

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



ضمانات حق الإنسان في تولي

الوظائف العامة

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

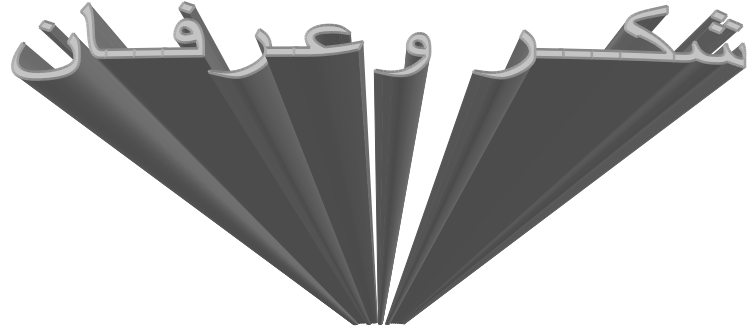
- عز الدين كيجل

إعداد الطالبة:

معاليم سعاد

الموسم الجامعي: 2012/2013





لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة ن
إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا
الكثير باذلين بذلك جهودا في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد .

وقبل أن نمضي نقدم أسمى آيات الشكر والتقدير والمحبة إلى الذين
حملوا أقدس رسالة في الحياة.....إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة
وأخص بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من وقف على المنابر وأعطى م
حصيلة فكره لينير دربنا، إلى الأساتذة الكرام في كلية الحقوق والعلوم
السياسية وأتوجه بشكر الجزيل إلى الدكتور "عز الدين كيجل" الذي تفض
بالإشراف على هذا البحث فجزاه الله عني كل خير فله مني كل التقدير
الاحترام.

وإلى الأستاذة بوقرة أم الخير على تعاونها معي والتي لم تبخل عا
بالنصائح السديدة و المعلومات المفيدة التي أثرت بها موضوع بحثي .

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا بروئيتك.

إلى حبيبتي الغالية التي تضل دوما شعلة النور التي تأخذ من روحها وتمنح لروحي، إلى أول ما نطقت به شفاهي، إلى ملاكي في الحياة إلى أعلى الحبايب... أمي الغالية.

إلى من تصبب جبينه عرقا ليوفر لي سبيل العيش الكريم... إلى من علمني أ الحياة كفاح وإرادة وأن النجاح مصدر للسعادة... أبي الغالي.

إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي إخوتي وأخواتي الأعزاء وأخيرا لا أنسى صديقاتي الوفيات اللاتي أحببتهن كثيرا كل من سهام، دنيا، كريمة، سهيلة.

مقدمة

إن الحقوق والحريات الفردية من القضايا الإنسانية الهامة التي أثارت الجدل بين المفكرين منذ أقدم العصور، وهي حقوق أصلية للإنسان، نشأت منذ الخلق الأول وتطورت مع الحضارة. ولقد كافحت البشرية من أجل تنظيمها وتأكيداتها حتى فرضتها ضمن نصوص قانونية وضمن معاهدات وإعلانات ومواثيق دولية من أجل نشر العدل والمساواة واحترام الكرامة الإنسانية، ولا يزال مبدأ المساواة بين البشر يشغل الرأي العام إلى يومنا هذا.

ومبدأ المساواة من المبادئ السامية التي كافحت البشرية من أجل تأكيدها والمطالبة بها في كل عصر من العصور، والمساواة بين الناس تعني أن النفس البشرية واحدة لا فرق بين إنسان وآخر فالناس متساوون ولا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو الدين أو اللون أو الرأي السياسي أو العقيدة فالناس من جنس واحد وإن تعددت ألوانهم وقبائلهم، فليس لعنصر معين أو سلالة معينة فضل على آخر، وإن المساواة مرتبطة بالحرية والعدالة فلا تنهض عدالة دون مساواة ولقد اهتمت العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية بهذا المبدأ ومنها المساواة في حق تولي الوظائف العامة في الدولة.

حيث تواجه الإدارات اليوم سواء كانت عمومية، أم خاصة بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات والتحولات التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المنظمات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف دول العالم، ولعل ما يميز التغيرات التي شهدتها القرن الحادي والعشرون هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد

البشرية، التي تعنى بإدارة شؤون أهم مورد في الإدارة منذ دخوله إليها وإلى غاية خروجه منها.

وتحصل الإدارة العمومية على مواردها البشرية من خلال عملية المسابقات التي تقوم بها والتي تهدف من ورائها إلى توفير العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة، وتحقيق التوافق بين متطلبات المنظمة وخصائص الفرد المرشح لشغل المنصب الشاغر عاملة بذلك على تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

هذه العملية تحتل أهمية كبيرة في جميع الإدارات لاسيما الإدارات العمومية باعتبارها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق أهدافها الاجتماعية ولأجل تحقيق هذه الأهداف بالفعالية المطلوبة كان لزاما عليها زيادة الاهتمام بمواردها البشرية اهتماما استراتيجيا من خلال حسن الانتقاء والتوظيف، إذ أننا لا نبالغ إذا قلنا أن مهمة انتقاء واختيار العاملين بالجهاز الإداري يعتبر المحور الرئيسي الذي تعتمد عليه الدولة في تنفيذ سياستها، التي يقع على كاهل الجهاز الإداري عبء تحقيقها.

ونظرا لزيادة الوعي بأهمية الموارد البشرية بالنسبة للإدارة بشكل خاص والتنمية الوطنية بشكل عام أولى المنظرون السياسيون عناية بالغة بالمعايير والأسس الواجب اتباعها من أجل اختيار أفضل الموظفين وأكفئهم لشغل المناصب التي تتناسب مع كفاءتهم ومؤهلاتهم، وقدراتهم.... هذا الاهتمام نلمسه على الصعيد الدستوري والقانوني، إذ نجد أن أغلب الدول ومن بينهم الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين تطبق على قدم المساواة، وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة

بالوظيفة العمومية في الجزائر، والتي حرصت على ضمان هذا الحق مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة وذلك بشكل حالة ضمنية لدور عملية التوظيف في انتقاء كفاءة وفعالية الموارد البشرية على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية بشكل عام في بلادنا.

الإشكالية

ومن هنا تأتي هذه الدراسة كمحاولة للوقوف على واقع عملية التوظيف على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية، أين تكتسب هذه العملية في هذا القطاع صبغة خاصة تميزها عن القطاعات الخاصة، لأنها تخضع لشكليات معقدة وإجراءات صارمة ومحددة مسبقا، أين تسهر الإدارة فيها على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية، سواء في الجانب الإداري أو المالي ولكن رغم ذلك يبق الأساس أن تختار من بين المرشحين الأكفاء، القادرين على خدمة الدولة بإخلاص وتفاني، وفاعلية طويلة مساهم المهني. وبناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في وضع أسس دقيقة تضمن حق الإنسان في تولي الوظائف العمومية ؟

أسباب اختيار الموضوع.

الرغبة في التعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم عملية التوظيف بالوظيفة العمومية في الجزائر.

إدراك الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الموارد البشرية، مما يستدعي زيادة الاهتمام بهذا المجال لأنه أداة لتحقيق هدف أي منظمة مهما كان نوعها ونشاطها.

محاولة التعرف على مختلف الصعوبات التي تواجه المسؤولين عن القيام بمهمة اختيار وتوظيف الموارد البشرية بالمنظمات العمومية ذات الطابع الإداري.

أهمية الموضوع:

تظهر أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالموارد البشري الذي أصبح عامل من عوامل الإنتاج، وذلك لكونه المسؤول عن تحريك العوامل الأخرى سواء المادية أو المالية، ولذا أصبح المورد البشري يمثل ثروة ثمينة يجب استغلالها والاستثمار فيها لتحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة يتوقف على مدى نجاحها في انتقاء الكفاءات من الموارد البشرية المؤهلة، والمشبعة بروح المسؤولية والشعور بالواجب، فلا يمكن للإدارة أن تؤدي مهامها بالشكل المطلوب إذا عجزت عن توفير الموارد البشرية المؤهلة لذلك، وهذا ما جعلها ملزمة على تبني سياسة توظيف رشيدة قائمة على مبدأ الجدارة والاستحقاق في شغل المناصب الشاغرة لاسيما إذا تعلق الأمر بالإدارات العمومية، التي تحمل على عاتقها مسؤولية تلبية حاجات ورغبات المواطنين من جهة ومسؤولية تحقيق أهداف الدولة وسياساتها التنموية من جهة أخرى لذلك فإن النقص النوعي، والعددي في الموارد البشرية اللازمة لأداء الإدارة لمهامها سيؤدي إلى تدني مستوى أدائها بسبب إسناد الوظائف إلى غير المتخصصين أو غير الكفاءة، وهذا ما نلمسه في الأجهزة الإدارية العمومية في الدول النامية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، وذلك رغم الموارد المالية الكبرى التي يتم إنفاقها

على عملية اختيار الموظفين العموميين ويرجع ذلك إلى نقص القائمين بهذه العملية بأهميتها وخطورتها الخاصة بالنسبة للقطاع العمومي كونه يشغل النسبة الأعلى من الموارد البشرية المتوفرة في المجتمع.

أهداف البحث

سنسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

محاولة الوصول بالدراسة إلى تحليل النصوص الدستورية وتحليل واقع الوظيفة العمومية بما يتلائم مع التطورات الحاصلة في المجتمع وتقرير مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية ونبذ التفرقة والمحسوبية التي تعبت بالجهاز الإداري وصولاً إلى أقصى درجة ممكنة في تحقيق وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العمومية.

إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية.

منهج البحث

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الاستنباطي (التحليلي) والمنهج المقارن لتناول جوانب الموضوع عن طريق استقراء المعلومات والبيانات من مصادر وجمع المعلومات الأكاديمية، كالكتب العلمية المتخصصة، الدراسات والبحوث السابقة ، ومع استخدام شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)، في إطار المنهج المقارن تخيرنا نماذج للمقارنة متباينة وأهمها مصر، الأردن، ليبيا، فرنسا وغيرها من الدول.

الدراسات السابقة

حسب إطلاعي وبحثي لم أتمكن من العثور على دراسات سابقة لمثل هذا الموضوع.

صعوبات البحث

لا يخلو أي عمل أو بحث نقوم به من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر ما يلي:

نقص المراجع المتعلقة بعملية التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية في بلادنا سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

تقسيمات البحث

وحتى نتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد في هذا البحث على الخطة التالية والمقسمة إلى فصلين:

الفصل الأول: مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية

تضمن هذا الفصل مبحثين وفيه سنتطرق إلى المساواة في تولي الوظائف العمومية والأساس القانوني له كما تطرقنا إلى التوظيف حسب الجدارة، مفهومها، الجدارة كأساس لتعيين تقيم مبدأ الجدارة .

الفصل الثاني: مبدأ تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العمومية

تضمن هذا الفصل مبحثين وسنتطرق إلى معايير تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العمومية وشروط الالتحاق بها، طرق الاختيار كما تطرقنا إلى أجهزة تنظيم شؤون الوظيفة العامة في الجزائر.

وفي الأخير خاتمة البحث، والمتمثلة في عرض حصيلة البحث، والتي هي عبارة عن مجموعة من النتائج والاستنتاجات التي تم الوصول إليها بعد إجراء الدراسة.

الفصل الأول

مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

➤ المبحث الأول: المساواة في تولي الوظائف العامة.

➤ المبحث الثاني: التوظيف حسب الجدارة.

الفصل الأول

مبدأ المساواة في تولي الوظائف العام

يعتبر مبدأ المساواة بصفة عامة حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة، فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد، بغيره يننفي معنى الديمقراطية، وينهار كل مدلول للحرية .

ومبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مظهر من مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات العامة وهو يرجع _ من ناحية أصله التاريخي _ إلى الثورة الفرنسية حيث نصت وثيقة إعلان حقوق الإنسان التي أعلنتها هذه الثورة عام 1789 في مادتها السادسة على أن جميع المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة، ولا فضل لأحدهم إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات ومواهب . ثم تطور ليصبح حق تكفله الدولة بما يتناسب مع خبرة وكفاءة الفرد⁽¹⁾.

وقد أصبح هذا النص منذ ذلك الوقت من المبادئ الدستورية التي تحرص دول العالم² على أن تضمنها دساتيرها، فقد تأكد هذا المبدأ في ديباجة دستور الجمهورية الرابعة الصادر سنة 1958 في فرنسا .

وإذا كانت فكرة المساواة في تقلد الوظائف قد نشأت في فرنسا نتيجة الثورة الفرنسية فإنها أصبحت الآن أساساً لتنظيم الوظيفة العامة في كل الدول الديمقراطية⁽²⁾ .

1/ كريم عبد الرحيم الطائي، حسين على الدريدي، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في المواثيق الدولية وبعض الدساتير العربية، (ط: د)، (الأردن: دار أيلة لنشر والتوزيع، 2010)، ص 175.

2/ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة، في النظام المقارن والتشريع الجزائري، الطبعة: الثانية، (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1988)، ص 5.

