقة وهو معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله حيث على المرشح تقديم شهادة الإقامة يثبت إقامته في البلدية أو الولاية مكان وجود المنصب حيث نصت المادة 06 من الأمر 06-03 على أنه « باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني تجرى المسابقات والفحوص المهنية على المستوى ولاية حيث يوجد المنصب المراد شغله »وعليه فإن المسابقات الوطنية كل شخص له الحق بالمشاركة أما المسابقات المحلية أو الجهوية فيحق للأشخاص المقيمين في تلك المنطقة فقط⁴

¹: بوعكازيسرى ، المرج السابق ، ص 22.

²: المادة 15 و المادة 16 من الأمر 06-03.

³: المرسوم 12-194 المؤرخ في: 25 افريل 2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية الصادر في الجريدة

الرسمية عدد 26 بتاريخ 03 ماي 2012.

⁴: المادة 06 من الأمر 06 - 03.

الفصل الأول:

ضوابط التوظيف في التشريع

الجزائري

الفصل الأول: ضوابط التوظيف في التشريع الجزائري

لقد عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها و الخاصة التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الضوابط او الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية ومنها الامر 03_06 المعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 على مايلي : "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية مالم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية،
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية،
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،
- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية،
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة "

كما نصت المادة 79 من نفس الأمر على مايلي : "يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين "

وسنشرح هذه الضوابط بشيء من التفصيل عن طريق ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: ضابط الانتماء والولاء

المبحث الثاني: ضابط الأخلاق

المبحث الثالث: ضابط الكفاءة

المبحث الأول: ضابط الانتماء والولاء

يثبت انتماء المترشح إلى الدولة ويثبت ولاءه لها عن طريق إثبات ثلاث شروط، قسمناها على مطلبين: المطلب الأول تناول شرط الجنسية، و المطلب الثاني تناول شرط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية، اما شرط ألا يكون مناهضا لمصالح الوطن أثناء حرب التحرير فقد الغي في الامر 03_06 لذلك لن نتناوله في موضوع بحثنا.

المطلب الأول: الجنسية

اشتترطت الدولة توفر الجنسية الجزائرية في المرشح لتولي الوظائف العامة لحماية امنها وكذلك لتجسيد مبدا السيادة الوطنية، وإذا رأت أنها بحاجة إلى الاستعانة بخدمات الأجانب فإنها تلجأ إلى أسلوب التعاقد بعقود خاصة ومؤقتة وليس في إطار التوظيف¹.

الفرع الأول: الجنسية الاصلية و المكتسبة

لقد نص المشرع على شرط الجنسية في أول مرسوم بعد الاستقلال رقم 66-133 وذلك في المادة 25 منه بقولها « لا يمكن لأي شخص أن يوظف في وظيفة عامة إذ لم تكن لديه الجنسية الجزائرية منذ عامين على الأقل مع الاحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادة 75..»².

وينص على الجنسية الاصلية في القانون الصادر بالأمر 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بموجب الأمر 05-01³ المؤرخ في 27 فيفري 2005 حيث جاء في نص المادة 06 منه « يعتبر جزائري الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية » ونرى هنا أن المشرع اخذ برابطة الدم الحمل الجنسية الجزائرية. ونص في المادة 07 منه على انه « يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر :

¹: عبدلي سهام، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر 06/03 ، جامعة الأخوة منتور، قسنطينة، السنة الثالثة ، 2014-2015، ص10.

²: المادة 25 من المرسوم 66 - 133ملغى.

³: الأمر 05-01 المؤرخ في المتضمن قانون الجنسية معدل ومتمم للأمر 70-86 المؤرخ في: 15 ديسمبر 1970 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 15 بتاريخ: 27 فبراير 2005.

- 1 الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.
 - 2 الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاد دون بيانات أخرى من إثبات جنسيتها». . نلاحظ أن المشرع الجزائري أخذ برابطة الإقليم في حمل الجنسية الجزائرية. كما أخذ المشرع كذلك برابط الزواج كأس لاكتساب الجنسية حيث تنص المادة 9 مكرر من الأمر 01-05 على انه « يمكن اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج من جزائري أو جزائرية، بموجب مرسوم من توفرت الشروط الآتية:
 - _ ان يكون الزواج قانونيا قائما فعليا منذ ثلاث سنوات على الأقل عند تقديم طلب التجنيس.
 - _ الإقامة المعتادة والمنتظمة بالجزائر مدة عامين على الأقل.
 - _ التمتع بحسن السيرة والسلوك.
 - _ إثبات الوسائل الكافية للمعيشة.يمكن الا توخذ بعين الاعتبار العقوبة الصادرة في الخارج.
- وفي حالة اكتساب الجنسية عن طريق التجنيس المنصوص عليها في المادة 10 و 11 من قانون 01-05 ، و تقوم معظم التشريعات لتحقيق هذا الشرط توفر الأقدمية حتى يحصل المعني بالأمر على كل الامتيازات بحق المواطنة
- ¹
- . وهو ما نصت عليه المادة 15 من الأمر 70-86 حيث نصت على أنه «يتمتع الشخص الذي يكتسب الجنسية الجزائرية بجميع الحقوق المتعلقة بالصفة الجزائرية ابتداء من يوم اكتسابها»
- ²
- .
- كما جاء في المرسوم رقم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على الجنسية في المادة 31 حيث نصت على أنه «لا يحق لأحد أن يوظف في المؤسسة أو الإدارة عمومية إلا إذا توفرت فيه ما يأتي:
 - 1_ ان جزائري الجنسية.....

¹: هاشمي خرقى، المرجع السابق ، ص131.

²: المادة 15 من الأمر 70-86.

ولقد أكد المشرع في هذا المرسوم على الجنسية الأصلية للالتحاق بالوظيفة العمومية واعتبر شرط الأقدمية في الجنسية شرط استثنائي يمكن للسلطات الإدارية أن تلجأ إليه عند الضرورة في بعض الأسلاك على أن يكون منصوص عليه مسبقا في القوانين الأساسية الخاصة¹ أما القانون 06-03 قد نص على هذا الشرط المادة 75 من الفقرة 01 .

الفرع الثاني: الاستثناء الوارد على شرط الجنسية

نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يشدد على اشتراط الجنسية الأصلية وهذا يعود إلى أهداف الإدارة والمصلحة حيث نجد في بعض السلطات الإدارية أو بعض القطاعات مثل قطاع التعليم العالي هناك بعض القطاعات يتولى إدارتها أجنب حيث نجد فيها أستاذة من عدة جنسيات.² اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف عمومية لا يمنع الدولة من الاستعانة بأعوان أجنب في إطار الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف كاستثناء وذلك من اجل التعاون التقني و العلمي و الثقافي أو في إطار ما يعرف بعقود القانون العام. وفي الأخير يعتبر شرط الجنسية شرط أساسيا وضروريا ونهائي لا يمكن التنازل عنه، فبمجرد ان يفقد الشخص الجنسية يفصل من وظيفته، ويكون إثبات الجنسية بموجب شهادة الجنسية المقدمة من طرف المصالح القضائية.³

المطلب الثاني: الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.

ان شرط الخدمة الوطنية هو شرط أساسي لإثبات الشخص انتمائه الى الدولة وولائه لها، وقد جاء نصت المادة 08 من الأمر 74-103 المتعلق بالخدمة الوطنية على ان كل مواطن لم يثبت مسبقا وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه ولا يمكن له الحصول على

¹: سعيدمقدم ن المرجع السابق، ص 197.

²: فاطمة الزهراء جدو ومن معها، المرجع السابق، ص 78.

³: بوغكاز يسرى، المرجع السابق، ص 36.

وظيفة في الإدارات المركزية للدولة، المصالح الخارجية التابعة لها في القطاع المسير ذاتيا وفي المؤسسات والمقولات والهيئات الخاصة¹.

لقد نصت المادة 31 فقرة 05 من المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية على أن يوضح المرشح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية². وكذلك بالنسبة للأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نص على توفر شرط الخدمة الوطنية في المادة 74 فقرة 5 منه على انه «... أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية...»³.

الفرع الأول: الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية عند الترشح للوظيفة

إن توضيح وضعية المرشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة و المرشح للوظيفة معا، بحيث أنه لا يمكن توظيف أي مرشح مالم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، وقبل صدور الأمر رقم 03_06 كان يشترط في المرشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون إما معفي منها، و إما أدى واجب الخدمة الوطنية، و لكن نظرا للشكاوى الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف و في استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للالتحاق بأي عمل بسبب وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية ، أصدر رئيس الحكومة تعليمية تتضمن : " إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين ، و حصولهم على حصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها غير أنه يجب على كل طالب لعمل أو لوثيقة إدارية أو لوثيقة إدارية من الشباب البالغين سن 20 سنة فأكثر ، أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب وثيقة ثبوتية تثبت تواجد المرشح في إحدى الوضعيات الثلاث التالية:

1 أداء الخدمة الوطنية.

¹: المادة 08 الأمر رقم 74- 103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلق بالخدمة الوطنية جريد الرسمية عدد 99 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1974.

²: انظر المادة 31 فقرة 5 من المرسوم 85-59 ملغى .

³: المادة 47 فقرة 5 من الأمر 03-06 .

2 الإعفاء من التجنيد للخدمة الوطنية.

3 تأجيل التجنيد للخدمة الوطنية.

ومن هنا فلا بد من توفر بطاقة أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها للمشاركة في مسابقة التوظيف¹.

الفرع الثاني : الوضعية اتجاه الخدمة بعد التوظيف

في حالة تقديم المرشح بطاقة تأجيل التجنيد للخدمة الوطنية و حصوله على الوظيفة، فحينما يستدعي لأداء الخدمة الوطنية يوضع الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى " وضعية الخدمة الوطنية" يحتفظ الموظف في هذا الحال بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد لكنه لا يستفيد من الراتب وهو ما نصت عليه المادة 154 من الأمر 03-06 كما انه يعاد إدماجه في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد، كما أن له الأولوية في التعيين في المنصب معادل له وهو ما نصت عليه المادة 155 من الأمر 06/03.

تجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط ملزم به الرجال دون النساء لأنهن يعتبرن معفيات من الخدمة الوطنية.

المبحث الثاني: ضابط الأخلاق

الصلاحية الأخلاقية هي مجموعة من الصفات التي يجب أن تتوفر في الشخص المرشح للوظيفة العامة حيث يعتبر الموظف ممثل السلطة والحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها²، فلا بد المرشح تولي الوظيفة العامة أن يتحلى بالأخلاق للقيام بأعباء الوظيفة العمومية وذلك لكسب ثقة المواطنين سنشرح ذلك من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: التمتع بالحقوق المدنية والسياسية و عدم وجود تنافي.

المطلب الثاني: حسن السيرة والسلوك و عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا.

¹: بوعكاز يسري، المرجع السابق، ص 37.

²: بدري مباركة، المرجع السابق، ص 56.

المطلب الأول: التمتع بالحقوق المدنية والسياسية و عدم وجود تنافي

هذا شرط من الشروط الأساسية التي لا يجب الاستغناء عنها ويجب توفرها في المرشح لشغل الوظيفة العامة حتى يكتسب ثقة المواطنين ويثبت أنه أهلا للمهام الموكلة إليه لتحقيق المصلحة العامة¹.