وهذا ما جاء في نص المادة 51 من دستور سنة 1996 الجزائري " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون "(1).

وعلى هذا الأساس سوف نقوم في هذا الفصل، بدراسة مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة من خلال مبحثين:

- المبحث الأول: المساواة في تولي الوظائف العامة.
- المبحث الثاني : التوظيف حسب الجدارة.

1/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية رقم 76، المادة رقم 51.

المبحث الأول

المساواة في تولي الوظائف العامة

يعتبر مبدأ المساواة وعدم التمييز في الوظيفة العامة أحد التطبيقات الجوهرية لمبدأ المساواة، ويمثل جزء من حقوق الإنسان المهمة والذي حرصت عليه المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات الدولية، واتجهت نحوه كافة الأنظمة الوظيفية المعاصرة في مختلف دول العالم المتقدم.

ويعني هذا المبدأ توفير المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، سواء عند التقدم للوظائف العامة والالتحاق بها، أو في أثناء مباشرتها والقيام بتبعاتها، لذا يجب دراستها بشيء من التحليل والتفصيل من خلال بيان معنى لمبدأ المساواة، وكذلك البحث في مدى قانونية مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة. وذلك من خلال المطالبين التاليين :

المطلب الأول

تعريف المساواة في تولي الوظائف العامة

ترتكز الديمقراطية على مجموعة من الأعمدة، بدونها تهوى و تتساقط، من هذه الأعمدة مبدأ الفصل بين السلطات، مبدأ المشروعية، تعدد الأحزاب، الانتخاب، الاعتراف بحقوق وحرريات الأفراد.

ومن أهم الحقوق و الحريات مبدأ المساواة بين المواطنين، ولذا تنص أغلب دساتير العالم على هذا المبدأ. ومن أهم صور المساواة : المساواة في شغل الوظائف العامة

الفرع الأول : معنى مبدأ المساواة بصفة عامة.

المساواة من الكلمات الرنانة التي إستهوت بغموضها الشعوب والجماهير التي لا تزال تهز مشاعرهم وتحرك نفوسهم في نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهي من الكلمات الكبيرة التي استعملها الزعماء والقادة والمصلحون ملأت بحوثها أسفار الفلاسفة والعلماء وشغلت أحداثها التاريخ في فصوله المختلفة.

لذا سنتناول دراسة مفهوم مبدأ المساواة وأنواعها فيما يلي:

أولاً: مفهوم مبدأ المساواة.

وبصفة عامة فإننا نستطيع القول بأن مبدأ المساواة يعني تساوي الأفراد أمام الدولة في مباشرة كل وظائفها، وفي تعاملهم مع بعض على قدم المساواة دون تمييز بينهم بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المركز الاجتماعي في اكتساب الحقوق وممارستها وتحمل الالتزامات وأدائها⁽¹⁾.

حيث ارتبطت كلمة المساواة بوجود البشر، واهتم بها التفكير الإنساني منذ عهد قديم ففلاسفة اليونان تحدثوا عن المساواة بإفاضة واعتبروها أساس للحكم الناجح لارتباطها بديمقراطية التي كانوا ينادون بها وترددوا بين المساواة المطلقة والمساواة النسبية ورجحت الأخيرة.

1/مصطفى الشريف، تولي الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، ماجستير، جامعة الجزائر، معهد العلوم الإدارية والقانونية، ص 76.

وكانت المساواة لديهم تشمل المساواة في إبداء الرأي في ساحة الشعب، والإسهام في الحياة العامة، والمساواة أمام القانون والمساواة المقرر لكل مواطن في المشاركة في تقرير النظام الاجتماعي.

ويرتبط مبدأ المساواة بمبدأ العدالة والحرية ارتباطاً شديداً، فالعدالة لا تتحقق إلا بتطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين، كما أنه لا وجود للحرية بدون المساواة، لأن المساواة هي الركيزة الأساسية لتحقيق الحرية بين الأفراد، وهذا ما أوضحه جون جاك روسو في كتابه "العقد الاجتماعي" أن الحرية لا يمكن أن تبقى بغير المساواة، كما أن المساواة أساس مبدأ الشرعية وتحقيق العدالة في المجتمع⁽¹⁾.

إن هذا المبدأ عرفه قدماء الإغريق حيث أنهم قاموا بتطبيق هذا المبدأ على المواطنين وبوجه خاص في مجال توليه الوظائف العامة والقضاء.

وعرف هذا المبدأ في الشريعة الإسلامية والقاعدة فيه . قوله تعالى ((يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله اتقاكم))⁽²⁾ صدق الله العظيم.

وقال رسوله الكريم محمد " أيها الناس إن ربكم واحد وإن أباكم واحد. كلكم لآدم وآدم من تراب. أكرمكم عند الله اتقاكم. ليس لعربي على أعجمي ولا لأعجمي على عربي فضل إلا بالتقوى ".

1/أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، (ط: د)، (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة 2011)، ص45.

2/ سورة : الحجرات، الآية 10 .

فالقاعدة الأساسية لحقوق الإنسان وحرياته تقوم على أساس مبدأ المساواة دون تمييز كان. فالعلو والسمو لا وجود لهما في الإسلام. فأقرار المساواة بين الناس يعني إعطاءهم نصيبهم من الحقوق والواجبات بالتساوي.

وان انهيار مبدأ المساواة يعني فقدان الحقوق والحرريات الأخرى فهذا المبدأ هو الذي يقوم عليه البناء الديمقراطي، فالتفاوت بين الناس يقضي على أهم منجزات الديمقراطية ويؤدي إلى تسلط فئة على أخرى، وإلغاء كل الضمانات المقررة لحقوق الناس وحررياتهم، وإن المطالبة بالمساواة من قبل المفكرين جاءت نتيجة رد فعل للواقع الاجتماعي القائم على التفرقة وعلى الطبقية والعنصرية⁽¹⁾.

فكانت المساواة هدف الثورات الكبرى في العالم، وكان انعدام المساواة هو الباعث إلى قيام الثورات الأمريكية والفرنسية في القرن 18.

ومن هنا يتضح أن للمساواة دور فعال في كثير من نوحى الحياة لذلك طالب بها الكثير من الفلاسفة والمفكرين وعمل على تجسيدها بكل ما للكلمة من معنى.

ثانياً: أنواع المساواة.

تعتبر المساواة الركيزة الأساسية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحرريات العامة وهي تأكيد لعدم وجود اختلاف طبيعي بين الأفراد في الحياة فتحاول منح الجميع نفس الفرص وذات الإمكانيات في الظروف الواحدة وكل فرصة يقرها القانون يجب توفيرها لغيره مادام في نفس الظروف فهي لا تعني الإطلاق في التطبيق. بل تعني المساواة بمعناه العام والذي تحقق من خلال المساواة القانونية

1/ مصطفى سالم مصطفى النجفي، المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة، دكتوراه، جامعة

أو الفعلية سواء أكانت مطلقة أو نسبية وهي لا تتنافى مع قيام عدم المساواة التامة بينهم لاختلاف ظروفهم، فالمساواة كما ذكرنا هي عدم التمييز بين الأفراد بسبب وضعهم السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي أو العقائدي... الخ وعدم التمييز إما أن يكون مطلقاً بين جميع الأفراد بلا تفرقة أو نسبياً ويطلق على هذا النوع المساواة المطلقة والمساواة النسبية ونوع آخر يشتمل على المساواة القانونية والمساواة الفعلية.

أ/ المساواة القانونية والمساواة الفعلية.

تعني المساواة القانونية أن يكون جميع الأفراد سواسية أمام القانون، أي أن تنطبق ذات القواعد القانونية على الجميع، سواء بالنسبة للحماية القانونية التي تضفيها عليهم أو بالعقاب الذي تفرضه، وتتميز هذه المساواة التي أخذت بها الديمقراطية التقليدية الغربية في ظل المذهب الفردي الحر بطابعين أساسيين أولهما الطابع القانوني لهذه المساواة، وثانيهما أنها مساواة سلبية، بمعنى أن يكفي أن تمتنع الدولة عن وضع أية تفرقة قانونية لكي يصبحوا متساوين.

فكثير من الشراح وفي مقدمتهم الفقيه " إسمان " يرون أن المساواة القانونية في الأهلية والأعباء العامة، أي في الحماية القانونية للحقوق الفردية وهو المعنى المقصود من نص المادة الأولى من إعلان حقوق الإنسان الصادر في 1789 يولد الأفراد ويعيشون أحراراً متساوين أمام القانون ولا يقوم التفاوت الاجتماعي إلا للمصلحة العامة⁽¹⁾.

1/ عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية، (بيروت: الدار الجامعية، 1984)، ص 349.

وهناك من يرى بأن المساواة القانونية نسبية وليست مطلقة فلقاعدة القانونية أياً كانت تقوم في جوهرها على العموم والإطلاق، فقد كانت بعض الطبقات في الزمن الماضي تتمتع بامتيازات وقوانين خاصة، أما في العصر الحديث فإن الاتجاه يسير نحو تطبيق قانون واحد على جميع الأفراد في الدولة، والعمل على تمتع كل فرد بالحقوق القانونية المتساوية نفسها مضاف إلى ذلك حماية حقوقهم المدنية وهذا يستحيل عملياً، فالقانون يتضمن شروطاً وقواعد تحكم تطبيقه ومن المستحيل أن تتوفر هذه الشروط أو تلك في جميع أفراد الجماعة فلن تتوفر شروط الوظيفة مثلاً في جميع الأفراد. ومن هنا فإن المساواة ليست مطلقة وإنما هي نسبية والمساواة النسبية بعكس المساواة المطلقة لا تحترم الاختلافات في القدرات والمراكز الشخصية فقط، بل تعمل على حمايتها كذلك وسيكون هناك خرق لمبدأ المساواة إذا ما تمت معاملة الأشخاص الذين يتمتعون في مراكز قانونية مختلفة معاملة متساوية أو لو تم التعامل مع من يحتلون مراكز قانونية متساوية بطريقة مختلفة وبذلك فإنه لا يعد إخلالاً بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة أن يشغل فرد معين وظيفة محددة ومعينة دون آخر تقدم لشغلها إذا توافرت في الأول الشروط القانونية المطلوبة لشغل هذه الوظيفة ولم تتوفر في الشخص الثاني الذي تقدم لشغل الوظيفة⁽¹⁾.

1/ثروت بدوي، النظم السياسية أسس التنظيم السياسي، (القاهرة: دار النهضة العربية)، بدون: (سنة نشر)، ص444-

ب/المساواة الرافعة والمساواة الخافضة.

يقول علماء الاجتماع أن المساواة التي تعمل على رفع الصغار إلى مستوى الكبار بحيث يصبح الجميع كباراً أقوياء تسمى هذه المساواة " بالمساواة الرافعة "

وهناك نوع آخر من المساواة عكس الأولى وهي المساواة التي ترمي إلى إنزال الأقوياء إلى مستوى الفقراء وتسمى بالمساواة الخافضة أو " الهابطة " .

إلا أن جانباً كبيراً من الفقه لا يقرون هذه المساواة الخافضة باعتبارها وسيلة غير مقبولة، لا تتم إلا عند قيام الثورات بهدف تأمين النظام الثوري.

ويرى البعض أن هذا الفرع من المساواة كثيراً ما يستغله القادة لكسب شعبية الجماهير خاصة إبان الثورات، أو تميل الجماهير إلى تأييد الحاكم الذي ينزل الأغنياء والأقوياء إلى مستوى الفقراء والضعفاء. ولعل السبب في ذلك هو أن الفقراء والضعفاء يكونون أغلبية الشعب فضلاً عن أن تحقيق المساواة الخافضة أيسر من تحقيق المساواة الرافعة⁽²⁾.

ج/المساواة السياسية والمساواة الاجتماعية.

يعرف البعض المساواة السياسية هي بأن يشترك أفراد الشعب بصورة عادلة في ممارسة خصائص السلطة العامة مثل حق الانتخاب والتمثيل عن الأمة في المجالس العامة وأن يتساووا في حق التوظيف وإدارة أمور الدولة ولكن هذا لا يمنع من إمكانية تقييد هذه الحقوق بشروط تؤدي إلى استعمالها بأحسن صورة ويؤمن المنافع العامة أو في اختيار الحكام واختيار ممثليهم الذين يتولون نيابة

2/ عمار مساعدي، مبدأ المساواة وحماية حقوق الإنسان في أحكام القرآن ومواد الإعلان، (ط: د) ، (الجزائر: دار

عنهم مراقبة هؤلاء الحكام ومناقشة شؤون الدولة العامة وإقرار القوانين . ويقرر مبدأ المساواة حق جميع المواطنين دون الأجانب في ممارسة هذه الحقوق على قدم المساواة طبقاً للقانون كتمديد سن معينة لمباشرة هذه الحقوق دون تمييز أو تفریق بينهم⁽¹⁾. لذلك تنظيم هذه الحقوق يتم وفق قوانين يشرعها المشرع المختص فهذه المساواة تعني عدم وضع قيود ترجع إلى الأصل أو الجنس أو الثروة، وقد عرف هذا النوع من المساواة في المدن اليونانية ولكن كانت مساواة بين الأحرار فقط.

أما في العصر الحديث فتعتبر المساواة السياسية وليدة الديمقراطية التقليدية باعتبارها مذهباً فردياً يقوم على كون الأمة مكونة من أفراد متساوين بناءً على نظرية العقد الاجتماعي ونظرية القانون الطبيعي، وأصبحت هذه المساواة إحدى الخصائص اللازمة والضرورية للديمقراطية بعد أن كانت هدفاً للديمقراطية التقليدية، التي كانت ذات صبغة سياسية بحتة تستهدف مساواة أفراد الأمة مصدر السلطات في حق المشاركة في إدارة شؤونها لذلك كان من الاقتراع العام والمتساوي بحيث يكون لكل إنسان صوت واحد وسيلة لتحقيق هذه المساواة وبالتالي تحقيق سيادة الشعب، وهذا النوع من المساواة هو الذي أعطى للديمقراطية بريقها وسحرها وجاذبيتها وقوة انتشار عظيمة مهما وجه إليها من نقد تندفع إليها الشعوب حتى ذهب بعض الفقه إلى أن هذه الجاذبية أصبح لها قوة الطبيعة ذاتها بحيث أن هذه الجاذبية تستطيع أن توجه إليها ما شئت من النقد ولكن النقد لا يجدي إلا كما يجدي نقد المرء لتعاقب الفصول وجاذبية الكواكب فحق الاقتراع العام هو وسيلة لتحقيق المساواة السياسية دون وضع قيود على هذا

1/ عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية أسس التنظيم السياسي، مرجع سابق، ص 356.

الحق ولكن يوضع بعض الضوابط كما ذكرنا سابقاً من حيث السن أو الأهلية أو حسن السلوك، فمن غير المعقول أن يتقرر هذا الحق لناقصي الأهلية أو الأطفال أو الأجانب، إذ يفتقد عند هؤلاء القدرة على التمييز والحكم السليم على الأمور أو مع الولاء التام للمواطن لذلك يرى البعض بحق أن هذه القيود أو الضوابط هي قيود فنية، أي بترشيد العملية الانتخابية طالما أنها ليست قيداً اجتماعياً أو مهنياً فالمساواة في الانتخاب والتصويت هذه المساواة بنوعيتها نتيجة طبيعي ومنطقية للمبدأ الديمقراطي ذاته باعتبار أن الديمقراطية نظام المشروعية والمساواة وحكم القانون⁽¹⁾.

ولكن تبين فيما بعد أن المساواة السياسية لا تحقق المساواة الحقيقية في جوهرها ومضمونها باعتبارها تحقق الفرص المتساوية للجميع، فالاستفادة من الفرص ليست واحدة للجميع بسبب أن التقدم الصناعي قد أتى بطائفة من أفراد المجتمع لا تقل تميزاً وتقويتاً صارخاً عما كانت عليه طبقة النبلاء والأشراف ورجال الدين قبل الثورة الفرنسية من أصحاب الثروات والأموال التي توجه الانتخابات وأصوات الناخبين.

لذلك اتجه التفكير إلى نوع آخر من المساواة يؤمن ويصون المساواة السياسية، وتجعل للطرف الأقل ثروة إمكانية التعبير عن ذاته في اختيار الحكام وممثلهم في الهيئات النيابية دون تأثير من الجانب الأغنى والأكثر ثروة.

1/ عثمان خليل وسليمان الطماوي، القانون الدستوري المبادئ العامة، (ط: د)، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1953 - 1954)، ص109.

وتعني أن لا تتضمن أحكام القوانين " أو مقتضيات العادات " ما يجعل أي فرد في وضع أرجح من أي فرد آخر لسبب من الأسباب كالثروة والانتماء إلى أسرة من الأسر، وأن لا يسمح بوضع أي قيد يمكن بعض الأفراد من الظهور بمظهر ممتاز بالنسبة للآخرين، وبمعنى آخر تعني تحقيق قدر كاف ومعقول من الحماية لأفراد الشعب عن طريق النص في الدساتير والقوانين على بعض الحقوق التي يجب أن تكفل الدولة تحقيقها وتهيئة الفرص أمام أفراد الشعب للحصول عليها دون تمييز أو تفرقة ومنها الحق في العمل والتأمين الاجتماعي والحق في التعليم والرعاية الصحية والاجتماعية.

وهذا ما جاء في المادة 55 من الدستور الجزائري لسنة 1996 على أن: " لكل المواطنين الحق في العدل"⁽¹⁾. بحيث لا تتحقق العدالة إلا بالمساواة في الحقوق وتتنوع الحقوق التي يجب أن تتساوى جميع الأفراد فيها إذ تشمل المساواة أمام القانون التي تعد نقطة البداية في التطبيقات المختلفة لمبدأ المساواة ثم المساواة في ممارسة الحقوق السياسية بالنسبة للمواطنين والمساواة في تولي الوظائف العامة وفي الانتفاع بخدمات المرافق العامة وأخيرا المساواة أمام العدالة.

الفرع الثاني: المساواة أمام الوظائف العامة

يعتبر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها النظم الوظيفية في دساتير الدول الديمقراطية فإذا كان مبدأ الانتخاب العام هو أساس الديمقراطية السياسية، فإنه من الثابت أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة هو الأساس للديمقراطية الإدارية.

1/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرجع سابق، ص21.

ومن هنا يمكن تعريف المساواة أمام الوظائف العامة بالمفهوم الواسع والمساواة أمام الوظائف العامة في الجزائر.

أ/ المساواة أمام الوظائف العامة بالمفهوم الواسع:

ظهر هذا المبدأ لأول مرة في التاريخ وبالمفهوم، الذي نعرفه له اليوم غداة الثورة الفرنسية وقد جاء في وقت كان التوظيف يتم بالوراثة والمحابة السياسية والعائلية، مما اضطر هذه الثورة إلى إنهاء الفوارق بين الموظفين وإعلان مساواتهم أمام القانون والأعباء العامة ومن ثم فتح أبواب وظائف الدولة للكافة دون تمييز بين الأفراد وهذا ما حرصت على ذكره المادة 6 من إعلان الحقوق لعام 1989 التي نصت بأن جميع المواطنين متساوون في القبول بكافة الوظائف العامة حسب قدراتهم ودون أي تمييز آخر لغير فضائلهم ومواهبهم .

وهو ما أكدته المادة الرابعة من إعلان 1793 وما تكرر في الدساتير الفرنسية وغير الفرنسية منذ ذلك التاريخ إلى يومنا هذا حتى عم فشمّل أغلب المواثيق الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة لهيأة الأمم المتحدة عام 1948. ولكن النص على هذا المبدأ في الوثائق الدستورية والعالمية شيء ووضع موضع التنفيذ شيء آخر، فعلا لقد بقيا هذا المبدأ نظريا ولم يعرف طريقه إلى التطبيق الفعلي قبل ظهور الثورة الاشتراكية فالمبدأ الذي نصت عليه الدساتير من قبل ذلك والذي مؤداه عدم تفضيل أية طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العامة فالكل مواطن حق التقدم لشغلها، وهو مبدأ قانوني نظري، بمعنى أنه نظرا لكونهم كانوا يشترطون لتولي المناصب العامة قدر معين من المعرفة والتعليم فإن هذا الشرط الأخير وإن كان عام ومجرد إلا أنه لم يكن متاح لكافة الناس، نتيجة القيود الاجتماعية والمالية المفروضة

على التعليم في أوروبا والتي دامت سنين طويلة، أما الدول حديثة العهد بالاستقلال فما تزال تعاني من هذه الوضعية إذ عمل الاستعمار، إبان وجوده بها على خلق طبقة اجتماعية وفر لها بعض سبل الثراء والتعليم على حساب الأغلبية الساحقة من الجماهير الشعبية، وكأنه بذلك يهيئ الظروف المواتية لنمو طبقة بيروقراطية متعفنة حينما استقلل هذه الدول⁽¹⁾.

وإذا كان الاستعمار قد نجح في غرس هذه الطبقة داخل المجتمعات النامية بعد خروجه منها، فإن مبدأ المساواة في التوظيف قد عرف تحولاً في الدول المتقدمة حيث خرج من الميدان النظري إلى الميدان التطبيقي، وصارت المساواة في شغل الوظائف العامة فعلية وبها زال الاحتكار الوظيفي وكانت الدول ذات النظم الاشتراكية أسبق الدول إلى تحقيق المساواة العملية لا في ميدان الوظيفة العمومية وحسب بل وفي كافة الميادين، حيث أعلنت مجانية التعليم وإجباريته بل وأعلنت بأن العمل حق وواجب لكل مواطن وبذلك تكون قد أكدت رغبتها في تحقيق التوظيف الكامل ومساواة المواطنين فعليا في الدخول إلى الوظائف العامة، ومن أجل ذلك خلقت قطاعات عامة تستوعب كافة القطاعات البشرية و توفر فرص العمل بشكل يؤدي إلى المساواة الفعلية بين الناس في هذا المجال⁽²⁾.

إضافة إلى ذلك فقد فرض هذا المبدأ وجوده في معظم البلدان اقتداء بما ورد في إعلان حقوق الإنسان و المواطن الصادر عن الثورة الفرنسية في 1789 والذي تبنته المجموعة الدولية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في سنة

1/ محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 6.

2/ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، (ط: د)، (الجزائر :

دار هومة للطباعة والنشر، 2010) ، ص 130.

1948 حيث تنص المادة 21 منه على أنه "يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده " وقد ارتقى إلى مرتبة المبادئ الدستورية عموما و أدرج في سائر القوانين الأساسية للوظيفة العمومية اعتبارا لكون الوظائف التي يحميها مظهرا من مظاهر ممارسة الحقوق المدنية بالنسبة للمواطن، ومفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الأفكار السياسية كما ينبغي أن يعامل الجميع على قدم المساواة بعضهم لبعض (1).

ثانيا: المساواة أمام الوظائف العامة في الجزائر.

تعني هذه المساواة التسليم لجميع المواطنين بالحق في تولي الوظائف العامة دون أي تمييز بسبب الأصل أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو أي سبب آخر في استبعاد أحد من تقلد الوظائف العامة مادامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت فيه كما يعني مبدأ المساواة أيضا عدم جواز التفرقة بين المواطنين الذين يحتلون نفس المراكز القانونية ويخضعون لذات النظام القانوني الوظيفي فيما يحصلون من مزايا وما يقع على عاتقهم من الالتزامات إلا أن دستور 1996 تضمن نصوص قانونية تجسد مبدأ المساواة باعتماده كقاعدة أساسية في تولي الوظائف العمومية وهذا ما يؤكد نص المادة 53 من دستور 1996 من خلال تكريسه لمجانبة التعليم وإجباريته، كما عملة النصوص القانونية المنضمة للوظيفة العمومية على تبني مبدأ المساواة في التوظيف العمومي وذلك منذ الاستقلال وإلى غاية يومنا هذا (2).

1/ مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص 77 .

2/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرجع سابق، المادة 51، 53.

وهذا ما تؤكدته نص المادة 5 من الأمر رقم 66 - 133، كما جاء في نص المادة 74 من القانون 85 / 59 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومي " (1)

كما تؤكد نص المادة 74 من الأمر رقم 06 - 03، صراحة حيث نصت على: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية"(2).

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن المشرع الجزائري أكد على مسألة المساواة في مجال الوظيفة العمومية من خلال القوانين و الأوامر منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا.

المطلب الثاني

الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

يخضع التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية إلى مبادئ وأسس تكاد تكون ثابتة في مختلف دول العالم، ومن بينها الجزائر التي عملة على تبنيها والعمل بمقتضاها، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى المساواة في شغل الوظائف العامة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية في الفرع الأول أما في الفرع الثاني في بعض دساتير الدول العربية والأجنبية.

1/المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية،الجريدة الرسمية ، العدد رقم 13.

2/ الأمر رقم 66 / 133، المؤرخ في 02 جون 1966،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية،العدد16.

الفرع الأول : الاتفاقيات والمواثيق الدولية

في بداية هذه الدراسة القائمة على فرضية أن الوظيفة العامة حق للمواطن كفلته كافة القوانين الدولية والإنسانية لا بد من الحديث ابتداء عن الإطار القانوني العام للوظيفة العامة كما حددتها القوانين الدولية أو أشارت إليها، فاستنادا على ما أشار إليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان " إنه لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده " وكذلك في المادة 23 من نفس الإعلان أنه "لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة وأنه لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوي وعلى العمل المتساوي " (1).

أما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية فقد نص على " أن تتاح لكل مواطن على قدم المساواة عموما مع سواه فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده." (2)

فيما نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان أنه، لكل مواطن الحق في أن تتاح له على قدم المساواة مع الجميع فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده، على أساس تكافؤ الفرص.