الفرع الأول: الحقوق المدنية والسياسية

والحقوق المدنية والسياسية هي مجموعة من الحقوق التي تمنح للمرشح بموجب القانون، وهي تلك الحقوق التي منحها الدولة لجميع مواطنيها ضمن حدود إقليمها، فلكل مواطن الحق في ان يكون محلفا او خبيرا او شاهدا امام القضاء ، كما له الحق في الالتحاق بالوظائف العمومية ، لكن هذه الحقوق يمكن أن تسلب منه إذ ارتكب جناية أو جنحة في الحالات المنصوص عليها قانونا، وهذا ما نصت عليه المادة 09-09 مكرر من قانون العقوبات كعقوبة تكميلية.

حيث جاء في المادة 09 مكرر 01 من قانون العقوبات الجزائري «العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة»².

وبالنظر إلى تشريع الجزائر للوظيفة العمومية نجد إن الأمر 66/133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 25 منه نص على انه: «لا يمكن لأي شخص إن يعين في وظيفة عمومية إذا لم يكن يتمتع بحقوقه الوطنية»³ وفي نفس السياق استقر المرسوم 85/59 حيث نص في المادة 31 فقرة 02 نصت على أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية»⁴.

¹: بوعكاز يسرى، نفس المرجع ، ص 39.

²: القانون 06 - 23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم بالأمر 66-156، مؤرخ في 08 يونيو 1966 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 84 بتاريخ: 2006 والمتضمن قانون العقوبات.

³: المادة 25 من القانون 66_133 ملغى .

⁴: المادة 31 من المرسوم 85_59 ملغى .

الفرع الثاني: عدم وجود تنافي

وتعني ان لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية او جنحة ما لم يعاد اعتباره ، وقد نص في هذا الأمر رقم 06-03 على هذا الشرط حيث نصت المادة 75 الفقرة 3-4 على انه «لا يمكن إن يوظف أين كان في وظيفة عمومية لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

-ان يكون متمتعاً بالحقوق المدنية.

-ان لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها»¹.

والملاحظ في السوابق القضائية ليست مانع من تولي الوظيفة العمومية إلا إذا تعلق الأمر بوظائف تتنافى وممارستها مثلاً أن يوظف شخص لتسيير أموال عمومية وهو محكوماً عليه نهائياً بجريمة اختلاس أو سرقة، أو يترشح محكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية في جرائم تتعلق بالآداب العامة لتولي وظيفة تعليمية أو تربية وفي مثل هذه الحالات ترك المشرع السلطة التقديرية للإدارة العمومية في القبول أو الرفض² ، كما تؤكد على ذلك المادة 03 من الأمر 72-50 المؤرخة في 05 أكتوبر 1972 بقولها "الإشارات إلى الإدانات المقيدة في الورقتين 2،3 من صحيفة السوابق القضائية للمطلوبين للحصول على وظيفة، لا يمكن أن تشكل بأية صفة مانعاً لتوظيف الأشخاص الذين تتعلق بهم".³

ويتم التأكد من تمتع الشخص بحقوق المدنية و السياسية وعدم وجود تنافي من خلال شهادة السوابق القضائية التي تصدرها المحكمة.

¹: المادة 75 فقرة 03، 04 من الامر 06 _ 03.

²: بوعكاز يسري، المرجع السابق، ص42.

³: الأمر 72-50 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن الورقتين 2،3 من صحيفة السوابق القضائية وتأثيرها الصادرة في جريدة الرسمية رقم 86 الصادرة في 26 أكتوبر 1972.

المطلب الثاني: حسن السيرة والسلوك و عدم الفصل مسبقا من الخدمة

تأديبيا

يعتبر شرط حسن السيرة والسلوك و شرط عدم الفصل مسبقا من الخدمة تأديبيا من الشروط التي اثارت جدلا عبر مختلف انظمة التوظيف العمومي المتعاقبة لما لها من خصوصية ، سنوضحها فيما يلي :

الفرع الاول: حسن السيرة والسلوك

حسن السيرة فقد عرفته محكمة القضاء الإداري المصرية بقولها «انه ما عرف به المرء أو عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة تتناولها الألسن و تقر في الأذهان على أنها صحيحة » و لذلك فانه لا يشترط لسوء سيرة المرء أن يكون قد وجه إليه اتهام مشين أو صدرت ضده أحكام ماسة وإنما يكفي لسوء سيرة المرء أن تقوم ضده الشبهات و تغلق بسمعته الشوائب التي تلوثها الألسن دون أن يصل الأمر إلى حد إدانته في ذلك بأية أحكام جنائية أو غيرها¹.

وهذا الشرط يتطلب إجراء تحقيق أولي من قبل الإدارة المعنية بالتوظيف حول سيرة وأخلاق المرشح للالتحاق بالوظيفة العامة قبل وأثناء الالتحاق بها، إلا أن هذا الشرط لا يطبق على كل الأسلاك والوظائف وإنما يطبق على بعضها فقط من أسلاك الأمنية المتعلقة بالدفاع الوطني.

ولقد نصت معظم التشريعات الوظيفة العمومية على ذلك حيث نص على ذلك في المادة 25 فقرة 2 من الأمر 66-133 على انه «... إذا لم يكن التمتع بالحقوق الوطنية وحسن السيرة والأخلاق.»

¹الدكتور عبد العزيز السيد الجوهري: المرجع السابق. ص 69-70

ونصت المادة 31 فقرة 2 من المرسوم 85-59 على ذلك بقولها «ان يكون متمتعا بالحقوق المدنية وذا أخلاق حسنة» وقد أسنده بالمادة 38 من نفس المرسوم حيث نصت في فقرتها الأخيرة على انه

«يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تجري قبل قبول الترشيح تحقيقا إداريا للالتحاق ببعض المناصب والأسلاك المحددة في القوانين الأساسية الخاصة»¹.

أما الأمر رقم 06-03 فلم ينص على شرط حسن السيرة والسلوك، إلا أنه عوضه بشرط عدم وجود تنافي وهو أحسن ما فعل لأنه يصعب إثباته من الجهة الإدارية إلا أننا نلتمس من هذا الشرط من خلال المادة 77 من فقرتها 2 بنصها « كما يمكن أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق » وهذا التحقيق يجري عند الضرورة من طرف رجال الأمن للتأكد من أن سلوك المرشح لا يتنافى وممارسة الوظائف والمهام المرغوب شغلها²، والواقع أن هذا الموقف يمثل تراجعاً تشريعياً لأن حسن السير والسلوك يعتبر شرطاً ضرورياً لا يمكن الاستغناء عنه نظراً لأن أخلاق الشخص لها علاقة وطيدة بطبيعة عمله الذي يتطلب أن يكون القائم به حسن السمعة ومحل الثقة والأمانة والنزاهة والشرف

الفرع الثاني: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً

يفترض أن الموظف لم يتولى مسبقاً أي وظيفة عمومية ثم فصل منها لأسباب تأديبية ، وهو ما يمنعه من تولي وظيفة عمومية من جديد. وقد اشير الى هذا المنع في الامر رقم 66_133 بنصها : " العزل فيمكن ان ينتج عنه ضمن الشروط المحددة بمرسوم، المنع من التوظيف في الادارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية." ففي ظل هذا الأمر كان المنع جوازياً وغير محدد بمدة.

أما في ظل الامر 06_03 فقد نص في المادة 185 منه على : " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة العزل او التسريح ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية. " ومن هذه المادة نستشف ان العزل والتسريح يمنعان الشخص من الالتحاق بوظيفة عمومية مرة اخرى

¹: المادة 31 و 38 من المرسوم 85-59م.لغى.

²: سعيد مقدم، المرجع السابق ، ص 45.

لثبوت عدم جدارته لذلك ، وفي هذا مبالغة ومغالاة في هذا المنع ، فالموظف شخص طبيعي معرض لارتكاب الأخطاء ، التي تعرضه للعزل من منصبه ولكن لا يجوز منعه من الالتحاق بوظيفة اخرى ، وكان الاجدر بالمشرع ان يحدد مدة زمنية معينة للمنع .

المبحث الثالث : ضابط الكفاءة

يشترط المشرع كما باقي التشريعات الأخرى أن تتوفر في المرشح للوظيفة العمومية جملة من الصفات التي لها علاقة بأداء الوظيفة تتمثل هذه الصفات في الوعي العقلي واللياقة البدنية والذهنية والصحية والمؤهل و السن القانوني اللازم الذي تتطلبه الوظيفة وهذا ما سنتناوله في مطلبين :

المطلب الأول: السن القانوني و المؤهلات

المطلب الثاني: اللياقة البدنية والذهنية.

المطلب الأول: السن القانوني و المؤهلات

للالتحاق الوظائف العمومية اشترط المشرع الجزائري سنا قانونيا اختلف مع اختلاف كل مرحلة مرت بها الجزائر كما اشترط مؤهلات خاصة بكل منصب و رتبة ، نتناولها مع التوضيح في الفرعين الآتيين :

الفرع الاول: السن القانونية

لم يحدد المشرع الجزائري سنا معينة للتعيين في الوظائف العمومية وقد يعود سبب ذلك لنقص الإطارات والكفاءات بعد الاستقلال وترك مهمة تحديد ذلك لتقدير الإدارة حسب نوع وطبيعة كل وظيفة وما تتطلبه من قدرة وصفة ذاتية¹.

لقد نصت المادة 2 الفقرة الأولى من المرسوم 62-503 مؤرخ في 19/07/1962

المتضمن تدابير مشجعة للدخول الى الوظيفة العمومية على شرط السن وحددته بسبعة عشرة سنة للالتحاق بالوظيفة العمومية¹.

¹: عبد العزيز السيد الجوهري المرجع السابق ، ص79.

إما في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 66-133 فنص في المادة 25 فقرة الثالثة على انه « لا يمكن لأي شخص أن يعين في الوظيفة العمومية... إذا لم تتوفر فيه شروط السن..» وما يستخلص من هذه المادة الى أن المشرع لم يقوم يتحدد سن معين إلا أنه ترك ذلك للقوانين الأساسية الخاصة إلا أنه ورد عليه استثناء في المادة 27 بالنسبة للأعضاء جيش التحرير الوطني.²

إما بالنسبة للقانون 78-12 فجاء في نص المادة 44 « يحدد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة ولا يمكن في إي حال أن يقل عن 16 سنة » ومن نص

يرجع تحديد السن الأدنى للتوظيف للقوانين الأساسية الخاصة للمؤسسة المستخدمة فلها الحرية في تحديد ذلك على أن لا تقل عن 16 سنة.³

إما في القانون 06-03 فقد نصت المادة 78 على أن تحدد السن الدنيا للالتحاق بالوظيفة العمومية بثمانية عشر (18) سنة كاملة، وعليه فان السن الدنيا المفروض للالتحاق بالوظيفة العمومية محددًا بثمانية عشر سنة كاملة.

الفرع الثاني: المؤهلات

ويعني هذا الشرط توفر أمرين في المرشح للوظيفة العامة:

الأول: أن يكون المرشح مؤهلاً تأهيلاً علمياً فنيا بحيث يكون قادر على القيام بواجباته بما يحقق الهدف من إنشائها بأحسن صورة ممكنة.