وكذلك المادة 34 معتبرة أن " العمل حق طبيعي لكل مواطن وتعمل الدول على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع

1/ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 المادة 21، 23 .

2/ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 25 الفقرة ج.

3/ الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المادة 25.

ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي وضع آخر⁽¹⁾.

وأوضحت المادة 23 منه على أن لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية ولا يجوز التمييز في الأجر حال التساوي في العمل.

وتم التأكيد على هذا المبدأ في نصوص العهود والمواثيق الدولية خاصة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966، حيث تضمنت هذه المواثيق العديد من النصوص المتعلقة بمبدأ المساواة أمام القانون، وبصفة خاصة مبدأ مساواة الرجال والنساء في الحصول على عمل، وفي ممارسة العمل النقابي، وأن العمل النقابي لا يكون إلا في إطار القانون وبما لا يتعارض مع مصلحة الأمن الوطني أو النظام العام⁽²⁾.

1/ الميثاق العربي لحقوق الإنسان المادة 24، 34.

2/ موسى مصطفى شحادة، "مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة و تطبيقاته في أحكام القضاء الإداري _ دراسة مقزنة" _ ، مجلة الشريعة والقانون ، العدد السادس عشر، شوال 1422 يناير 2002 ،منتدى البحث و التطوير، ص .PDF. 162- 161

كذلك نجد صدى لهذا المبدأ في نصوص الاتفاقيات الأوربية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، الصادرة في روما في 4 نوفمبر 1950 خاصة المادتين 10 و 11 منه وفي الميثاق الأوربي للحقوق الاجتماعية الصادرة في 18 أكتوبر 1961، وفي إعلان طهران عن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان لسنة 1968، من الملاحظ أن جميع هذه الإعلانات والمواثيق والعهد تؤكد على حق كل مواطن في تولي الوظائف العامة بالشروط المعنية بالقوانين والأنظمة وهي شروط عامة ومجردة تتيح لكل مواطن الفرص المتكافئة لشغل الوظائف العامة .

وبالرغم من أن هذه الإعلانات والمواثيق والمعاهدات تعتبر أن مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة مبدأ أساسي والتي تحرص عليها إلا أنه ليس لهذه التشريعات سوى قيمة معنوية وسياسية، ولا تتمتع بقيمة قانونية .

في اعتقادنا أن هذه الإعلانات والمواثيق والعهد هي عبارة عن توجهات فلسفية غير ملزمة لدول، إنما تساعد على تبني ما جاء فيها من نصوص في دساتيرها وقوانينها.

وتم التأكيد على هذا المبدأ في الدورة التاسعة عشرة لمجلس حقوق الإنسان الصادر في 21 ديسمبر 2011، حيث تناولت الفقرة الفرعية ج من المادة 25 حق المواطنين والفرص المتاحة لهم لتقلد المناصب في الخدمة العامة على قدم المساواة، وينص هذا الحكم على جواز فرض قيود أوسع من القيود المعترف بها في التصويت والترشح للانتخابات وفضلا عن القيود "المعقولة" المعترف بها فيما يتعلق بالحقوق السياسية، فإن فرصة تقلد الوظائف العامة لا تكفل إلا على قدم المساواة وبالتالي ليس ثمة ما يمنع الدول الأطراف من وضع شروط لتقلد

الوظائف العامة من قبيل تحديد السن الدنيا أو المستوى الدراسي أو معايير الاستقامة أو مؤهلات خاصة (1).

ولضمان تقلد المناصب العامة على قدم المساواة يجب أن تكون المعايير والإجراءات الخاصة بالتعيين والترقية والتعليق والفصل موضوعية ومعقولة، ويجوز اتخاذ تدابير تصحيحية في الحالات المناسبة لضمان إمكانية تقلد وظائف في الخدمة العامة لجميع المواطنين على قدم المساواة.

الفرع الثاني : بعض دساتير وقوانين الدول العربية والأجنبية

أولاً: الدساتير العربية

وقد أكدت دساتير أغلبية الدول العربية على ضرورة مراعاة مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة دون تمييز، من هذه الدساتير دستور المملكة المغربية الفصل الثاني عشر " يمكن لجميع المواطنين أن يتقلدوا الوظائف والمناصب العمومية وهم سواء فيما يرجع للشروط المطلوبة لنيلها "(1).

كما نص الدستور الأردني في المادة 2/22 منه على أن " لكل أردني الحق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين والأنظمة وأن التعيين في الوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارة الملحقة بها والبلديات يكون على أساس المؤهلات والكفاءات "(2).

أما المادة رقم 35 في فقرتها الأولى فتتص على أن : " باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين على أساس المساواة بينهم في الظروف وفقا لأحكام القانون " .

ونصت المادة 12 من الدستور اللبناني على أن لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون "(3).

1/ مصطفى سالم مصطفى النجفي، مرجع سابق، ص69.

2/ أشرف محمد أنس جعفر، مرجع سابق، ص74.

3/ هندوي حنان، المساواة في الوظيفة العامة، ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012، ص35.

4/ أشرف محمد أنس، مرجع سابق، ص 74.

كما أن دستور دولة الإمارات العربية المتحدة نصت في المادة 35 على أن " باب الوظائف العامة مفتوحة لجميع المواطنين على أساس المساواة بينهم في الظروف وفقا لأحكام القانون " .

ونص الدستور الموريتاني في المادة 12 على أنه "يحق لكل المواطنين تقلد المهام والوظائف العمومية دون شروط أخرى سوى تلك التي يحددها القانون " (4) .
كما نص دستور جمهورية مصر العربية لسنة 1971 في المادة الثامنة على أن تكفل الدولة تكافؤ الفرص بين المواطنين.

كما نجد أن القانون الأساسي الفلسطيني نص صراحة على أن لكل مواطن فلسطيني الحق في تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص " وفي مواد أخرى من القانون الأساسي تم الحديث على أن تعين الموظفين العموميين وسائر العاملين في الدولة وشروط استخدامهم يكون وفقا لقانون وأن كل ما يتعلق بشروط الخدمة المدنية وديوان الموظفين العام سينظم بقانون الخدمة المدنية والذي نص بصراحة على أن : " الحق في العمل لكل مقتدر أكمل الثامنة عشر من العمر وتمتعا بحقوقه المدنية غير محكوم عليه بجناية " .

فيما نص قانون العمل الفلسطيني في المادتين الثانية والسادسة عشر " الحق في العمل لكل مقتدر وعلى السلطة توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين " (1).

1/ عبد الباسط محمد معطان، الوظيفة العامة و التجاذبات السياسية لها، ماجستير، جامعة

وجاء في دستور دولة قطر لعام 1972 " تسعى الدولة جاهدة لتوفير تكافؤ الفرص للمواطنين ولتمكينهم من ممارسة حق العمل في ظل قوانين تحقق لهم العدالة الاجتماعية"⁽¹⁾. وقد تبنت مختلف الدساتير الجزائرية هذا المبدأ، ومختلف القوانين التي نظمت الوظيفة العمومي، حيث كرس القانون رقم 85 - 59 المؤرخ في 23 / 3 / 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارة العمومية، وتناولت هذا المبدأ في المادة 34 منه فجعل الالتحاق بالوظائف العامة يتوقف أصلاً على المسابقة، وفي المادة 36 منه تحدث عن الإطار القانوني الذي يحدد كيفية تنظيم وإجراء هذه المسابقات التي تعكس العمل بمبدأ المساواة في التوظيف⁽³⁾.

وأخيراً المادة 1/ 51 من دستور 1996 المعدل والمتمم لدستور 1989 كما سبق ذكرها.

أما باقي الدساتير العربية فقد اكتفت بالنص على المبدأ العام وهو المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات، ومن البديهي أن يدخل تحت هذا اللفظ المطلق المساواة في شغل الوظائف العامة .

ويلزم مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، مؤسسات الدولة بعدم التمييز بين المواطنين

2/ فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر، ماجستير، جامعة الجزائر، 2003، 2004، ص 10 .PDF .

3/ فيرم فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 11 .

في الوظائف العامة والأعمال العامة طالما كانوا متساوين في الشروط التي يتطلبها القانون وليس معنى ذلك المساواة المطلقة في شغل الوظائف العامة التي لا تعترف بالقيود أو الحدود أو الضوابط ولكنها مساواة موضوعية، أي أنها مساواة تقوم على أساس تساوي من تتوفر فيهم شروط شغل الوظيفة العامة، وحينئذ تتم المفاضلة بينهم على أسس موضوعية .

ثانيا: الدساتير الأجنبية.

أ/ في فرنسا.

تعتبر فرنسا من أوائل الدول التي أرست مبدأ المساواة في هذا المجال، فلقد حرصت الدول الفرنسية منذ قيامها على اعتناق مبدأ المساواة في الحقوق، فأوردته في صلب إعلانات الحقوق التي أصدرتها ثم أدرجته في دساتيرها المتعاقبة .

فجاء في الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر عام 1789 انه يولد البشر أحرارا ومتساوين في الحقوق وبيقون كذلك، والاختلافات الاجتماعية لا يمكن أن تقوم إلا على أساس المنفعة العامة.

وكذلك نص فيه على أن القانون هو التعبير عن الإرادة العامة، ولكل للمواطنين الحق في أن يساهموا مباشرة أو بواسطة ممثليهم في صياغته، وبما أن جميع المواطنين متساوون في نظره فهم مقبولون في كل المناصب والوظائف العامة، كل حسب كفاءته، ودون أي تمييز آخر سوى ذلك المرتكز على فضائلهم ومواهبهم .

ونص دستور 1958 على أن " فرنسا جمهورية لا تتجزأ علمانية ، ديمقراطية ، اجتماعية وهي تضمن المساواة أمام القانون لجميع المواطنين دون تمييز بسبب الأصل أو الجنس أو الدين "(1) وهي مساواة قانونية وليست فعلية.

ب/ في إيطاليا.

¹ / مصطفى سالم مصطفى النجفي ، مرجع سابق، ص 69 ،

أشار دستور إيطاليا إلى مبدأ المساواة والذي جاء فيه " يتساوى المواطنون جميعاً في المنزلة الاجتماعية، كما يتساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو الظروف الشخصية أو الاجتماعية ، وعلى الجمهورية أن تعمل على إزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي التي تحد في الواقع من الحرية والمساواة بين المواطنين وتمنع التطور الكامل للإنسان والمشاركة الحقيقية لجميع العمال في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي للبلد "(1).

ج/ في أمريكا.

أشار دستور الولايات المتحدة الأمريكية الصادر عام 1987 وتعديلاته في مواضع كثيرة إلى مبدأ المساواة فجاء فيه أن لمواطني كل ولاية بأن يتمتعوا بجميع المزايا والحصانات التي يتمتع بها المواطنون في الولايات الأخرى.

وجاء فيه أيضاً تأكيد حق المواطنة فيه وجعله لجميع الأشخاص الذين يولدون في الولايات المتحدة والذين يصبحون مواطنين فيه.

ومنع الدستور أية ولاية من أن تحرم شخصاً من الحياة أو الحرية أو ممتلكاته بدون تطبيق القانون تطبيقاً كاملاً(2).

ويتضح لنا من نصوص الدساتير التي أوردناها على سبيل المثال لا الحصر أنها تؤكد مساواة جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة باعتباره مبدأً دستورياً يجب احترامه وتطبيقه سواء في سن التشريع من قبل المجالس النيابية أو من قبل جهة الإدارة المختصة بالتعيين في الوظائف العامة، حيث يمنع عليها القيام بأي تصرف يتعارض مع نص وروح هذا المبدأ الدستوري، لأن تأكيد مبدأ المساواة في صلب الدساتير يهدف إلى إبعاد الوظائف العامة وشغلها عن المؤثرات السياسية التي قد تتغير وفق مشيئة الحزب الحاكم عن طريق الأغلبية التي تمثلها في الهيئة التشريعية، والسبيل الوحيد لصيانة هذا المبدأ هو بالنص على

¹ / مصطفى سالم مصطفى النجفي، نفس المرجع ، ص 70.

² / مصطفى سالم مصطفى النجفي، مرجع سابق، ص 71.

هذا المبدأ في صلب الوثيقة الدستورية حتى تخرج النصوص التشريعية المنظمة لتولي الوظائف العامة مؤسسة على هذا المبدأ .

كما أن قيام الدولة القانونية يعتبر شرطاً لا غنى عنه في أي مجتمع ديمقراطي وضرورياً ليتمتع الأفراد بحقوقهم وحررياتهم، حيث بمقتضاه يصدر التشريع بقانون يحمل صفة العموم ومجرد أعمال لمبدأ المساواة الذي يعتبر ضماناً مهمة للأفراد وحجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحرريات دون أي تمييز وتفرقة بين الأفراد بسبب الجنس أو اللغة أو الدين أو أي شيء آخر يميز ما بين الأفراد.