الثاني: أن يكون المرشح مؤهلاً تأهيلاً نفسياً شخصياً بحيث يتماشى وطبيعة الوظيفة وما تتطلبه من قدرات ومقومات شخصية إضافة إلى صفات المرشح الشخصية.⁴

¹: المرسوم 62-503 مؤرخ في 19/07/1962 المتضمن تدابير مشجعة للدخول الى الوظيفة العمومية الجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ : 20 جويلية 1962.

²: المادتين: 25-27 من القانون 66_133 ملغى.

³: المادة 44 من القانون 78-12 ملغى.

⁴: احمد طراش، المرجع السابق، ص 79.

لم ينص القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 66/133 على هذا الشرط وترك ذلك للقوانين الخاصة أم القانون رقم 78/12 فقد نص في مادته 55 منه على أنه «يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناء على تقدير إجمالي من خلال شهادته...».

وقد نصت المادة 31 من المرسوم 85/59 على أنه «لا يحق لأحد أن يوظف في مؤسسة عمومية إلا إذا توفر فيه ما يأتي: يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل...».

إما القانون 06/03 فقد نص على أنه لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه شروط المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها¹.

وتجدر الإشارة إلى أن شرط المؤهل للالتحاق بالوظيفة العام قد أصبح بمقتضى الأمر 06/03 شرطا مشتركا بين كافة أسلاك ورتب موظفي المؤسسات والإدارات العمومية وكذا مقياس حاسما أو ضروري في التصنيف السلمي للرتب ضمن الشبكة الاستدلالية المرتبات الموظفين².

ف نجد مثلا المرسوم التنفيذي 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2001 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف نجده قد اشترط بالنسبة لوظيفة إمام أو مرشد ديني شهادة في العلوم الإسلامية أما وكيل الأوقاف فالشهادة المطلوبة قد تكون علوم إسلامية ، حقوق ، علوم اقتصادية ومالية ومانجمنت³.

وقد أكد المشرع الجزائري من خلال المادة 79 من الأمر 06/03 السالف الذكر على أنه يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين⁴.

لكن من الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة المؤهلات المطلوبة، وإنما ترك ذلك إلى القوانين الخاصة بكل سلك والتي يعادل عددها 38 قانون ونذكر من بينها القانون الخاص بأسلاك شبه طبي، (المرسوم التنفيذي 11-121 المؤرخ في 03-30-2011 المتضمن

¹: المادة 75 من الأمر 06-03

²: بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص 51.

³: عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 100.

⁴: المادة 79 من الأمر 06-03 .

القانون الخاص بالموظفين المنتمين أسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية الجريدة الرسمية عدد 17) والقانون الخاص بالأسلاك الخاصة بالأمن الوطني ، الرسوم التنفيذية 10-323 المؤرخ في 22/12/2010 المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الأمن الوطني الجريدة الرسمية عدد78)¹

المطلب الثاني: اللياقة البدنية والذهنية

تتفق أنظمة الوظيفة العمومية على اشتراط خلو المترشح للوظيفة خلو المرشح للوظيفة العمومية من الأمراض المزمنة أو المعدية التي تعيق أداءه للعمل و تعطل مصالح المواطنين ، أو العاهات الجسدية أو العقلية بسبب غيابه المتكرر و الناتج عن مرضه .

الفرع الاول: اثبات اللياقة البدنية و الذهنية

يجب على المرشح للوظيفة العمومية أن يثبت أن لديه القدرة على ممارسة وظيفة عمومية معينة أو تثبت له اللياقة الصحية المباشرة تلك الوظيفة ويتم الإثبات عن طريق تسليم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس أو محلف تبين أن المعني سليم وغير مصاب بأي مرض يحول دون ممارسة مهامه.

ولقد نص المشرع الجزائري مختلف قوانين الوظيفة العمومية المتتالية على شرط اللياقة البدنية حيث جاء في نص المادة 25 من قانون 66-133 «لا يمكن لأي شخص ان يعين في وظيفة عمومية... إذا لم تتوفر فيه شروط و اللياقة البدنية المفروضة لممارسة الوظيفة».

ولقد نصت أحكام المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بشروط اللياقة البدنية للقبول في الوظائف العمومية وملخص ما جاء في أحكام المادة الأولى من المرسوم على المتقدم للترشح للوظيفة العمومية أن يقدم :

- شهادة طبية صادرة من طبيب محلف من الطب العام تثبت خلو المعنمين أيمرض لا سيما السرطان والشلل بما فيها الأمراض العقلية أو العاهات التي لا تتلاءم وشغل وظيفة عمومية.

¹: حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 21.

- شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المرشح من الإصابة بالسل أو شغائه النهائي منه¹.

وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 59-85 في مادته 21 على «اللياقة البدنية المطلوبة الممارسة الوظيفة» وضمن نفس السياق جاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قانون رقم 03-06 إذا نصت المادة 75 في فقرتها الأخيرة على «ان تتوفر فيه شروط... والقدرة البدنية والذهنية...».

ولا يكفي توفر القدرة البدنية بل يجب أن توافقها القدرة الذهنية، فالأمر يتعلق بوظيفة عامة فينبغي أن تستند إلا الأشخاص المؤهلين الذين اثبتوا خلوه ممن اي عائق ذهني يحول دون ممارستهم لوظائفهم².

ولقد أوضح المنشور رقم 16 الصادر في 29 أفريل 2006 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الموجه لمسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات العمومية بأنه ينبغي إثبات هذا الشرط من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب طب عام، طب الصدر، طب العيون... وقد جاءت تعليمة لاحقة وضحت كيفية تطبيق المنشور السالف الذكر لمكروهي التعليم رقم 637 المتعلقة بشرط الأهلية البدنية، حيث جاء فيها اشتراط شهادة طب العيون والتي تخص فقط أسلاك الحماية المدنية أسلاك الأمن إدارة السجون أسلاك الجمارك، إدارة الغابات وأسلاك الحرس البلدي³.

الفرع الثاني : حالة ذوي الاحتياجات الخاصة

أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من شغل الوظائف العمومية ، و إنما هو شرط عام مقيد بنصوص خاصة .

والإعاقة البدنية لا تمنع من الالتحاق ببعض الوظائف في بعض الأحيان لذلك نصت بعض القوانين على إدماج المعاقين في الحياة العملية⁴ ومن تلك القوانين قانون رقم 02/09

¹: بوعكازيسرى ، المرجع السابق ، ص 49.

²: عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 99.

³: بوعكازيسرى، المرجع السابق، ص 51.

⁴: فاطمة الزهراء جدو ومن معها، المرجع السابق ، ص 80.

الفصل الأول: ضوابط التوظيف في التشريع الجزائري

الصادر في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم حيث نصت المادة 24 منه على أنه « لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختيار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة»¹.

و هنا نشير إلى أن المؤسسات و الإدارات العمومية لابد أن تلتزم بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة وهي 1% ، وفقاً لما نصت عليه المادة 27 من القانون رقم 09-02 و المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق في حماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم .
والملاحظ ان نسبة 1 % نسبة ضئيلة لا تتماشى وتطلعات هذه الفئة المحرومة ، و عدد خريجي الجامعات سنويا من ذوي الاحتياجات الخاصة.

¹: القانون 09-02 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 14 ماي 2002.

الفصل الثاني:
إجراءات التوظيف في التشريع
الجزائري

الفصل الثاني: إجراءات التوظيف في التشريع الجزائري

إلى جانب الضوابط المذكورة سالفًا هناك مجموعة من الضوابط نستطيع أن نطلق عليها اسم الضوابط الإجرائية ان صح التعبير، هذه الضوابط الإجرائية وضعها المشرع تجسيدا لمبدأ الكفاءة و تكافؤ الفرص في شغل الوظائف العمومية ، وذلك باتخاذ نظام المسابقات أساسا لتحقيق ذلك. كما وضع آليات خاصة للتوظيف إضافة إلى فرض رقابة صارمة من قبل مفتشيه التوظيف العمومي .

سنحاول التطرق إلى هذه الإجراءات من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: طرق التوظيف

المبحث الثاني : آليات التوظيف

المبحث الثالث: رقابة مفتشية التوظيف العمومي على التوظيف

المبحث الأول: طرق التوظيف

نضم المشرع الجزائري طرق التوظيف للالتحاق بالوظائف العمومية في

المادة 80 من الأمر 03-06

وصدرت بشأنه نصوص تنظيمية تمثلت في المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹ الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها المؤرخ في 25 أبريل 2012 وهذا لإضفاء مرونة على إجراءات تنظيم مسابقات التوظيف ويحدد المرسوم كفايات تنظيم المسابقات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجراءاتها.

_ المسابقة على أساس الاختبارات .

_ المسابقة على أساس الشهادات.

_ الامتحان أو الاختبارات المهنية.

عن طريق التوظيف المباشر من بين المرشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا

منصوصا عليه في القوانين الأساسية ، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة².

وللوقوف على هذه الطرق الأساسية للتوظيف تناولنا المطلبين التاليين بشيء من

التفصيل :

المطلب الأول: نظام المسابقات

المطلب الثاني : الفحص المهني والتوظيف المباشر

المطلب الأول: نظام المسابقات

المسابقة هي التطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة ،فهي تزود الادارة

بكفاءات عالية تنعكس ايجابا على مستوى خدمات المرافق العامة، و قد اخذ المشرع

¹: المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 الذي يحدد كفايات تنظم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في

المؤسسات الإدارية العمومية وإجراءاتها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 26 بتاريخ 03/05/2012.

²: المادة 80 من الأمر 06 - 03.

الجزائري بطريق المسابقة بداية من الامر رقم 66_133 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية من خلال المادة 26 منه، و تطرق له المرسوم التنفيذي رقم 85_59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية بموجب المادة 34 منه، و المادة 80 من الامر 06_03 السالفة الذكر ، وقسمت المسابقات إلى مسابقات على اساس الاختبار و مسابقات على اساس الشهادات .

الفرع الاول : المسابقات على أساس الاختبار

يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الاختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون النجاح في امتحان او اختبار المسابقة هو الفاصل النهائي للتعيين في الوظيفة العمومية والإدارية فالإدارة تعلن عن حاجتها لبعض المناصب وتعطي المواصفات والشروط المطلوبة ثم تقوم بإجراء اختبار للمتقدمين وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المرشحين حسب العلامات و النتائج التي تحصل عليها وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المرشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعمليات التوظيف¹.

المادة 81 من الأمر 06 - 03 التي تنص على « يعلن نجاح المرشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو المسابقة على أساس الشهادة أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق » .

تتخذ المسابقة على أساس الاختبار صور وأشكال مختلفة قد تكون شفوية او كتابية او الاثنين معا وبالرجوع الى المرسوم التنفيذي 12 - 194 الذي يحدد كفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجرائها حيث تنص المادة 09 منه « بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات و الفحوص المهنية :

_ الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية.

¹: حسونة بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 72، 73.

_ عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها ، وعند الاقتضاء ، النقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي ،

_ برامج المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية¹»

حسب التعليم رقم 38 المؤرخة في : 02 أوت 2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، نجدها نصت في النقطة الثانية منها على البرامج التي تشملها المسابقة فوجد مثلا أسلاك المتصرفين في رتبة متصرف يتمثل برنامج الاختبار الخاص بها

1- اختبار الثقافة العامة مدة ثلاث ساعات المعامل²02

2_ اختبار اختياري في احد الميادين التالية:

- القانون العام.

- القانون الدستوري .

- القانون الإداري.

- الاقتصاد و المالية العامة .

- المناجمنت العمومية.

المدة ثلاث ساعات المعامل 03

3_ اختبار في اللغة الأجنبية المدة ساعتان والمعامل 02.

الفرع الثاني : المسابقات على أساس الشهادة

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل العلمي او الشهادات التي تحصل عليها المرشح الحظ الأوفر في التوظيف ، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة بالطريقة الأولى ، ثم تقوم

¹: المرسوم التنفيذي 12 - 194 الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارات العمومية وإجراءاته.

²: التعليم رقم 38 المؤرخة في : 02 أوت 2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية مجموعة المنشير والتعليمات المديرية العامة للوظيفة العامة العمومية أكتوبر 2008 ، ص 227 .

بنفسها بدراسة ملفات المرشحين وتطبيق معايير الانتقاء المنصوص عليها قانونا. وتكون الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادة المحددة أدناه وكذا التطبيق المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية الآتية:

ملائمة مؤهلات تكوين المرشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.

تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة. الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المرشح في التخصص مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.

تاريخ الحصول على الشهادة.

نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء .

زيادة على ذلك يمكن أن يستفيد بعض المرشحين طبقا لتشريع المعمول بها من تكوين ملف الترشيح وكذا حدود السن¹.

كما نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 أنه تفتتح المسابقات والامتحانات حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين كما يوضح هذا القرار على الحصول الأسلاك أو الرتب التي من أجلها تم فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية بالإضافة إلى نمط التوظيف وعدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل سلك أو رتبة.

وكذلك الشروط القانونية المشاركة في المسابقة بالإضافة إلى تاريخ فتح المسابقة وانتهائها. كما يتضمن هذا القرار تشكيل لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة كما تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 تم إظهار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية على مواقع الانترنت للسلطة المطلقة

¹: فاطمة الزهراء جدو، إيمان العبيداني، سلطنة سكاغلي، المرجع السابق، ص 83-84.

للوظيفية العمومية وكذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو المصقات أو بأي وسيلة أخرى ملائمة. و بينت المادة 03 من نفس المرسوم الحالات التي يلجا فيها للتوظيف بطريق المسابقة على أساس الشهادة ، وتكون عندما تتوفر المؤسسة العمومية على أعوان متعاقدين أو في إطار أجهزة إدماج حاملي الشهادات و المساعدة على الإدماج المهني الذين يستوفون الشروط القانونية المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعينة.

المطلب الثاني: الفحص المهني و التوظيف المباشر

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لكل من الفحص المهني والتوظيف المباشر كطريقتين من طرق التوظيف في الفرعين التاليين :

الفرع الاول : الفحص المهني

يعتبر التوظيف عن طريق الفحوصات المهنية أحد أنماط التوظيف التي نصت عليها بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة ، ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ، تجري الفحوصات المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين و سائقي السيارات ، و الحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني - يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 4 أشهر .

- يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية وكذا مركز أو مراكز الامتحان.

و قد نصت المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 على انه تجرى الامتحانات او المسابقات والفحوص المهنية من أجل أقصاه 4 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة ويمكن تمديد هذا الأجل عند الاقتضاء شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

وفي حالة عدم إجراء المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية في اجل 5 أشهر يصبح قرار فتح المسابقة أو الامتحان أو الفحوص المهنية باطلا ويعلم المترشحين بذلك¹ لجنة الانتقاء تجري مقابلة مسابقة على أساس الشهادة من قبل لجنة انتقاء وتتكون هذه اللجنة زيادة على السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا من عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة.

دور مسئول مركز الامتحان:

يكلف مسئول مركز الامتحان بضمان السير الحسن للاختبارات المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية فيكلف بما يلي:
ضمان احترام النظام الداخلي للمؤسسة من المرشحين للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

إنشاء مراكز ملحقه للامتحان عن الاقتضاء.

ضمان سرية مواضيع الاختبارات و أوراق الامتحان.

تعيين أعضاء لجنة اختبار مواضيع الاختبارات لجنة الاختبار الشفهي عند الاقتضاء.

عند ارتكاب أي مخالفة للنظام الداخلي لمركز الامتحان وكل غش أو محاولة غش يثبت قانونا يعرض صاحبها الى إقصاء المرشح المسبب في ذلك إضافة الى ذلك عقوبة تأديبية في حالة ما إذا كان المرشح موظفا.

في حالة غياب المترشح عن المقابلة لاحد اختبارات القبول أو النجاح النهائي يؤدي ذلك الى إقصائه².

الإعلان عن النتائج:

يعد المترشحين في اختبارات القبول للمسابقات والفحوص المهنية ناجحين اذا تحصلوا على معدل

10/20 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 20/5.

¹: المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

²: فاطمة الزهرة جدو، إيمان العبيداني، سلطانة سكاڤلي، المرجع السابق، ص 87، 88.

وتحدد قائمة المرشحين الناجحين في اختبارات القبول أو النجاح النهائي القائمة على مستوى مركز الامتحان والمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية عن طريق الإصاق بكل طريقة ملائمة.

يستثنى المرشحين المعلق عن نجاحهم في اختبارات القبول من قبل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وذلك لإجراء الاختبارات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل تاريخ المقرر إجراء الاختبارات.

في حالة عدم نص المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية اختبارات شفهية فان قائمة المرشحين الناجحين يحددها اللجنة، تحدد قائمة النجاح النهائي في المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق وحدود المناصب المالية المفتوحة من بين المرشحين الحاصلين على معدل سنوي 10/20 على الأقل دون الحصول على علامة إقصائية. بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات: تحديد قائمة المرشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية المفتوحة من قبل اللجنة¹.

القوائم الاحتياطية:

تعد لجنة النجاح النهائية قوائم احتياطية حسب درجة الاستحقاق وذلك بهدف استبدال المترشحين الناجحين بسبب تخلفهم عن المناصب أو لشغل مناصب أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين او فحصين.

وتنه صلاحية القوائم الاحتياطية نهائيا عند تاريخ فتح المسابقة او الفحص المهني للسنة الموالية وعلى أقصى تقدير قبل تاريخ اختتام هذه السنة المالية.

وتنشر السلطة التي لها صلاحية التعيين بأي وسيلة ملائمة القبول وقوائم النجاح النهائي والقوائم الاحتياطية وتبلغ هذه القوائم الى المصالح المركزية أو المحلية التابعة

¹: المواد من 23 الى 27 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل أقصاه 7 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعهما.

يتم تعيين المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية حسب الحالة إما بصفة متربص أو تم ترقيةهم في الرتبة الأعلى ويقبلون لتكوين المتخصصين.

تبلغ نسخة التعيين أو الترقية إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب حالة في أجل أقصاه 10 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقعها¹.

الفرع الثاني: التوظيف المباشر

تنص المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمادة 80 من الأمر 03-06 المؤرخة في 15 يوليو 2006. فالمادة 34 تحوي التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كيفيات مما يلي:

- 1 المسابقة على أساس الاختبارات.
- 2 في المسابقة على أساس الشهادة.
- 3 الامتحانات أو الاختبارات المهنية.
- 4 الاختبار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم خبرة مهنية كافية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد استشارة لجنة الموظفين.
- 5 عن طريق التوظيف المباشر لكن حسب شروط الآتية:

أ- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية².

ب- من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها في المقطع أعلاه.

¹: المواد من 28 الى 30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

²: المادة 34 من المرسوم 85-59 ملغى.

ج- وعلى سبيل الاستثناء من المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للالتحاق بمناصب العمل وهذه الحالات الآتية:

- إما لإحداث سلك جديد.

- إما لتوفر احتياجات استثنائية أو خاصة ببعض الأسلاك التي تحدد قائمتها حسب الحالة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين¹.

ويقصد بطريقة التوظيف المباشر هي قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس ومعاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية وعلمًا ونظرًا لكثرة عدد المتقدمين فإن هذه المدارس والمعاهد تضع شروطًا للالتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية واللياقة الصحية والأدبية والسن حتى يلتحق بالمؤسسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف حيث تلتزم الدولة بتعيين خريجي المدارس والمعاهد².

كما ينص المرسوم 64- 155 المؤرخ في 08/06/1964 المعدل والمتمم المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة الذي إنشأه بموجبه المدرسة الوطنية للإدارة التي تم إنشائها سنة 1964 والذي جاء في مادته الأولى بان تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية وفي المصالح الخارجية أي أن المدرسة الوطنية للإدارة تتكفل بتقديم التكوين العلمي والتدريب التقني والتقني للمنخرطين في إطارها من أجل إعدادهم لتقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية³.

ويتم التوظيف بالطريقة المباشرة أي دون خضوع الشخص المترشح للإجراءات المسابقة أو الاختبار وهذا الإجراء كما هو مبين في المادة 34 من المرسوم 85/59 وهو إجراء خاص بخريجي المعاهد العمومية للتكوين بالنسبة للمساعدين الإداريين وهذا

¹:هاشمي خرقى، المرجع السابق، ص 140-141.

²: شريف يوسف حلمي خاطر، المرجع السابق، ص 61.

³:باكرية محمد، المرجع السابق، ص 28، 29.

ما نصت عليه المادة 36 من المرسوم 89/224 حيث ينص فيها على انه: " يمكن أن توظف المساعدين الإداريون الرئيس على أساس الشهادات وفي حدود 25 % وذلك من المناصب المطلوب شغلها من سن المترشحين الحائزين على شهادة ليسانس أو شهادة معادلة لها والتوظيف المباشر شروط أقرتها المادة 34 من المرسوم 59-85 عن طريق التوظيف المباشر هي كالاتي:

1 من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسة والإدارات العمومية المعنية.

2 من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها سابقا¹.

¹: المادة 34 من المرسوم 85_59 ملغى.

المبحث الثاني : آليات التوظيف

سنتعرض في هذا المبحث الى المراحل المختلفة التي تمر بها مسابقات التوظيف و كيف نظمها المشرع الجزائري بدأ من مرحلة فتح المسابقة و الإعلان عنها إلى الإعلان عن النتائج وذلك من خلال مطلبين اثنين.

المطلب الاول : مرحلة فتح المسابقة ودراسة الملفات

المطلب الثاني: مرحلة سير المسابقات والفحوصات المهنية واعلان النتائج

المطلب الأول: مرحلة فتح المسابقة ودراسة الملفات

تعد مرحلة فتح المسابقة والاعلان عنها و دراسة ملفات المرشحين وقبولها او رفضها أهم خطوة في التوظيف ،لنتاولهم خطوة خطوة حسب الآتي :

الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة

يعتبر فتح المسابقة والإعلان عنها اهم الضوابط التي تضمن تطبيق مبدأ الجدارة والكفاءة ، وذلك لما يكفله من إعلام اكبر قدر من المواطنين ، فيشترط ان يكون واضحا ومفصل لا إبهام فيه ،وتتم مرحلة فتح المسابقة والاعلان عنها حسب الإجراءات الآتية :

تطبيقا لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المصالح المركزية او المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل أقصاه 05 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه

يتم تبليغ نسخة من القرار او المقرر المشار أعلاه عن طريق الإيداع لدى المصالح المختصة للوظيفة العمومية، مقابل وصل استلام.