ومن هذا العرض الذي أوردناه يتضح أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يعتبر تطبيقاً لمبدأ دستوري عام وعالمي تأخذ به النظم السياسية الديمقراطية ويعتبر أساساً لتحقيق العدالة والحرية وسيادة القانون، وينبع من المبدأ العام الذي تقرره الدساتير المعاصرة كما رأينا من مساواة المواطنين جميعاً أمام القانون.

فمبدأ المساواة أمام القانون الذي يعد من المبادئ الدستورية العامة والذي تقرره الدساتير المختلفة بنصوص صريحة يتضمن تطبيقات عديدة وفي مجالات مختلفة من بينها مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة.

المبحث الثاني

التوظيف حسب الجدارة

أسلوب الجدارة هو مدخل حديث نسبياً (1971) لإدارة الموارد البشرية، ارتبط مولده بحل مشكلة صادفتها وزارة الخارجية الأمريكية تتعلق باختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة، كانت اختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة (على دقة هذه الاختبارات وتعقيدها) غير كافية لعمل اختيارات صحيحة بين المتقدمين لشغل الوظيفة، حيث ثبت بعد استخدامها لسنوات عديدة عدم وجود علاقة بين نتائج اختبارات المتقدمين لشغل الوظيفة ومستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم بعد التعيين) في ميدان العمل، لجأت الخارجية الأمريكية إلى الخبير الإداري (ماك ماكيلاند) للمساعدة في حل المشكلة التي تمت صياغتها على الصورة التالية إذا لم تكن تلك الاختبارات كافية للتعرف على ذوي الأداء الطيب قبل التعيين، فكيف يمكننا إذن أن نتعرف على ذلك؟ طلب "ماك ماكيلاند" قائمتين بأسماء بعض شاغلي الوظيفة، على أن تقتصر القائمة الأولى على أسماء الموظفين المشهود لهم بالتفوق الفعلي (بغض النظر عن نتائجهم في اختبارات القبول) بينما تشتمل الثانية على أسماء ذوي الأداء المتدني فقط، ثم قام بعقد دراسة ميدانية بهدف التعرف على الخصائص المشتركة التي يتمتع بها المتفوقون في العمل ولا يتمتع بها الآخرون، وبذلك استنبط ماكيلاند قائمة الخصائص (الجدارات) التي تميز المتفوقين عن الباقين والتي أطلق عليها لاحقاً "نموذج الجدارة" لتلك الوظيفة، وقد توسعت الدراسات بعد ذلك في أساليب تبين الجدارات وتطبيق "نماذج الجدارة" في إدارة الموارد البشرية، ومنها جهود فولي 1980، وبلانك 1982، وبوينترز 1982، وزمك 1982، ومارلو ووينبرج 1985، ومكلاجان 1990 وكولويز بجسيك 1991، والطريف أن أكثرهم من علماء النفس والتربويين⁽¹⁾.

ونظرا لهذه الأهمية نبحت في مفهوم المبدأ وكيفية تطبيقه في الإدارات الحديثة في المطلب الأول وكذلك تقييمه في المطلب الثاني .

المطلب الأول

مفهوم مبدأ الجدارة

نظرا لأهمية نظام الجدارة واتخاذها أساسا للاختيار للوظيفة في معظم الإدارة الحديثة لنهوض بأجهزتها الإدارية، بعدما عانت كثيرا من الوساطة والمحسوبية السياسية، والتي أدت إلى إفساد هذه الأجهزة كان لزاما علينا أن نوضح مفهوم هذا النظام، وكيف طبقت الإدارة الحديثة.

الفرع الأول : تعريف مبدأ الجدارة .

أ/ التعريف اللغوي.

جدر ليجدر والمفعول مجدور به :جدر لهذا المنصب صار أهلا له خليقا به " أنت جدير بكل احترام " شهادة الجدارة تؤكد تفوق صاحبها في مجال ما (1).

مجموعة القواعد والتعليمات التي تضعها مؤسسة ما لإدارة شئون الموظفين والعاملين بها والتي تؤكد أن بقاء الموظف أو ترقيته إنما يعتمد على مستوى الأعمال اليومية التي يؤديها.

1/ أبي القاسم جار الله الزمخشري، أساس البلاغة، www.almeshkat.net/vb/showthread.php .

ب/ التعريف الاصطلاحي.

وبعد الوقوف على معنى كلمة الجدارة نجد المقصود بمصطلح نظام الجدارة أو مبدأ الجدارة في نظر علماء الإدارة العامة.

فيعرفها الأستاذ: (توري وليم).

بأنه ذلك النظام الذي يجعل اختيار الموظفين العموميين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة.

تقدير تعريف (توري) لنظام الجدارة.

لو نظرنا إلى هذا التعريف لوجدنا أنه يتخذ نظام الجدارة كمعيار أساسي يجب على السلطة المختصة بتعيين أن تنقيد به عندما تريد شغل وظيفة ما، وتستبعد أي أساس آخر للاختيار في الوظائف العامة وليس ذلك فحسب ولكن جعل بقاء الموظف في منصبه مرهون أيضا بكفاءته وقدرته على القيام بأعباء هذا المنصب بأكمل وجه .

إلا أن هذا التعريف لم يشر صراحة إلى مبدأ تكافؤ عند تولي الوظائف العامة، ذلك المبدأ الذي يعد من المبادئ المنصوص عليها في تشريعات كثير من دول العالم، لهذا كان لزاما علينا أن نبحث عن تعريف لهذا النظام يتفادى هذا الانتقاد .

تعريف الدكتور : السيد المعداوي .

عرف المعداوي نظام الجدارة بأنه : " ذلك النظام الذي يتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العامة على أساس الصلاحية، وليس على أساس المحسوبية السياسية أو الاجتماعية .

تقدير تعريف الدكتور المعداوي لنظام الجدارة .

وإن كان هذا التعريف قد تفادى ما وجه من نقد للتعريف الذي سبقه، إلا أنه لم يسلم من توجيه سهام النقد إليه؛ حيث إنه لم يشر صراحة إلى اتخاذ الجدارة كأساس للبقاء في الوظيفة العامة، وإن كان قد اتخذها أساس للاختيار بداءة . (1)

تعريف الدكتور صبري جليبي أحمد عبد العال :

نظرا للانتقادات التي وجهت إلى التعريفين السابقين، يمكن وضع تعريف لنظام الجدارة يتحاش بقدر الإمكان هذه الانتقادات .

فنظام الجدارة يعني : " ذلك النظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة والاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة وحدها " (2).

وبتالي نستخلص مما سبق ذكره أن كلمة الجدارة تعني رجاحة الكفاية، وتفصل محكمة القضاء الإداري في تعريفها فقول : " الكفاية والجدارة صفات ذاتية في الشخص تتكون من عناصر عدة، منها ما يتصل بدرجة المعرفة من

1 / صبري جليبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة -دراسة مقارنة-، (الطبعة: دون)،

(طنطا : دار الجامع الجديدة، 2008، ص 83، 84 .

2/ صبري جليبي أحمد عبد العال، مرجع سابق، ص 85، 86 .

المعلومات الإدارية والفنية ومنها ما يتصل بالمرونة والذكاء والنشاط وحسن الاستعداد للعمل والإقبال عليه والتفرغ له والعناية به" (1)، ومنها ما يتصل بحسن السير و السلوك و حسن السمعة، وغير ذلك من شتى العناصر والمقومات الأخرى التي تتجمع من ماضي الشخص وتاريخ حياته الوظيفية ومن هنا يتضح لنا أن الجدارة التي تعد أساس للاختيار في الوظائف العامة تتكون من عدد من العناصر الرئيسية من أهمها : الاستعداد الذهني وحسن التصرف واليقظة، حسن القيادة والمبادأة والتجديد، مواجهة المواقف الجديدة في العمل، القدرة علي تقبل النقد والاستجابة له، القدرة على اتخاذ القرارات وعلى ذلك فالجدارة ما هي إلا مجموعة من الصفات تتكون من عناصر متعددة منها ما يتصل بالكفاية الفنية، ومنها ما يتصل بمتطلبات وخصائص الشخصية المتصلة بالوظيفة، كالذكاء والنشاط وحسن الاستعداد للعمل والعناية به ومنها ما يتصل بالكفاية الإدارية في الوظيفة القيادية .

الفرع الثاني: نظام الجدارة كأساس للاختيار عند التعيين

حرص النظام الأوربي على اتخاذ مبدأ الجدارة كأساس للاختيار في الوظيفة العامة قيادية كانت أم غير قيادية، وذلك عندما أوجب العمل بنظام المسابقة العامة التي تكشف عن صلاحية الشخص ومقدرته على تولي الوظائف العامة.

وتعتبر فرنسا وبريطانية مهد تطبيق هذا النظام ثم ساد وانتشر في باقي الدول الأوربية، فقد اعتبر القانون الفرنسي اجتياز المسابقة الطريقة العامة للتعيين في الوظائف العامة إذ جاء بالمادة (16) من قانون 13 يوليو 1983 على أنه يعين الموظف عن طريق المسابقة، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك⁽¹⁾.

وتجرى هذه المسابقة بناء على قواعد قانونية تكفل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المترشحين للتعيين في الوظائف العامة.

فتقوم بالإشراف على هذه المسابقة هيئة محايدة - لجنة من الحكام - تختلف عن سلطة التعيين، تحاط بسياسج من الضمانات توفر لها النزاهة المطلوبة، وتبعدها عن أي ضغوط أو شبهات أثناء ممارسة الإشراف على نظام المسابقات، حتى لا تؤدي هذه الضغوط إلى فقدان الهدف من إرساء قواعد نظام المسابقة، وهو الكشف عن أفضل الكوادر البشرية لشغل الوظائف العمومية.

وتقوم هذه اللجنة بإجراء جميع الامتحانات تحريرية كانت أو شفوية لجميع المتسابقين، مع وضع برنامج لقياس درجة صلاحية المتقدمين لشغل الوظيفة.

1/ صبري جلي أحمد عبد العال، مرجع سابق، ص 87.

مع ملاحظة عدم تدخل أي جهة أيا كانت في البرامج التي وضعتها لجنة الحكام، سواء كان هذا التدخل بالإضافة أو التعديل أو الإلغاء.

المطلب الثاني

تقييم مبدأ التوظيف حسب الجدارة

إذا كانت النصوص الدستورية والتشريعية لا تجيز بأي حال من الأحوال التمييز بين المترشحين لتولي المناصب العامة استنادا لاعتبارات العقيدة السياسية أو الدينية أو العرق أو اللغة أو الجنس، فإن من الواجب ومن الضروري التمييز بنهم استنادا لاعتبارات الكفاءة والجدارة والمؤهل.

فقد نصت المادة 22 من الدستور الأردني " التعيين في الوظيفة العامة من دائمة ومؤقت في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءة والمؤهل"⁽¹⁾. ولهذا نجد الأسس والقواعد المعمول بها لانتقاء وتعيين الموظفين في المملكة تقوم على اعتبارات الكفاءة والجدارة⁽²⁾.

حيث تتجه معظم النظم الإدارية المعاصرة إلى اختيار الموظفين العموميين على أسس موضوعية تأخذ في عين الاعتبار قدرات وكفاءات المرشحين ومدى صلاحيتهم لتولي هذه المناصب الإدارية.

إن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقولهم: " أن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد

1/ علي خطار الشطناوي، الوجيز في القانون الإداري، ط: 1، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003)، ص 442.

2/ علي خطار الشطناوي، نفس المرجع، ص 443.

على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها"⁽¹⁾

لأنه من دون موظف كفاء تظل الإدارة العامة عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها، ويزكي البعض الآخر تلك النظرة بالقول: " أنه يجب أن يحسن اختيار الموظفين لضمان إجادة أعمالهم و إلا بآءة كل خطط الدولة بالفشل و نهار بناؤها تبعا لذلك "⁽²⁾.

فمبدأ الجدارة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأجدر كما أبعد المحسوبية في التعيين، وأكد التزام الموظف بتحقيق الصالح العام، ثم إنه مبدأ ديمقراطية الإدارة أمام المواطنين لأن التفرقة بينهم لا تكون إلا بالكفاءة والاستحقاق ويتم تحقيق مبدأ الجدارة عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات، من جهة وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الاختيار والتعيين من جهة أخرى .

وقد عملة الجزائر كغيرها من الدول على تبني مبدأ الجدارة والاستحقاق في التوظيف العمومي لأنها أرادة دائما أن تنهض بمستوى أداء مؤسساتها و إداراتها العمومية، و هذا ما يظهر جليا من خلال الأساليب التي، اعتمدها الجزائر في اختيار موظفيها العموميين وذلك منذ صدور أول قانون أساسي عام منظم للوظيفة العمومية سنة 1966 وإلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن سنة 2006 حيث :

1/ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة - "بومرداس"، ماجستير، 2009، 2010، ص35.

2/ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 37 .

تنص المادة 26 من الأمر رقم 66-133 على : " يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيات أو بالكيفيتين معا :

مسابقات عن طريق الاختبارات .