ويتعين على المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أن تبدي رأيها في مطابقة القرار أو المقرر، للتنظيم المعمول به، في أجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامه وباقتضاء هذا الأجل يعتبر رأي المطابقة مكتسبا. بهذا الصدد تجدر

الإشارة إلى أن الهدف من رأي المطابقة إصلاح الوظيفة العمومية و التأكد من مدى مطابقة أحكام قرار او مقرر الفتح.

ومنه يجب أن يتم إشهار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وفق الكيفيات المحددة في المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194.

وفي هذا الإطار ينبغي إشهار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في اجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية. يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية في أجل أقصاه 07 أيام عمل ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة لمصالح الوظيفة العمومية. يتم إشهار المسابقات والفحوص المهنية المخصصة للتوظيف الخارجي.

أ_ عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة وبكل وسيلة أخرى ملائمة بالنسبة للرتب المرئية في الصنف 10 على الأقل.

ويجب أن يتم الإشهار في الصحافة المكتوبة في يومية وطنية باللغة العربية ويومية وطنية باللغة الفرنسية على الأقل.

ب _ عن طريق الإلصاق على مستوى وكالات التشغيل وبكل وسيلة أخرى ملائمة للرتب الأخرى.

وبخصوص أجال التسجيل في المسابقة والامتحانات والفحوص فإنها تنطلق ابتداء من تاريخ أو الإعلان في الصحافة المكتوبة او الإلصاق وتمتد لمدة 15 يوم على الأقل وثلاثين يوم على الأكثر وتتولى الإدارة المعنية رفض ملفات المترشحين التي تصل خارج هذه الأجال.

الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية

تقوم اللجنة حسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 بالتثبت في طلبات المشاركة لمختلف المرشحين. بمجرد فتح التسجيلات بدراسة ملفات الترشح الواردة ويجب الانتهاء من هذه العملية في اجل أقصاه 10 أيام التي تلي تاريخ غلق التسجيلات.

يترتب عن دراسة ملفات المرشحين إعداد محضر حسب النموذج خاص بتعليمية تدون فيه على الخصوص ما يلي:

أ_القائمة الاسمية للمرشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة او الامتحان او الفحص المهني بالنظر إلى استيفائهم الشروط المطلوبة ومحتوى ملفاتهم .

ب_القائمة الاسمية للمرشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان أسباب الرفض (عدم استيفاء الشروط المطلوبة ونقص الوثائق، أو عدم مطابقة التخصص...).

تبلغ نسخة من المحضر المذكور أعلاه مرفقة بنسخة من أو لإعلان للمسابقة او الامتحان المهني في الصحافة المكتوبة او عن طريق الإلصاق إلى المصالح المركزية او المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة في أجل لا يتعدى 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ غلق التسجيلات¹.

تلتزم المؤسسة أو الإدارة العمومية إعلام المرشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة بواسطة رسائل فردية وعن طريق الإلصاق على مستوى أماكن العمل وبأية طريقة أخرى ملائمة (برقية، صحافة مكتوبة، بريد الكتروني، رسالة قصيرة، مواقع الانترنت...) في أجل أقصاه 10 أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة او الامتحان او الفحص المهني.

يترتب عن دراسة الطعون إعداد محضر إضافي لقائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقات والامتحان والفحص المهني وكذا قائمة المترشحين الذين رفضت ملفاتهم نهائيا مع توضيح أسباب الرفض .

تبلغ نسخة من المحضر الإضافي للمصالح المركزية او المحلية للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة².

¹:المواد 11 ، 12 ، 15 من المرسوم التنفيذي رقم 12- 194، الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في

المؤسسات الإدارية العمومية وإجراءاته .

²: المادة 15 من المرسوم 12 - 194.

المطلب الثاني: مرحلة سير المسابقة والاختبارات المهنية وإعلان

النتائج

بعد إعداد القوائم النهائية للمتسابقين تبدأ مرحلة تنظيم المسابقة أو الفحص المهني وسيرها ليتم أخيرا إعلان النتائج وتتم هذه الإجراءات حسب الآتي :

الفرع الأول : مرحلة سير المسابقات والفحوصات المهنية

فيما يتعلق بإجراء المسابقات على أساس الشهادات تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بنفسها بدراسة ملفات المرشحين وبتنقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها في القرار المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية¹.
غير أن الهدف من المقابلة هو الحصول على المعلومات حول الشخص المتقدم للعمل المساعدة الإدارة في اتخاذ قرار الاختيار وكذلك توفير المعلومات التي تعكس ضرورة المنظمة وطبيعة عملها ومن تم تساعد الأفراد حول قرار الاستمرار في خطوات التعيين².

كذلك يعهد تنظيم إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية للتكوين.
وتعتبر لاغيه وعديمة الأثر المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المنظمة من طرف المؤسسات الغير مؤهلة قانونا.

الفرع الثاني : مرحلة إعلان النتائج

يعتبر ناجحون في اختبارات القبول للمسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، فقط المرشحون الذين تحصلوا على معدل يساوي 10 من 20 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية تقل عن 5 / 20.
تحدد قائمة المرشحين المعنيين من قبل لجنة تتكون من. مسؤول المؤسسة مركز الامتحان، او ممثله، رئيسا.

¹:باكريةمحمد ، المرجع السابق ، ص 26.

²: سهيلة محمد عباس ،ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي دار وائل لطباعة والتوزيع ، 2003 ، ص 83.

ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين او السلطة الوطنية حسب الحالة،
عضوا.

مصححين اثنين (02) الاختبارات المسابقة او الامتحان او الفحص المهني
عضوين.

وتحدد قائمة المترشحين المقبولين نهائيا، حسب درجة الاستحقاق وفي حدود
المناصب المالية المفتوحة من طرف لجنة.

وقصد السماح المؤسسات والإدارات العمومية استبدال المترشحين الناجحين نهائيا
في المسابقة والامتحانات والفحوص المهنية تتولى لجان القبول النهائي أيضا إعداد
قوائم احتياط حسب درجة الاستحقاق .

ومن وجهة أخرى وبغية الاستغلال الرشيد للمناصب الشاغرة وتلبية الاحتياجات
الضرورية لمؤسسة والإدارات العمومية للمستخدمين تبقى قوائم الاحتياط صالحة إلى
غاية فتح المسابقة او الامتحان أو الفحص المهني للسنة المالية الموالية وكأقصى حد
التي ما قبل تاريخ غلق السنة المالية المعينة ويمكن اللجوء إلى هذه القوائم بصفة
استثنائية لشغل المناصب المالية المحرزة خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين او
امتحانين أو فحصين مهنيين لأحد الأسباب، تقاعد نقل، التسريح، العزل، الاستقالة،
الوفاة¹.

¹: المواد 24 _ 25 من المرسوم التنفيذي 12 _ 194

المبحث الثالث: رقابة مفتشية التوظيف العمومي على التوظيف

إن رقابة مفتشية التوظيف العمومي رقابة قديمة فهي منذ صدور المرسوم 526-62 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 15 لسنة 1962 وهذا ما نعني أن جهاز مفتشية الوظيفة العمومية تنشأ قبل صدور القانون الأساسي الأول للوظيفة العامة أي قبل 2 جوان 1966 ولازال جهاز المفتشية موجودا متجانس مع تطور المنظومة القانونية الجزائرية¹، ويمارس رقابته الادارية على التوظيف . ولمعرفة مفهوم هذه الرقابة وأهميتها ونطاقها ارتأينا دراستها من خلال مطلبين :

المطلب الأول : مفهوم الرقابة الإدارية

المطلب الثاني : نطاق رقابة مفتشية التوظيف العمومي

المطلب الأول : مفهوم الرقابة الإدارية لمفتشية التوظيف العمومي

ترتبط هذه الرقابة بمفهوم السلطة الرئاسية وبمبدأ التدرج الهرمي الذي يميز التنظيم الإداري فلهيئات العليا دور مباشر في مراقبة الهيئات التي تدونها ويعتمد هذا النوع من الرقابة على التدخل المباشر للسلطة الرئاسية أو بواسطة أجهزة مختصة تتولى إما بصفة لاحقة او بصفة سابقة النظر في مدى مطابقة القرارات المتخذة أو المشاريع القرارات المزمع اتخاذها حسب الحالة للأحكام القانونية السارية المفعول².

الفرع الأول: تعريف الرقابة الإدارية

يمكن تعريف الرقابة الإدارية بأنها وظيفة تقوم بها السلطة المختصة بقصد التحقيق من أن العمل يسير وفقا للقوانين والأنظمة وضمن اطر الأهداف المحددة ، وعن طريق الرقابة الإدارية تتأكد من مدى انسجام العمل الذي يقوم به القطاع الذي يخضع للرقابة للقوانين والأنظمة وهذا بغرض رصد مواطن الضعف وحصر الأخطاء، فكأن الرقابة الإدارية هي حصن يحمي مبدأ المشروعية الأعمال الإدارية ولما كانت

¹: المرسوم 526-62 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 15 لسنة 1962

²: هاشمي حربي، ، المرجع السابق، ص 375-376.

الأعمال الإدارية تنقسم الى انفرادية تجسد في القرارات الإدارية وأعمال تعاقدية تتجلى في العقود المختلفة والصفقات كان لازم لحماية مبدأ المشروعية إي تخضع كل هذه الأعمال لبعض الرقابات ومن بينها الرقابة الإدارية¹.

وهناك أجهزة كثيرة تمارس الرقابة الإدارية كالوزارات و المفتشيات ونسلط الضوء على رقابة مفتشية الوظيفة العمومية.

الفرع الثاني : خصائص الرقابة الإدارية

وينبغي أن نضع نصب أعيننا أن كل نوع من الرقابة حتى يكون فعالا وناجحا يجب أن يتصف بما يلي:

- 1- أن تكون الرقابة مرنة.
- 2- أن تكون الرقابة قليلة التكاليف فلا فعالية في رقابة ينتج عنها نفقات كثيرة تثقل كاهل الخزينة العامة
- 3- ينبغي أن توفر هذه الرقابة الوسائل اللازمة والكافية لجعلها ذات فعلة وأداء.
- 4- ينبغي أن تمارس الرقابة في الوقت المناسب لها الزمن من أهمية بالغة في علم التسيير وفي علم الإدارة.
- 5- ينبغي أن يكون الهدف من الرقابة هو إصلاح مواطن الضعف والتصدي للأخطاء وان لا تحيد عن هذا الهدف².

الفرع الثالث : اهمية الرقابة الإدارية لمفتشية التوظيف العمومي

تكمن أهميتها في:

- 1_ ان رقابة مفتشية التوظيف العمومي تنصب بالأساس على المسار الوظيفي للموظف العام لما ينجم عن أهمية خاصة بالنظر لمكانة الموظف العام في حد ذاته فهو يد الدولة ويتحدث باسمها ويمارس سلطتها ويصدر القرارات نيابة عنها ويحمل ختمها لذلك أن الدولة لا تساوي أكثر مما يساويه الموظف العام.

¹: عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 56

²: عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 61-62.

ثم أن أهمية الموظف العام تعود أيضا لعلاقة الفرد بالإدارة هذه العلاقة الدائمة والمستمرة فهي تبتدى شهادة الميلاد وتنتهي برخصة الدفن وبين الوثيقة الأولى والأخيرة هناك وثائق لا ترى النور لولا تدخل الموظف العام.

أن أهمية رقابة جهاز مفتشية التوظيف العمومية تزداد درجتها عند التوقف على بعض الأرقام التي تشير أن قطاع الوظيفة العمومية يضم حتى سنة 2010 الإعداد التالية موزعين بين 417-564 موظف دائم مما يمثل 62% 301.687 عون متعاقد بما يمثل .

2_ أن الغرض الأساسي من رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية هو حماية مبدأ المشروعية والمحافضة على قوانين الجمهورية وأنظمتها المختلفة فكأنها يناط بهذا الجهاز إرساء دولة القانون والمؤسسات الوظيفة وكل وظيفة يخضع لشروط وإجراءات سواء فيما يخص الالتحاق بها أو التثبيت في احد درجاتها أو الترقية في سلمها وهو ما يفرض وجود جهاز رقيب على أداء كل هذه العليات الإدارية.

3_ أن قطاع التوظيف العمومي قطاع حساس ذو مكانة خاصة فوظائف الدولة ليست مكفولة لأي كان للالتحاق بها بما يفرض أن يمارس جهاز رقابة دورة لحماية هذه المكانة وحساسة هذا القطاع.

4- ما ينبغي على هذه الوقاية أهمية خاصة أن قطاع الوظيفة العمومية قطاع متنوع يضم أسلاكا متنوعة وقطاعات نشاط متباينة بنسب مئوية مختلفة وهي كما يلي:

- قطاع التربية 31.1 % - القطاع الداخلية والجماعات المحلية 30.9 %

- قطاع الصحة العمومية 11.9 %

- قطاع التعليم العالي والبحث العلمي 6.5%

- قطاع المالية 4.1 %

- قطاع التكوين والتعليم المهنيين 2.4%

- قطاع العدل 2.1%

- قطاعات أخرى 11.2%

ومن الطبيعي القول أن لكل قطاع قانون أساسي وهو ما يعطي أهمية خاصة للوقاية التي يمارسها جهاز مفتشية التوظيف العمومية.

المطلب الثاني: نطاق الرقابة التي تمارسها مفتشية التوظيف العمومي

على التوظيف

وما نقصده هنا هو الرقابة التي تقع على منظومة التوظيف وفق ما جاءت به القوانين الأساسية الخاصة والتي جاءت تطبيقاً للأمر 03-06 ، ويندرج هذا في الفرع الأول ثم نتطرق إلى الرقابة التي ترد على تنظيم و إجراءات المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية و اعلانها استناداً إلى المرسوم التنفيذي رقم 194-12 المؤرخ في 04/25 /2012 والمحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها وذلك في فرع ثاني .

الفرع الأول: الرقابة على منظومة التوظيف

تكلف مصالح الوظيفة العامة بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194-12 بإجراء رقابة لاحقة على مشروعية القرارات والمقررات المتعلقة بفتح وتنظيم المسابقات والفحوص المهنية و إجرائها في المؤسسات والإدارات العمومية مع التشريع والتنظيم المتعلقين بالمسار أو الحياة المهنية للموظف وفق القوانين الأساسية الخاصة لكل سلك على حد ¹، جاء هذا بعد ان قام الوزير الأول بإصدار التعليمات رقم 01 المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية ² التي جاءت عقب الكشف عن بطء الإجراءات الجاري العمل بها استناداً إلى الأمر رقم 06/03 السالف الذكر وكذا النصوص التنظيمية المنبثقة عنه والتي تهدف إلى ضمان وحدوية الوظيفة العمومية والمساواة بين المواطنين في الالتحاق بالمناصب وكذا ضمان شفافية إجراءات التوظيف.

¹ هاشمي حربي، المرجع السابق، ص 377

² التعليمات رقم 01 المؤرخة في 11/04/2011 المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية

وباستقراء المواد 31.32.33.34 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194¹ نجد مهمة مصالح الوظيفة العمومية تركز على احترام ومطابقة الإجراءات المتعلقة بالتوظيف والترقية للتنظيم المعمول به وفي سبيل ذلك يمكنها أن تطلع على أي قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية واجرائها واعلان نتائجها.

كما ينجر عن عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو مركز الامتحان، لإطار التنظيم أو إجراء نمط التوظيف وعلان النتائج . أما في حالة عدم وجود المنصب المالي الشاغر أو عدم استيفاء المترشح الناجح نهائيا للشروط القانونية المطلوبة انعدام أثر قرار التعيين .

كما ان مصالح مفتشية التوظيف العمومي وفق التعلية رقم 01 و المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور أعلاه مطالبة بمراقبة معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادات وكذا التقيط المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية

الفرع الثاني: مراقبة الإجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وعلانها

يتمثل دور مفتشية التوظيف العمومي بالنسبة لتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية و

اعلانها في الرقابة التي تجريها عليها وذلك من خلال:

- 1_ تحديد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية .
- 2 _ إبداء رأي بالمطابقة للقرار أو المقرر للتنظيم المعمول به المتضمن فتح المسابقة وتشكيل لجنة الانتقاء والقبول أو النجاح النهائي وذلك في حدود 5 ايام عمل ابتداء من تاريخ توقيعهما².

¹المرسومالتنفيذيرقم12-194 المؤرخفي 2012/ 04/25

والمحددلكيفياتتنظيمالمسابقاتوالامتحاناتوالفحوصالمهنيةفيالمؤسساتوالإداراتالعمومية

²المادة 110 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 -

كما على مصالح التوظيف العمومي إبداء أريها بالمطابقة في حدود 7 ايام ابتداء من تاريخ استلامهما وعند فوات الأجل يعد الرأي المطابق مكتسبا¹.

فمن خلال استقراء المرسوم التنفيذي، نجد ان صلاحيات مصالح التوظيف العمومي في مجال التوظيف واسعة انطلاقا من بدء المسابقة إلى غاية إعلان النتائج ناهيك عن التعيين في المنصب المراد شغله وذلك استنادا إلى ما سبق ذكره.

كما ان القرارات والمقررات التي تصدرها الإدارات العمومية تخضع إلى رقابة قبلية في بعض الأحيان و الى رقابة بعدية في أحيان أخرى وذلك حسب طبيعتها غير أن القرار المقصود من المادة 11 الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكورة أعلاه هو أن تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتبليغ نسخة من مقرر أو قرار فتح المسابقات و الامتحانات كان والفحوص المهنية حسب الحالة إلى المصالح المركزية أو المحلية التابعة للسلطة المكلفة بالتوظيف العمومية، في أجل أقصاه 5 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعهما. وبذلك تبدي هذه الأخيرة رأيها في مطابقة القرار أو المقرر التنظيم المعمول به في أجل أقصاه سبعة أيام عمل ابتداء من تاريخ استلامهما وبانقضاء هذا الأجل يعتبر الرأي مكتسبا.

¹المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194-

الخاتمة

الخاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع حق التوظيف في التشريع الجزائري ، وبعد استعراض مختلف جوانبه، استخلصنا بعض الملاحظات والتي توصلنا من خلالها للإجابة على الإشكاليات المطروحة و يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- إن التوظيف في الجزائر يقوم على مبدئين أساسيين هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة لضمان تزويد المؤسسات العامة بموارد بشرية ذات كفاءة.
- حاول المشرع الجزائري ضمان أكبر قدر من المساواة بين المرشحين بإجراء تعديلات على ضوابط التوظيف وشروطه ، كما خفف من بعض الشروط كشرط اللياقة البدنية وما اقره بشأن الخدمة الوطنية من أجل تسهيل الالتحاق بالوظيفة.
- ابتعاد المشرع عن ظاهرة المحسوبية و تطبيق مبدأ الجدارة بجعل المسابقات هي الطريقة الوحيدة للوصول الى الوظيفة ، قصر دور المؤسسات العمومية على تلقي ملفات المترشحين ، وجعل مركز الامتحان بعيد عن الإدارة.
- فرض رقابة إدارية صارمة على التوظيف من خلال مفتشية التوظيف العمومي وما تلعبه من دور رقابي على جميع مراحل وإجراءات التوظيف قبلي و بعدي .
- حاول المشرع ضمان حق التوظيف لكل مواطن وجعله حق دستوري بإجراء مجموعة من التعديلات بداية من اول تنظيم وهو الامر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46- المؤرخ في 08/06/1966 وصولا الى الامر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية

2006، المتضمن القانون الأساسي، العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد16، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2006.

ورغم الاجتهادات التي قام بها المشرع من أجل تحقيق مبدأ المساواة والجدارة في تقلد الوظيفة العامة، إلا أن التوظيف في الجزائر ما زال يشكو من عدة نقائص وجدت البيروقراطية والمحسوبية الطريق من خلالها ، على المشرع تداركها ليستمر بخطى ثابتة في الاتجاه الذي رسمه في سبيل الأفضل ، ولأجل ذلك ارتأينا وضع بعض الاقتراحات لعلها تساهم ولو بالقليل في تفادي تلك النقائص ومن بين هذه الاقتراحات :
فبنسبة لشرط التأجيل في الخدمة الوطنية ، فان المرشحين يجدون صعوبة في منحهم هذا التأجيل بسبب الشروط المجحفة ، فحبذا لو خففت بعض هذه الشروط لتسهيل الحصول على التأجيل وخاصة بالنسبة لخريجي الجامعات حديثا ، لإعطائكم فرصة الالتحاق بالعمل .

وبنسبة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة ، فان حصولهم على الوظيفة بات شبه مستحيلا، فحبذا لو توضع وظائف خاصة بهذه الفئة الاجتماعية ، مع السماح لمن لا تأثر عليهم إعاقته من تقلد وظائف أخرى ،من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية ،
وبنسبة للوظائف العليا ، فلو انه يفتح المجال للالتحاق بها عن طريق المسابقة مع وضع شروط معينة للالتحاق بها ، باستثناء الوظائف شديدة الحساسية والتي تستوجب تدخل الإدارة.

وبنسبة للمسابقات ، فان الامتحان الشفوي يفتح المجال لتلاعب الإدارة ، فحبذا لو الغي ، واكتفت الإدارة بالامتحان الكتابي مع إعلان نتائجه رفقة العلامات المتحصل عليها من قبل كل مرشح لتفادي الغموض واللبس ،وفي المسابقات على أساس الشهادة أيضا ، لو تتولى مصالح الوظيفة العمومية دراسة الملفات وإعلان النتائج رفقة سلم التنقيط ومعاملات الانتقاء، لضمان النزاهة و الشفافية

الخاتمة

وبنسبة للرقابة الإدارية لمفتشيه الوظيف العمومي ، فحبذا لو فرضت الرقابة السابقة على جميع مراحل التوظيف إضافة للرقابة اللاحقة، وجعل الرقابة سرية ومباغثة ، لكشف ما تقوم به الإدارة من خرق واضح للقانون كذلك لجعلها تحرص على تطبيقه خوفا من المساءلة.