مسابقات عن طريق الشهادات "(1).

إن مسابقات التوظيف تعتبر من أهم الطرق و الوسائل المساعدة على الكشف عن الكفاءات البشرية، فالكفاءة تعني القدرة على تحقيق الأهداف والموظف الكفاء هو ذلك الموظف الذي يؤدي مهام وظيفته بالشكل المطلوب وبالتالي يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف إدارته في حدود المهام المنوط به وبهذا فإن اعتماد نظام المسابقات كأسلوب للتوظيف كان الهدف منه هو اكتشاف مدى كفاءة المترشحين لشغل المناصب الشاغرة والمعلن عنها.

كما قامت الجزائر بإنشاء أجهزة مركزية تتول مختلف شؤون التوظيف و هذا تطبيقا لنص المادة 55 من الأمر 06 - 03 التي عدت هذه الأجهزة و التي تتمثل في:

الهيكل المركزية للوظيفة العمومية .

المجلس الأعلى للوظيفة العامة .

لجان المشاركة الوطنية (2).

1 / الأمر رقم 66 - 133، مرجع سابق، المادة رقم 80.

2/ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 34 .

وبإعمال مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة بصورة مطلقة ومجردة، دون وجود قاعدة فرعية، من شأنه أن يشكل وضعيات مغلقة على الإدارة التي تفتح باب تولي الوظائف لذلك فقد أقر المشرع بمبدأ الجدارة الذي يقتضي اختيار أفضل العناصر ممن ترشحوا لتولي الوظيفة على أساس الصلاحية والكفاءة، وهذا الشرط نجد أن المشرع أدرجه ضمن قانون خاص والمتمثل في القانون 06-01، المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه وذلك من خلال المادة 03، التي تؤكد على وجوب مراعاة مبادئ النجاعة والمعايير الموضوعية كالجدارة والإنصاف في التوظيف المستخدمين⁽¹⁾.

1/ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، (ط: د)، (الجزائر: دار الهدى، 2010)، ص 62.

الفصل الثاني

مبدأ تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العامة

- المبحث الأول: معيار تكافؤ الفرص لشغل الوظيفة العمومية في الجزائر.
- المبحث الثاني: أجهزة تنظيم شؤون الوظيفة العمومية في الجزائر.

الفصل الثاني

مبدأ تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العمومية

أحاط المشرع الجزائري التوظيف في الوظيفة العمومية بمجموعة من القوانين والتنظيمات التي يجب على الإدارة العمومية احترامها عند قيامها بعمليات توظيف مواردها البشرية، وهذا إحقاق لمبدأ تكافؤ الفرص. في التوظيف لا يعني السماح لجميع المواطنين بدخول في سلك الوظيفة العمومية، بل وضع المشرع الجزائري مجموعة من المعايير والضمانات التي يتوجب توفرها فيمن يرغب في شغل وظيفة عمومية، وهذا حفاظا على المصلحة العامة وتحقيقا لمبدأ الجدارة وتكافؤ الفرص تبني نظام التوظيف في الجزائر أسلوب المسابقات كأساس لتوظيف وهذا من أجل الاستفادة من الكفاءات البشرية التي تحوزها المؤسسات والإدارة العمومية.

وعليه في هذا الفصل سنصب اهتمامنا للتعرف على مختلف معايير تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العمومية وكذا التعرف على ضمانات امتحان المسابقة وسوف نعتمد في هذا الفصل على النصوص الرسمية بحيث أن معظم هذا الفصل مستنتج من الأوامر والمراسيم المتعلقة بالتوظيف ولذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين جاءت تحت عنوان :

المبحث الأول: معيار تكافؤ الفرص في شغل الوظائف العمومية.

المبحث الثاني : أجهزة تنظيم شؤون الوظيفة العمومية في الجزائر.

المبحث الأول

معيار تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العمومية

يعتبر التوظيف العمومي أحد أهم المصادر المعتمدة في توفير موظفين يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل مناصب العمل الشاغرة، كما أنه يعتبر من بين العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المؤسسات و الإدارات العمومية التي تسعى دائما للبحث عن أفكار جديدة ومؤهلات متخصصة وفي هذا المبحث سوف نتطرق إلى كيفية تنظيم هذا النوع من التوظيف في ظل الوظيفة العمومية في بلادنا ولكن قبل الشروع في ذلك لا بد من الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد حدد مجموعة من الشروط العامة للتوظيف، والتي لا يمكن للمرشح في غياب أحدها أن يلتحق بالوظيفة العمومية في الجزائر وعليه في هذا المبحث سنتطرق إلى العناصر التالية :

في المطلب الأول شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية أما في المطلب الثاني فنتناول فيه طرق الاختيار للوظيفة العمومية

المطلب الأول

شروط الالتحاق بالوظائف العمومية

لقد عددت مختلف النصوص القانونية العامة منها والخاصة، التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 06-03 والمعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 منه على: " لا يمكن أن يوظف أي شخص في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه لخدمة لوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها⁽¹⁾.
- كما نصت المادة 75 من نفس الأمر علي " يتوقف الالتحاق برتب علي إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين " ⁽²⁾.
- وترك الأمر 03-06 الباب مفتوح للإدارة حين نص في المادة 76 منه علي " يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين " ⁽³⁾

1/ الأمر رقم 03-06، مرجع سابق، المادة 75.

2 / الأمر رقم 03-06، نفس المرجع، المادة 79.

3/ الأمر 03-06 ، نفس المرجع، المادة 76.

وحدد الأمر رقم 06-03 الحد الأدنى للسن القانوني في المادة 78 منه والتي جاء فيها

تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة (18) سنة كاملة.

وفيما يلي سنتعرض إلى الشروط العامة لنقلد الوظائف العمومية في الجزائر بشيء من التفصيل.

الفرع الأول: التمتع بالجنسية الجزائرية.

"لا نولد موظفين ولكن نصب موظفين، وعليه فإن تعيين الموظفين مرتبط بضرورة التكفل بتطبيق مهمة المرفق العمومي، إن خصوصية مهام الموظف هي التصرف لإشباع المصلحة العامة"⁽¹⁾.

إذ تعتبر الوظيفة العامة في حد ذاتها خدمة عامة لتحقيق مصلحة الوطن والمواطن، ومن ثم فإن الترشح لوظيفة عمومية يتوقف على مدى ارتباط المرشح بدولة، ويخضع بصفة كاملة لقوانينها وتشريعاتها ومن الشائع أن جميع الدول تقتصر وظائفها العمومية في الغالب على مواطنيها وذلك تطبيقاً لمبدأ السيادة الوطنية المعترف بها دولياً، وحرصها على أمن الدولة وذلك نظراً لما تنطوي عليه الوظيفة العمومية من أسرار ومعلومات خطيرة تتعلق بالدولة والمجتمع في مجال الأمن والاقتصاد و التعبئة العامة، والسياسة الخارجية الخ كان لابد من أن توضع بين يد شخص تتوفر فيه الدواعي و البواعث الوطنية مما يجعله حريصاً على تحقيق مصلحة الدولة التي ينتمي إليها.

1/ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 69.

ونجد أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 حصر التعيين في الوظائف العمومية بالمواطنين وحدهم دون أن يشير إلى ما إذا كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة غير أن هناك بعض القوانين الأساسية الخاصة التي تنص على شرط الأقدمية في اكتساب الجنسية الجزائرية للتعين في الأسلاك المدنية.

وهنا نشير إلى أن الأمر رقم 66-133 كان قد فرق بين الحامل للجنسية الأصلية وبين مكتسبها في مجال التوظيف العمومي، ففي حالة اكتساب الجنسية الجزائرية من طرف شخص أجنبي، فإنه لا يحق له أن يكون موظفا عموميا إلا بعد مضي سنتين على اكتسابه الجنسية الجزائرية، ويثبت خلالها طالب الجنسية ولاءه للجنسية الجديدة، حتى يمكن تعيينه في الوظيفة العمومية، وفي بعض الوظائف الهامة تكون مدة إثبات الولاء للجنسية الجزائرية أكثر من سنتين ومن المعلوم أن الجنسية الجزائرية يحكمها القانون الصادر بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بموجب الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 و الذي أخذ برابطة الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية كما جاء في نص المادة 6 منه: "يعتبر جزائريا الولد المولود من أم وأب جزائري" (1) كما أنه لم يهمل رابطة الإقليم فيما يخص الجنسية الجزائرية الأصلية، حيث نصت المادة 7 منه على: "يعتبر من الجنسية بالولادة في الجزائر:

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

1/ الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية، ص15.

- الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها "(1).

ولم ينحصر هذا الشرط في الجزائر فحسب بل عملة به الكثير من الدول ومن بينهم الكويت حيث نصت المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية في الكويت على: " أن يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف أن يكون كويتي الجنسية، فإن لم يوجد فتكون الأفضلية لأبناء الدولة العربية "(2)

وأخذت مصر بنفس الشرط في التوظيف حيث نصت في الفقرة الأولى من المادة 20 من قانون العاملين المدنيين الحالي بقولها: " يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف:

أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية الدول العربية التي تعامل مصر بالمثل بالنسبة إلى تولي الوظائف العامة"(3).

كما نجد أن نظام الخدمة المدنية في الأردن يشترط فيمن يعين بإحدى الوظائف العامة "أن يكون أردنياً، وإن كان من الجائز استثناء تعيين غير الأردني في أي وظيفة بموجب عقد بصفة مؤقتة إذا لم يكن هناك أردني تتوفر فيه

1/ الأمر رقم 05-01، نفس المرجع، المادة 07.

2/ سعد نواف العنزى، النظام القانوني للوظيفة العامة، (ط: د)، (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 2004)، ص35.

3/ عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري (ط: د)، (الإسكندرية : منشأة المعارف، 2003)، ص225.

المؤهلات والمتطلبات اللازمة للوظيفة على أن تراعى في ذلك التشريعات المعمول بها في المملكة⁽¹⁾

ومن خلال ما سبق يتضح أن هذا الشرط عملة به الكثير من الدول العربية وذلك نظرا لأهميته.

الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والخلق.

يشترط القانون في المرشح للوظيفة العمومية أن يكون متمتعا بجميع حقوقه المدنية غير منقوص منها، متوفرا في شأنه حسن السيرة والأخلاق، ويمكن التحقق من تمتع الشخص بحقوقه المدنية من مراجعة سلطات الأمن المختصة والإطلاع على صحيفة سوابقه العدلية وللإدارة الحق في أن تستخدم من الطرق ما تشاء لكي تتأكد من توفر هذا الشرط.

ويلاحظ أن المشرع لم يحدد ضوابط حسن السيرة والسلوك تاركا ذلك لاجتهاد الفقه والقضاء الذي يرى أن سيرة المرء هي ما عرف به، أو ما يعرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة تناقلتها الألسن ورسخت في الأذهان على أنها صحيحة حتى وإن كان لا يمكن ردها إلى أصل ثابت معلوم ولا يشترط لانتفاء حسن السيرة والأخلاق بالنسبة للشخص أن يصل الأمر إلى إصدار حكم الإدانة عليه من إحدى الجهات القضائية المختصة، أو توجيه اتهام للشخص في إحدى الجرائم المنصوص عليها قانونا، بل يكفي للقول بعدم توافر حسن السيرة والأخلاق أن تقدم ضد الشخص شبهات تتعلق بسمعته وتناقلتها ألسن الأفراد المحيطة به.

1/ نواف كنعان، القانون الإداري، (ط: د)، (الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007)، ص46.

وما يلاحظ في هذا الخصوص أن المشرع الجزائري لم يشر في الأمر رقم 03-06 إلى مسألة حسن السيرة والخلق، اكتفى بالنص على تمتع المرشح للوظيفة العمومية بالحقوق المدنية، مشيراً إلى وجوب خلو شهادة سوابقه القضائية من الملاحظة التي تنتافى وممارسته الوظيفة المراد الالتحاق بها.

وهذا ما تما اشتراطه في نظام الخدمة المدنية في الأردن نص على " أن يكون حسن السيرة والسلوك غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة"(1)

الفرع الثالث: أن يكون المرشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

إن توضيح وضعية المرشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة والمرشح للوظيفة معاً، بحث أنه لا يمكن توظيف أي مرشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية وقبل صدور الأمر رقم 03-06 كان يشترط في المرشح لشغل الوظيفة العمومية أن يكون إما معفياً منها، وإما أدى واجب الخدمة الوطنية، ولكن نظراً للشكاوى الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف وفي استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للالتحاق بأي عمل بسبب وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية، أصدر رئيس الحكومة سابقاً والوزير الأول حالياً تعليمة تتضمن: "إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية". قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين، ووصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها غير أنه يجب على كل طالب لوثيقة إدارية من الشباب البالغ سن

(20) سنة فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحدد "إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنى أو معفي" (1)

ويخص هذا الإجراء: "خرجي المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل نظام المرسوم رقم 66-306 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966 والمتعلق بتسيير المدرسة الوطنية للتوظيف رتب متصرف، الممارسين المتخصصين المساعدين الخاضعين للمرسوم التنفيذي رقم 91-106" (2).

فهؤلاء المستخدمين يتم تعيينهم في رتبهم بصفة متريص بالنسبة للحالة الأولى وتعين وتثبيت المستخدمين في الحالة الثانية، وعندما استدعائهم لأداء واجب الخدمة الوطنية يوضعون بقوة القانون في حال تسمى "وضعية الخدمة الوطنية" ويستفيد هؤلاء من كل حقوقهم في الترقية في الدرجة والتقاعد ودون الاستفادة من راتب على أن يعاد إدماج هؤلاء الموظفين في رتبهم الأصلية عند انقضاء فترة التجنيد إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له وهذا طبقا لأحكام المادة 155 من الأمر 06-03 .

الفرع الرابع: شرط السن.

عادة ما تشترط قوانين الوظيفة العمومية في مختلف الدول حد أدنى لسن المتقدمين لطلب التوظيف في الوظيفة العمومية، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر 06-03 على الحد الأدنى للسن القانونية و المقدرة ب: 18

1/التعليمية رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليمية رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية مسبقا للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، الصادرة عن رئيس الحكومة.

2/ تيشات سلوى، مرجع سابق ، ص 71.

سنة كاملة، ويهدف المشرع من وراء تحديد حد أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية إلى حماية القصر من الاستغلال، وضمان حقهم في التمدن حتى سن 18 سنة هذا من جهة، ومن جهة أخرى يهدف إلى تحقيق حد أدنى من الإدراك والنضج العقلي اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي، وحتى تتحقق في شاغل الوظيفة القدرة على تحمل المسؤولية والجدية الكافية لتفهم الواجبات الوظيفية.

وهذا ما أخذ به المشرع الليبي حيث حدد السن اللازمة لتولي الوظائف العمومية بأن لا تقل عن (18) ويتم إثبات سن المرشح بشهادة ميلاد مستخرجة من سجلات الأحوال المدنية أما إذا تعذر تقديمها جاز استثناء تقدير السن بإحالة المرشح على لجنة طبية ويكون قرارها غير قابل للطعن فيه بأي طريقة من الطرق الطعن ولو قدمت شهادة ميلاد غير ذلك⁽¹⁾.

الفرع الخامس: التمتع بالياقة البدنية لممارسة الوظيفة.

تتفق أنظمة الوظيفة العمومية على اشتراط خلو المرشح للوظيفة العمومية من الأمراض المزمنة أو المعدية، أو العاهات الجسدية أو العقلية، التي تعيق أداءه للعمل وتعطل مصالح المواطنين بسبب غيابه المتكرر والنتاج عن مرضه وتتولى عادة لجنة طبية معاينة المرشحين للوظائف العمومية، فالموظف يجب أن يكون خاليا من الأمراض المعدية حتى لا يشكل وجوده خطرا في نقل العدوى إلى زملائه في العمل من الموظفين أو المتعاملين معه من المواطنين وتختلف درجة اللياقة، الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وطبيعتها واجباتها ومسؤولياتها

1/ مازن ليلو راضي، القانون الإداري، (ط: د)، (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 2005)، ص 228.

حيث تستلزم بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة الصحية والبدنية مثل الوظائف ذات العمل الشاق أو التي تحتاج إلى درجة معينة من قوة الإبصار لا ضرورة لها في وظائف أخرى ...، في حين لا تتطلب بعض الوظائف سوى درجة متواضعة من اللياقة الصحية والبدنية، وفي هذا الشأن نصت المادة 76 من الأمر 05/75 من الأمر 03-06 على هذا الشرط كما أشارت المادة 76 منه إلى ضرورة تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض الأسلاك،

غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وإنما هو شرط عام مقيد بنصوص خاصة، وهنا نشير إلى أن المؤسسات والإدارات العمومية لا بد أن تلتزم بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة وهي 1% وفقاً لما نصت عليه المادة 27 من القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم⁽¹⁾.

الفرع السادس: إثبات مستوى التأهيل الذي تتطلبه المناصب الشاغرة.

ويقصد به إثبات المرشح للمستوى التأهيلي الذي يشترطه المنصب ويختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى المنصب المراد شغله، حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات مسؤولية كلما تطلب ذلك مؤهلات أعلا، والعكس صحيح، ويتم تحديد مستوى المؤهل ونوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب وقد أخذ المشرع الجزائري هذا الشرط بعين الاعتبار حيث تم النص عليه في المادة 5/75 من الأمر رقم 03_06 كما أشار إليه في المادة 79 من نفس الأمر.

1/ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 73.

وفي الختام نشير إلى أن الإدارة يمكن أن تضيف شروط أخرى تراها لازمة لشغل الوظيفة العمومية طالما كانت هذه الشروط غير متعارضة مع القانون أو النظام العام وهو ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر رقم 06-03.

وبناء على ما سبق يمكن القول أنه في ظل توفر جميع هذه الشروط في المرشحين الراغبين في الالتحاق بسلك الوظيفة العمومية أن يتقدموا لإجراء مسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية.

المطلب الثاني

طرق الاختيار للوظيفة العمومية

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 والمادة 34 من المرسوم رقم 85-59، وكذا في المادة 80 من الأمر رقم 06-03 على مختلف طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحددت على النحو التالي:

- المسابقة على أساس الاختبار.
- المسابقة على أساس الشهادة.
- الفحص المهني.

هذا بالإضافة إلى الاعتماد على التوظيف المباشر كأسلوب للوظيفة العمومية وهذا بالنسبة للمتشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية.

ونشير إلى أن المرجع الأساسي الذي يتم الاستعانة به، على مستوى قطاع الوظيفة العمومية من أجل تنظيم مسابقات التوظيف هو المرسوم التنفيذي رقم

95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004. وفيما يلي سنتطرق إلى كل نوع من هذه المسابقات كل على حدا مع محاولة التعريف بكيفية إجراء وتنظيم كل منها.

الفرع الأول: المسابقة على أساس الاختبار.

يعتبر نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظائف العمومية ومن أفضلها خاصة إذا تم الالتزام بالدقة والأمانة في القيام بهذه المسابقات لأن هذا سيؤدي إلى تحقيق مبدأ الجدارة والمساواة بين المواطنين، كما سيؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وأكفئهم، وقد كان أول تطبيق لنظام المسابقات في مجال الوظيفة العمومية منذ فجر التاريخ في عصر إمبراطورية الصين القديمة التي كانت تقوم بإجراء مسابقات عامة تشمل مجموعة من الامتحانات الكتابية والعملية والشفوية، والتي تهدف للكشف عن أفضل المترشحين، كما أخذت الولايات المتحدة الأمريكية بهذا النظام بعد إقرار البرلمان لمشروع القانون الذي تقدم به أحد الأعضاء ويدعى بقانون باندلتون أو قانون تنظيم وتحسين الخدمة المدنية للولايات المتحدة الأمريكية وقد أصدر الرئيس الأمريكي آرثر عام 1883 هذا القانون الذي كان من أهم نصوصه أن يتم التعيين في الوظائف العمومية على أساس امتحان المسابقة الذي يعقد لمن تتوفر فيه شروط شغل الوظائف العمومية (1).

1/ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، (ط: د)، (بن عكنون

الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984)، ص 30.

ثم انتشر هذا النظام في مختلف دول العالم، ومن بينها الجزائر التي أخذت بنظام المسابقات منذ صدور أول قانون أساسي عام ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر.

حيث يتم اختيار وانتقاء أفضل المرشحين على أساس المسابقة الاختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية، فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسات العمومية المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى المناصب الشاغرة والمراد شغلها.

ويعتبر هذا الأسلوب رئيسيا لاختيار الموظفين، والمأخوذ به في معظم دول العالم، مثل إنجلترا وأمريكا، ومصر وبناء على هذا الأسلوب لا يعين في الوظائف العامة إلا الشخص الذي اجتاز بنجاح الامتحانات المقررة لشغل هذه الوظائف، ولكن ليعتبر هذا الأسلوب رئيسيا يشترط أن تتجرد اللجنة القائمة على امتحان المسابقة من الأهواء الشخصية، خاصة إذا كانت المسابق مقصورة على الامتحان الشفوي فقط، فهذا الأسلوب يزود الإدارة بأفضل العناصر البشرية فضلا عن تحقيقه لمبدأ تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين وقضائه على فكرة الولاء الحزبي (1).

1/ سليمان الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، ط: 6، (الإسكندرية: مطبعة جامعة عين شمس، سنة النشر: بدون) ص424.

ويتم تنظيم هذا النوع من المسابقات من خلال المرور بمرحلتين تتمثل في:

أ/ المرحلة الأولى:

بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري إزاء موظفي وأعوان الإدارة المركزية والبلديات وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة (مركزية، محلية)، والذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع عليه، ويجب أن تبدي المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مدى مشروعية القرار في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ التوقيع عليه وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 5 من المرسوم رقم 95-293⁽¹⁾

" كما يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية إرفاق قرارات أو مقررات فتح المسابقات والإختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية إلى العنوان الإلكتروني الخاص بالمديرية العامة للتوظيف العمومية"⁽²⁾

1/ مرسوم تنفيذي رقم 95-293 مؤرخ في 5 جمادة الأولى عام 1416 الموافق 30 سبتمبر 1995 يتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية
2/ المنشورة رقم 03 المؤرخة في 09 ماي 2009 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلقة بإشهار المسابقات التوظيفية في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت، ص198.

ثم تأتي بعد ذلك عملية الإشهار عن فتح مسابقة على أساس الاختبار كما يلي: "يتم الإشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة وذلك في يومية وطنية بالغة العربية وأخرى بالغة الفرنسية ويجب ألا تتجاوز المدة الفاصلة بين الاشهار الأول و الاشهار الثاني خمسة أيام" (1).

كما يجب إساق إعلان التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الإختبار في مقر المؤسسة المعنية بالتوظيف، وكذا بمقر مركز أو مراكز الامتحان.

" ومن جهة أخرى يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية إجراء إشهار للمسابقات والاختبارات المهنية أيضا على موقع الانترنت الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية" (2)

يشرع المرشحون في إرسال أو إدماع ملفات ترشحهم ابتداء من أول إشهار وترفض الإدارة المعنية تلقائيا كل الملفات التي تصلها بعد الأجل المحدد 45 يوم بعد انتهاء المدة المخصصة لاستلام ملفات الترشح يتم غلق تسجيل ملفات الترشح التي تم فتحها لهذا الغرض ويتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة باختيار المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، لتقوم بدراسة والتأكد من مطابقة الوثائق المرفقة بها للوثائق المطلوبة، كما تتأكد من شهادات المترشحين، ويتم تدوين عملية دراستها للملفات في محضر مؤرخ وممضي من قبل أعضائها

¹ /التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08، المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتتمم التعليمية المشتركة رقم المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم إجراء المسابقات و الامتحانات والاختبارات المهنية: http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، تاريخ الزيارة: 2013/4/22، ص194.

² /التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08، نفس المرجع، ص196.

وينشر هذا المحضر إجباريا عن طريق الإلصاق في مقر المؤسسة أو الإدارة المعنية ويشمل المحضر على :

- أسماء المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة.
- أسماء المترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان سبب الرفض.

ترسل نسخة من محضر اجتماع اللجنة التقنية في حدود 08 أيام من التوقيع عليه إلى المصالح الوظيفية العمومية حسب الحالة مرفقة بنسخة من الإعلانات الإشهارية للتوظيف وتقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية بتبليغ المرشحين في ظرف 15 يوم على الأقل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة المفتوحة، هذا إلى جانب تبليغ المترشحين غير المقبولين مع اطلاعهم بسبب الرفض وإعلامهم بحقهم في الطعن أمام المصالح الوظيفية العمومية في اجل 10 ايام على الأقل قبل إجراء الاختبارات الكتابية، ويتم تسجيل الطعون في سجل مكتب التنظيم وسجل مفتوح خصيصا لهذا الغرض ويكون الطعن أمام لجنة خاصة تقوم هذه اللجنة بدراسة كافة الطعون وفي حالة قبولها يتم استدعاء المترشحين المعنيين للمشاركة في المسابقة المعنية .

ب/ المرحلة الثانية.