وفي نهاية هذه الدراسة ، لاحظت انه رغم ما تكرسه الدولة من جهود لضمان حق التوظيف او تحقيق المساواة و الجدارة في تولي الوظائف العامة ، إلا أن الإدارة تجد دائما طريقا للمحسوبية والبيروقراطية والمحاباة في التوظيف ،هذا ما يطرح إشكالا قد يكون موضوع بحوث لاحقة و هو مدى تقييد الإدارة بتطبيق أحكام قانون الوظيفة العامة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا : قائمة المصادر:

1* الدساتير:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1963 المؤرخ في :10 سبتمبر 1963 الصادر في الجريد الرسمية عدد 64 بتاريخ 10 سبتمبر 1963.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976 بموجب الأمر 76 - 97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 الصادر في الجريد الرسمية عدد 94 بتاريخ 24 نوفمبر 1976.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989 بموجب مرسوم رئاسي 89 - 18 المؤرخ في:08 فيفري 1989 الصادر في الجريد الرسمية عدد 09 بتاريخ 01 ماس 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996 بتاريخ 28 نوفمبر 1996 معدل و متمم بالقانون 02 - 03 المؤرخ في : افريل 2002 معدل و متمم بالقانون 08 - 19 المؤرخ في: 15 نوفمبر 2008 المعد و المتمم بالقانون 16 - 01 المؤرخ في:06 مارس 2016 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في: 07 مارس 2016.

2- القوانين :

- قانون 78- 12 المؤرخ في : 05 اوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الجريد الرسمية عدد 32 المؤرخ في 08/08/1978 ملغى.
- قانون 90 - 11 المؤرخ في: 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 25 افريل 1990 المعدل و المتمم بالقانون 97- 02 مؤرخ في: 11 جانفي 1997 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ : 12 افريل 1997.
- القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 37 لسنة 1998 المعدل و المتمم بموجب القانون العضوي 11 - 13 المؤرخ في 26 يونيو 2011 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله والمنشور في الجريدة الرسمية العدد 43 سنة 2011.
- القانون 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 14 ماي 2002.

3- الأوامر:

- الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46- المؤرخ في 08/06/1966 ملغى.
- _ الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل والمتمم بالقانون 06 - 23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل والمتمم بالقانون رقم 16 - 02 المؤرخ في: 19 يونيو 2016 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 37 بتاريخ 22 يونيو 2016 والمتضمن قانون العقوبات.
- _ الأمر 72-50 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن الورقتين 2،3 من صحيفة السوابق القضائية وتأثيرها الصادرة في جريدة الرسمية رقم 86 الصادرة في 26 أكتوبر 1972.
- الأمر 74 - 103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلق بالخدمة الوطنية الصادر في جريد الرسمية عدد 99 الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1974.
- _ الأمر 05-01 المؤرخ في المتضمن قانون الجنسية معدل ومتمم للأمر 70- 86 المؤرخ في: 15 ديسمبر 1970 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 15 بتاريخ: 27 فبراير 2005.
- الأمر 06-03 المؤرخ في :15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي، العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية عدد16، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2006.
- الأمر 66-144 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلقة بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظيفة العمومية وتنظيم اللجان الطبية الصادر في الجريدة الرسمية رقم المؤرخ في 08/06/1966.
- 4 - المراسيم الرئاسية والتنفيذية:
- _ المرسوم رقم 64- 155 المؤرخ في 08/06/1964 المعدل والمتمم المتعلق بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة الصادر في الجريدة الرسمية عدد 05 المؤرخة في 12/06/1964.
- المرسوم التنفيذية 84 - 10 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد الاختصاص اللجان المساوية الأعضاء وتشكيلها وعملها الصادرة في الجريدة الرسمية عدد 03 بتاريخ: . 1984/01/17
- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 13 بتاريخ : 24 مارس 1985 ملغى.

- المرسوم التنفيذي 95-124 المؤرخ في 29 أبريل 1995 يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في المديرية العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم التنفيذي 95-125 المؤرخ في 29 أبريل 1995 يتعلق بمتفشيات الوظيفة العمومية.
- المرسوم التنفيذي 95-126 في 29 أبريل 1995 والذي جاء معدل ومتم للرسوم رقم 66-145 المذكور والمنشور في الجريدة رقم عدد 26 سنة 1995.
- المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 16 بتاريخ 06 مارس 1996.
- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في: 25 افريل 2012 الذي يحدد كفيات تنظم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات الإدارية العمومية وإجراءاتها الصادر في الجريدة الرسمية عدد 26 بتاريخ : 03 ماي 2012.
- المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 3 يوليو 2014 المتضمن تحديد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الصادر في الجريدة الرسمية عدد رقم 41 بتاريخ: 06/07/2014

5- التعليم:

- التعليم رقم 38 المؤرخة في : 02 أوت 2008 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية مجموعة المناشير والتعليمات المديرية العامة للوظيفة العامة العمومية أكتوبر 2008 .
- التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية قبل التوظيف التي تم إلغائها بموجب التعليم رقم 06 المؤرخة في 06 ماي 2008.
- التعليم رقم 01 المؤرخة في 11/04/2011 المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية

ثانيا : قائمة المراجع:

1): الكتب:

- جمعية محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية. - خالد خليل طاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة ، دراسة المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة عمان، الأردن ، 1998.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010.
- سهيلة محمد عباس ،ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي دار وائل لطباعة والتوزيع 2003.
- شريف يوسف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006.
- فاطمة الزهراء جدو، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر.
- عبد الغني بسيوني عبد الله القانون الإداري، الدار الجامعية ، بيروت ، 1993.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد ، القضاء الإداريين، مطبعة مزوار الجزائر.
- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 0603 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 1436هـ-2015م.
- عمار عوابدي، القانون الإداري، الدار الجامعية بيروت الجزء الثاني النشاط الإداري الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر ،2005.
- كمال زمور، مرشد تطبيقي لسير المستخدمين في المؤسسات الإدارية العمومية دار بلقس للنشر ، الجزائر 2014 .

- كنعان نواف ، القانون الإداري الوظيفة العامة ، القرارات الإدارية العقود الإدارية ، الأموال العامة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة التوزيع ، عمان 2007.
- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989.
- ماجد راغب الحلو، علم الإدارة ومبادئ الشريعة الإسلامية ، الدار الجامعية الجديدة للنشر الإسكندرية ، مصر ، 2004
- محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 1999.
- محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعة الجزائر 1992.
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2013.

ثانيا : المذكرات:

1- رسائل الدكتوراة:

- محمد الأحسن ، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، أطروحة النيل شهادة الدكتور في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي 2015- 2016.

2 مذكرات ماجستير:

- أحمد طرشي، التعيين في الوظائف العامة بين النظام الإسلامي والقانون الجزائري دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص شريعة وقانون ، جامعة الجزائر 1، الموسم الجامعي 2016-2017.
- بوعكازيسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة النيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراة تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2015 - 2016 .

- شوقي بركاني ، الإضراب في الوظيفة العمومي ، رسالة ماجستير في قانون الإدارة في الإدارة العامة ، معهد الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أم البواقي، الموسم الجامعي، 2009. 2008 -

3- مذكرات ماستر:

- باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق تخصص إدارة مالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة زيان عاشور الجلفة ، الموسم الجامعي 2016 2017. - حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الموسم الجامعي 2013-2014.

- خلادي مبروكة، عمير نور الهدى، حمامي علاء الدين، مركز الموظف العام في الإدارة الجزائرية، دراسة حالة بلدية الأبيض سيد الشيخ ولاية البيض ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس تخصص الإدارة العامة ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، الموسم الجامعي -2016. 2015

- خياط فتحي، سياسة التوظيف في المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية دراسة حالة (سياسة التوظيف بمدنية أملاك الدولة لولاية تلمسان) مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية جامعة أبي بكر بلقايد ،مركز جامعي بمغنية ، الموسم الجامعي 2015-2016 .

- دليلة مرابط ، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة قسم الحقوق ، الموسم الجامعي 2016_ 2017.

- رجيمي مسعودة ، الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركات نقله ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الموسم الجامعي 2015-2016.

- غوقى هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق و علوم سياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الموسم الجامعي 2013-2014.

- كدروسي محي الدين، مفتاح يحي، إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر وأثرها على أداء المرفق العام دراسة حالة العيادة المتعددة الخدمات الشهيد عباس مصطفى سعيدة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية جامعة مولاي الطاهر سعيدة، الموسم الجامعي 2016 - 2017.

- معيزة رشيد ، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري : مذكر النيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013 - 2014.

- ليلي بن سليمان ، أساليب التوظيف في الجزائر دراسة حالة : قباضة ضرائب برج عمر ادريس (اليزي)، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الموسم الجامعي 2012 - 2013.

4- مذكرة تكوين:

قرفافمحمد ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة نهاية التكوين قبل الترقية ، دورة فيفري 2015. ثالثا: المحاضرات:

- د. بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الدكتور طاهر مولاي بسعيدة ،موسم الجامعي 2014- 2015.

- عبدلي سهام، ملخص قانون الوظيفة العامة في ظل الأمر 06/03 جامعة الأخوة منتور، قسنطينة ، السنة الثالثة ، 2014-2015.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

نموذج رقم (1)
استمارة معلومات للمشاركة في المسابقة على أساس
الاختبارات للالتحاق برتبة

إطار خاص بالإدارة المنظمة للمسابقة
تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة.....
رقم التسجيل: تاريخ التسجيل (إيداع الملف).....

1- المعلومات الشخصية

- اللقب: الاسم:
- ابن(ة): و
- تاريخ الأزيداد:
- الجنسية:
- الوضعية العائلية: متزوج (ة) نعم لا عدد الأولاد
- هل لك صفة ذوي حقوق الشهيد: نعم لا
- هل أنت من ذوي الاحتياجات الخاصة: نعم لا أذكر طبيعة الإعاقة:
- مكان الإقامة: البلدية: الولاية:
- العنوان:
- رقم الهاتف:
- عنوان البريد الإلكتروني:
- الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية: مؤدي معفى مؤجل مسجل
- مرجع الوثيقة: الرقم: تاريخ الإصدار:

2- معلومات حول الشهادة (أو المؤهل) المتحصل عليه

- تسمية الشهادة:
- الشعية: التخصص:
- تاريخ الحصول على الشهادة (أو المؤهل): رقم:
- مدة التكوين للحصول على الشهادة: من إلى/...../.....
- المؤسسة المسلمة للشهادة:

3- معلومات حول الوضعية المهنية الحالية (بالنسبة للمترشحين العاملين)

- تسمية الوظيفة أو الرتبة المشغولة عند تاريخ الترشح للمسابقة:.....
- تاريخ أول تعيين :
- تاريخ التعيين في الرتبة أو المنصب المشغول حالياً:.....
- الصنف:.....
- الدرجة:.....
- مرجع موافقة الهيئة المستخدمة لمشاركة المترشح في المسابقة: الرقم..... التاريخ.....
- السلطة التي لها صلاحية الإمضاء:.....
- عنوان الإدارة:.....
- الهاتف:.....فاكس..... البريد الإلكتروني:.....

أنا الممضي أدناه أصرح بشرفي بصحة المعلومات المبينة في هذه الوثيقة و أتحمّل كل تبعات
عدم صحة أو دقة المعلومات بما في ذلك إلغاء نجاحي في المسابقة.

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

نموذج رقم (1)
استمارة معلومات للمشاركة في المسابقة على أساس
الشهادة للالتحاق برتبة

إطار خاص بالإدارة المنظمة للمسابقة
تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة.....
رقم التسجيل: تاريخ التسجيل (إداع الملف).....

1- المعلومات الشخصية

- اللقب :
- الاسم :
- ابن(ة) : و
- تاريخ الأزيداد :
- الجنسية :
- الوضعية العائلية : متزوج (ة) نعم لا عدد الأولاد
- هل لك صفة ذوي حقوق الشهيد : نعم لا
- هل أنت من ذوي الاحتياجات الخاصة : نعم لا أذكر طبيعة الإعاقة :
- مكان الإقامة: البلدية: الولاية:
- العنوان :
- رقم الهاتف :
- عنوان البريد الإلكتروني:
- الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية : مؤدي معفى مؤجل مسجل
- مرجع الوثيقة : الرقم: تاريخ الإصدار:

2- معلومات حول الشهادة (أو المؤهل) المتحصل عليه

- تسمية الشهادة :
- الشعبية : التخصص:
- تاريخ الحصول على الشهادة (أو المؤهل) : رقم:
- مدة التكوين للحصول على الشهادة: من إلى/...../.....
- المؤسسة المسلمة للشهادة:

5- معلومات حول الأشغال و الدراسات المنجزة (إن وجدت)

المجلة أو الدورية المنشور بها		تاريخ النشر			طبيعة العمل و الدراسة
التاريخ	العدد	التسمية	السنة	التشهر	

6- معلومات حول الخبرة المهنية (إن وجدت)

سبب إنهاء علاقة العمل	شهادة العمل أو عقد العمل		الفترة		الوظيفة أو المنصب المشغول	تسمية الإدارة أو المؤسسة (الهيئة المستخدمة)
	التاريخ	الرقم	إلى	من		

7- معلومات حول الوضعية المهنية الحالية (بالنسبة للمترشحين العاملين)

- تسمية الوظيفة أو الرتبة المشغولة عند تاريخ الترشح للمسابقة:
- تاريخ أول تعيين:
- تاريخ التعيين في الرتبة أو المنصب المشغول حالياً:
- الصنف:
- الدرجة:
- مرجع موافقة الإدارة المستخدمة للمشاركة في المسابقة: الرقم: التاريخ:
- صفة السلطة صاحبة الإمضاء:
- عنوان الإدارة:
- الهاتف: فاكس: البريد الإلكتروني:

أنا الممضي أدناه أصرح بشرفي بصحة المعلومات المبينة في هذه الوثيقة و أتحمّل كل تبعات عدم صحة أو دقة المعلومات بما في ذلك إلغاء نجاحي في المسابقة.

إمضاء المعني

الفهرس :

المقدمة

- دوافع اختيار الموضوع.....ب
- أهمية الموضوع.....ج
- أهداف الموضوع.....ج
- طرح الاشكالية.....د
- المنهج المتبع.....د
- 02** الفصل التمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة والموظف في التشريع الجزائري.....
- 03** المبحث الاول: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري.....
- 03** المطلب الاول: تعريف الوظيفة العام.....
- 03** الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة.....
- 03** أولا : الاتجاه الموضوعي.....
- 04** ثانيا:الاتجاه الشخصي.....
- 05** الفرع الثاني: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري.....
- 07** المطلب الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العامة.....
- 07** الفرع الأول : المصادر الوطنية.....
- 07** أولا: الدستور.....
- 08** ثانيا : التشريع العادي (القانون).....
- 08** ثالثا: النصوص التنظيمية.....

09	رابعاً : الاجتهاد القضائي
09	خامساً: قانون العمل
09	الفرع الثاني: المصادر الدولية
09	المبحث الثاني: الموظف العام في التشريع الجزائري
10	المطلب الاول: تعريف الموظف العام
10	الفرع الأول: تعريف الموظف العام
11	الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام
11	اولاً: شرط التعيين
14	ثانياً: تعيين الموظف من السلطة المختصة
14	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام
14	الفرع الأول: حقوق الموظف
15	01 : الحق في الراتب
15	02 : الحق في الحماية
15	03: الحق في العطل
16	04 : الحق النقابي والحق في الإضراب
16	05 : الحق في التكوين والترقية
17	06 : الحق في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتقاعد
17	07 : الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة
17	08 : الحقوق المتعلقة بصفة المواطنة الحقوق السياسية
17	الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

- 18.....01: الالتزام بالقيام بالخدمة.....18
- 18.....02: واجب الطاعة18
- 18.....03: الالتزام بكتمان السر المهني18
- 20.....المبحث الثالث: المبادئ العامة للتوظيف20
- 20.....المطلب الاول :الاساس القانوني لمبادئ التوظيف20
- 20.....الفرع الأول: الأساس الدستوري20
- 20.....01: بالنسبة لمبدأ المساواة20
- 21.....02 : بالنسبة لمبدأ الجدارة21
- 21الفرع الثاني: الأساس التشريعي21
- 22.....01: بالنسبة لمبدأ المساواة22
- 22.....02 : بالنسبة لمبدأ الجدارة22
- 23.....المطلب الثاني :مضمونها والاستثناءات الواردة عليها23
- 23.....الفرع الأول: مضمون مبدأي المساواة والجدارة23
- 23.....اولا: مبدأ المساواة23
- 24.....01: المساواة بين الجنسين في التوظيف24
- 25.....02 : عدم التمييز في التوظيف بسبب الآراء25
- 25.....ثانيا:مبدأ الجدارة25
- 26.....الفرع الثاني: الاستثناءات الوارد على المبدئين26
- 27.....أولا: نظام الوظائف المحجوزة27
- 27.....ثانيا: الوظائف العليا.....27

- 27..... ثالثا : المكان الجغرافي
- 29..... الفصل الاول: ضوابط التوظيف في التشريع الجزائري
- 30..... المبحث الاول: ضابط الانتماء و الولاء
- 30..... المطلب الاول : الجنسية
- 30..... الفرع الأول: الجنسية الاصلية و المكتسبة
- 32..... الفرع الثاني:الاستثناء الوارد على شرط الجنسية
- 32..... المطلب الثاني: الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية
- 33..... الفرع الأول:الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية عند الترشح للوظيفة
- 34..... الفرع الثاني : الوضعية اتجاه الخدمة بعد التوظيف
- 34 المبحث الثاني: ضابط الأخلاق
- 35..... المطلب الاول : التمتع بالحقوق المدنية و السياسية وعدم وجود تنافي
- 35..... الفرع الأول: الحقوق المدنية والسياسية.
- 36..... الفرع الثاني: عدم وجود تنافي
- 37..... المطلب الثاني: حسن السيرة والسلوك وعدم الفصل مسبقا من الخدمة تأديبيا
- 37..... الفرع الاول: حسن السيرة والسلوك
- 38..... الفرع الثاني: عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا
- 39..... المبحث الثالث: ضابط الكفاءة
- 39..... المطلب الاول : السن القانوني و المؤهلات
- 39..... الفرع الاول: السن القانونية
- 40..... الفرع الثاني: المؤهلات

- 42.....المطلب الثاني: اللياقة البدنية والذهنية
- 42.....الفرع الاول: اثبات اللياقة البدنية و الذهنية
- 43.....الفرع الثاني : حالة ذوي الاحتياجات الخاصة
- 46.....الفصل الثاني: اجراءات التوظيف في التشريع الجزائري
- 47.....المبحث الاول: طرق التوظيف
- 47.....المطلب الاول: نظام المسابقات
- 47.....الفرع الاول : المسابقات على أساس الاختبار
- 49.....الفرع الثاني : المسابقات على أساس الشهادة
- 51.....المطلب الثاني: الفحص المهني و التوظيف المباشر
- 51.....الفرع الاول : الفحص المهني
- 54.....الفرع الثاني: التوظيف المباشر
- 57.....المبحث الثاني : آليات التوظيف
- 57.....المطلب الاول: مرحلة فتح المسابقة و دراسة ملفات الترشح
- 57.....الفرع الأول: مرحلة فتح المسابقة
- 57.....الفرع الثاني: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية
- 60.....المطلب الثاني : مرحلة سير المسابقة والاختبارات المهنية و اعلان النتائج
- 60.....الفرع الاول : مرحلة سير المسابقات والفحوصات المهنية
- 60.....الفرع الثاني : مرحلة إعلان النتائج
- 62.....المبحث الثالث: رقابة مفتشيه الوظيف العمومي على التوظيف
- 62.....المطلب الأول: مفهوم الرقابة الإدارية لمفتشيه الوظيف العمومي على التوظيف

62.....	الفرع الأول: تعريف الرقابة الإدارية
63.....	الفرع الثاني : خصائص الرقابة الإدارية
63.....	الفرع الثالث : اهمية الرقابة الإدارية لمفتشية الوظيف العمومي
65.....	المطلب الثاني: نطاق الرقابة التي تمارسها مفتشيه الوظيف العمومي على التوظيف
65.....	الفرع الاول: الرقابة على منظومة التوظيف
66.....	الفرع الثاني: مراقبة الإجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية واعلانها
69.....	الخاتمة
73.....	قائمة المصادر و المراجع
81.....	الملخص
	الملاحق
	الفهرس

الخلاصة

الخلاصة :

استخلصنا من خلال هذه الدراسة ان حق التوظيف في المؤسسات العامة حق مستمد من الدستور الجزائري ، كرسه القانون ونظمه في مجموعة من القوانين يطلق عليها اسم " قانون الوظيفة العمومية " ، كما انه مبني على مبدئين اساسيين هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة ، واعطاهم المشرع اهمية خاصة ، فمن اجل تطبيق هذين المبدئين وضع مجموعة من الضوابط للالتحاق بالوظيفة العامة ، والتي يؤدي تخلف احدها الى الحرمان من التوظيف ، كما فرض مجموعة من الاجراءات و الآليات ، يؤدي خرق احدها الى بطلان الالتحاق بالمنصب ، و لأجل حماية حق التوظيف من الانتهاكات فرض المشرع رقابة ادارية صارمة كنوع من الضمانات الخاصة.

Conclusion

Par cette étude, nous avons conclu que le droit à l'emploi dans les institutions publiques découle de la Constitution algérienne , Il a été enchâssé et réglementé dans une série de lois appelées la « Loi sur la fonction publique » , Il est fondé sur les principes fondamentaux de l'égalité et de la méritocratie, et le législateur leur a accordé une importance particulière , Afin d'appliquer ces deux principes, un ensemble de contrôles a été mis en place pour l'entrée dans la fonction publique, L'échec de l'un d'eux conduit au déni de l'emploi, ainsi qu'à l'imposition d'un ensemble de procédures et de mécanismes , Afin de protéger le droit au travail contre les violations, le législateur a imposé des contrôles administratifs stricts comme forme de garantie spéciale.