يقوم ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخولة لها قانونا لتنظيم المسابقات على أساس الاختبار ويرسل إليها ملف المسابقة من أجل أن تبادر بإجراء التحضير للمسابقة وتحسبا للاختبارات الكتابية تجتمع اللجنة المكلفة باختيار المواضيع، حيث يقوم كل عضو من أعضائها باقتراح ثلاثة مواضيع مختلفة في كل مادة، يختار رئيس المركز عن طريق القرعة موضوعين في كل مادة وهنا نشير إلى أن أعضاء اللجنة يجب أن ألا يكونوا معنيين

بالمسابقة أولهم صلت قرابة مباشرة مع أحد المترشحين عند الانتهاء من الاختبارات الكتابية ومن تصحيحها تجتمع لجنة القبول على مستوى مركز الامتحان تتحقق من مدى مطابقة نقاط المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية أي الذين تحصلوا على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10 ودون الحصول على علامة إقصائية، يتم تدوين أشغال اللجنة في محضر يوقع عليه جميع الأعضاء وتسلم نسخة منه إلى ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية، وهنا تجدر بنا الإشارة إلى أن حق الطعن في بعض المواد المتعلقة بالاختبارات والامتحانات الكتابية الذي كان يتمتع به المترشحون للمسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية قد تم إلغاؤه ابتداء من 3 ماي 2006.

ويقوم مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية في أجل لا تقل عن 15 يوما ودون أن تتجاوز شهرين على أن يتم الإعلان عن الناجحين نهائيا قبل 30 نوفمبر من كل سنة مالية، يتم انتقاء أعضاء لجنة اختيار مواضيع الاختبار الشفوي من طرف رئيس المركز من بين أساتذة المركز أو أي شخص يتمتع بالكفاءة والمؤهلات المطلوبة في المواد المعنية على ألا يكون لأعضاء اللجنة أي صلة بأحد المترشحين، بعد الانتهاء من الاختبار الشفوي تدون العلامات على كشف ممضي من طرف المترشحين وتكف الأمانة التقنية بتدوين علامات الاختبارات الكتابية والشفوية على كشف النقاط وحسب المعدل العام لكل مترشح، كما تعد القائمة الاحتياطية، حسب درجة الاستحقاق للمترشحين الذين لم يتحصلوا على علامة إقصائية وتحصلوا على معدل يفوق أو يساوي 20/10، بعدها يتم استدعاء اللجنة المكلفة بإعلان النهائية للمداولة، حيث تقوم هذه اللجنة من التحقق من كافة الإجراءات المتبعة من بداية المسابقة وإلى غاية الإعلان عن النتائج، ويتم الإعلان عن الناجحين بصفة

نهائية حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض، كما يتم تحديد القائمة الاحتياطية في حالة وجود مترشحين تحصلوا على نتائج متساوية يمكن الفصل بينهم على أساس المقاييس التالية:

- معدل الاختبارات الكتابية.

- علامة الاختبار الذي له أكبر معامل.

وفي حالة ما لم يتم الفصل رغم تطبيق المعيارين المذكورين أعلاه، يمكن تطبيق ترتيب حسب الأولوية المقاييس التالية:

" 1- تقدير الشهادة أو المؤهل

2- أقدمية الشهادة

3- المترشح الأكبر سننا "(1).

تدون أشغال اللجنة في محضر موقع من قبل أعضائها لتقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية بنشر النتائج النهائية للمسابقة عن طريق الإلصاق، ثم بإرسال محضر الإعلان عن نتائج الاختبارات الكتابية وكذا كشف نقاط الاختبار الشفهي إلى مصالح الوظيفة العمومية - حسب الحالة - في أجل أقصاه 8 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع عليه، يتعين على المؤسسة أو الإدارة المعنية أن تقوم باستدعاء

1/ المنشورة رقم 14/ك.خ/ المتعلقة بالمترشحين المتساوين في الرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات

المهنية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 29 أبريل 2006:

<http://www.m-education.gov.dz/bo/bo2010/boe526-01-10.pdf>، تاريخ الزيارة: 2013/4/22،

المرشحين الناجحين نهائيا في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ إمضاء المحضر المذكور أعلاه.

يتم تنصيب المعنيين وجوبا في وظائفهم في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ التوقيع على محضر الإعلان عن النتائج النهائية، وهكذا فإن قرارات تعيين المرشحين تسري ابتداء من تاريخ تنصيبهم.

نشير إلى أنه في حالة عدم استجابة أحد المرشحين الناجحين للاستدعاء الذي تلقاه من طرف المؤسسة أو الإدارة المعنية خلال شهر من تاريخ تبليغهم يتم استبداله مباشرة بأول مترشح مسجل في القائمة الاحتياطية والتي تبقى سارية المفعول إلى غاية تاريخ 31 ديسمبر من السنة المعنية.

هذه الطريقة بالرغم مما قد يوجه إليها من نقد، إلا أنها تعتبر أكبر ضمان ضد المحاباة وتسرب الفساد إلى مجال الإدارة العمومية، مما جعل مختلف قوانين العاملين بالدولة تقرها⁽¹⁾.

1/ حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، (ط: د)، (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 2004) ص 689.

الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.

للشهادة التي يحصل عليها المترشح دورا في التعيين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة بالطريقة الأولى، ولكن التعيين لا يعتمد على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية درجات الشخص والمؤهل الحاصل عليه، والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة، ويعتمد هذا النمط من التوظيف على 5 معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 4 من المرسوم رقم 95-293 وتتمثل هذه المعايير في:

1- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة.

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

3- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

4- الخبرة المهنية.

5- نتائج المقابلة مع لجنة الاختبار⁽¹⁾

أما بالنسبة للمرحلة الأولى الخاصة بعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الاختبار، والتي تم التطرق إليها في العنصر الأول فلا داعي للتكرار.

1/ مرسوم تنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1416 الموافق 30 سبتمبر 1995، يتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ص 8.

غير أننا نشير هنا إلى أن المدة المخصصة لفتح المسابقة وتنظيمها تختلف، بحيث يجب تنظيم المسابقة على أساس الشهادة في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر، ويتشكل لهذا الغرض لجنة المحادثة مع المترشحين، تقوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل المؤسسة أو الإدارة المعنية ويتم تقييمهم بين (0) وأربع (4) نقاط على الأكثر، وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ويرسل إلى مسؤول الإدارة أو المؤسسة المعنية الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة.

بعد الانتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين المقبولين، بعدها يتم تنقيط ملفات المترشحين للمسابقة على أساس الشهادة ويتم جمع النقاط التي حصل عليها كل مترشح في المعايير الخمسة المشار إليها سابقا، وبعدها يتم تدوين أشغال اللجنة المكلفة بالإعلان النتائج النهائية في قائمة احتياطية للمترشحين حسب درجة الاستحقاق، ويتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضاء اللجنة وبعدها يتم إخطار المترشحين الناجحين في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ الإمضاء عن النتائج النهائية " ويجب على المترشح أن يلتحق بمنصب عمله في ظرف شهر على الأكثر وإلا تم استبداله بمترشح من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق "(1) حسب نص المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293.

1/ المرسوم التنفيذي رقم 95-293، مرجع سابق ، ص 15.

الفرع الثالث: التوظيف على أساس الفحوص المهنية.

يعتبر التوظيف عن طريق الفحوص 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 الاختبار، و قصد تجنب الإعادة في الشرح ارتأينا أن نتطرق فقط إلى نقاط الاختلاف التي يتميز بها هذا النمط من التوظيف عن نمط المسابقة على أساس الاختبارات.

تجرى الفحوص المهنية للتوظيف العمومي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهني التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني، يتم فتح وتنظيم الفحوص المهنية في حدود 3 أشهر، ويتم 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.

الفرع الرابع: التوظيف على أساس الشهادات (التوظيف المباشر).

يدخل هذا النمط من التوظيف ضمن التوظيف المباشر، أي دون الحاجة إلى إجراء مسابقة حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، وقد نصت عليها المادة 34 من المرسوم رقم 59-85 كما نصت عليه المادة 80 من الأمر رقم 03-06 في بندها الرابع والذي نص على: " التوظيف المباشر من بين

المترشحين الذين تابعوا تكوين متخصص منصوص عليه في القانون الأساسي لدى مؤسسة التكوين المؤهلة⁽¹⁾

يخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانوناً مثل: الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة أو المدرسة العليا للأساتذة.

وما يمكن قوله في الأخير ينبغي الإشارة إلى أن نظام المسابقات و الامتحانات لا يزال يشكو من عدة نقائص منها ما هو متصل بالاختبارات نفسها ومنها ما هو مرتبط بظروف التحضير لهذه الاختبارات.

أ/ من ضمن ما يعاب على الاختبارات :

أنها عاجزة في غالب الأحيان على تقييم مدى استجابة المترشح لمتطلبات المنصب خاصة منها تلك التي تتعلق بالشخصية والصفات التابعة لأخلاقيات المهنة بصفة عامة كما أن ارتباطها المفرط بالمادة المتعلقة بالثقافة أو المتخصصة وصعوبة استنباطها من تحديد عملي لخصوصيات المنصب وذلك لانعدام نظام تقييمي محكم في مجال تسيير الموارد البشرية.

ب/ النقائص المتعلقة بظروف التحضير:

صعوبة إدراج الامتحانات والمسابقات في منظوم تسيير تقديري للمناصب والتعداد يمكن الإدارة من تقييم حاجياتها الكمية والكيفية بصفة دقيقة⁽²⁾.

1/ الأمر 06-03، مرجع سابق، ص9.

2/ هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص142، 143.

المبحث الثاني

أجهزة تنظيم شؤون الوظيفة العمومية في الجزائر

في إطار تجسيد مبدأي الجدارة و المساواة في الوظيفة العمومية، اتجه المشرع الجزائري إلى إنشاء أجهزة مركزية تعهد إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين في الوظيفة العمومية في الجزائر خاصة مع ازدياد حجم الجهاز الإداري نتيجة لاتساع نشاط الدولة وتنوعه فقد قام المشرع بإنشاء هيئة عليا مركزية ولجان متخصصة وأشرك في عضويتها مختصين بغرض أن يحقق هدفا إصلاحيا عاما وهو تحسين مستوى الوظيفة العمومية في الجزائر هذه الأجهزة نصت عليها المادة 55 من الأمر رقم 06-03.

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية (المديرية العامة للوظيفة العمومية).
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- هيئات المشاركة والاطعن⁽¹⁾.

المطلب الأول

الهيكل المركزي للوظيفة العمومية (المديرية العامة للوظيفة العمومية)

تعتبر المديرية العامة للوظيفة العمومية جهاز لتسيير الوظيفة العمومية، كما لها دور هام في التنسيق بين مختلف الإدارات، وعرفت المادة 56 من الأمر رقم 06-03 كما يلي: " الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة"⁽¹⁾.

1/ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير المورد البشرية وأخلاقيات المهنة، (ط: د)، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010) ص 30.

عرفت المديرية العامة عدة تغييرات في وضعيتها فكثيرا ما تم إلحاقها بعدة جهات حكومية فتارة لرئاسة الجمهورية بصدور المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 ثم وزارية في إطار المرسوم رقم 65-168 المؤرخ في 01 جوان 1965 المتضمن مهام وزارة الإصلاح الإداري والوظيفة العمومية، ثم مديرية عامة ملحقة بوزارة الداخلية بمقتضى المرسوم

رقم 65-167 المؤرخ في 29 جويلية 1965 المتضمن مهام وزارة الداخلية في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ثم وزارة منتدبة ملحقة بمصالح رئاسة الحكومة، أما حاليا فهي مديرية عامة ملحقة بمصالح رئاسة الجمهورية، وذلك في إطار المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006 حيث تنص المادة الأولى من هذا المرسوم على : " تلحق المديرية العامة للوظيفة العمومية المسيرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-191 المؤرخ في 26 صفر 1424 الموافق لـ 28 أبريل 2003 والمذكور أعلاه برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة) "(2).

إن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية المصمم في إطار المرسوم التنفيذي رقم 03-191 قد تطور وأصبح ضخما مقارنة بسابقه حيث أصبح التنظيم الهيكلي للمديرية العامة للوظيفة العمومية في إطار هذا الموسم كما يلي: تشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية الموضوعة تحت سلطة المديرية للوظيفة

1/ الأمر رقم 03-06، مرجع سابق، ص7.

2/ المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006 والمتضمن إلحاق المدير العام للوظيفة العمومية بالرئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة)، الجريدة الرسمية، العدد 36، الصادر في 31 ماي 2006، ص 04.

العمومية وفقا لتنظيم الجديد على المفتشية العامة وخمس مديريات وكل مديرية تشتمل على مديرية فرعية.

الفرع الأول: المفتشية العامة.

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

الفرع الثاني: المديريات.

أ/ مديرية القوانين الأساسية:

تكلف بدراسة واقتراح الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالتأطير القانوني للوظيفة ووضعية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا تنفيذ هذه الأحكام وتشتمل هذه المديرية على أربع مديريات فرعية.

ب/ مديرية التطبيق والمراقبة.

تكلف بالسهر على تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بقطاع الوظيفة العمومية وضمن رقابة مدة قانونية القرارات الإدارية الخاصة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين وتشتمل على ثلاثة مديريات فرعية.

ج/ مديرية الإعلام الآلي.

تكلف بتقييم الحاجات المالية والمادية والبشرية الضرورية لسير المديرية العامة للوظيفة العمومية، وتشتمل على ثلاثة مديريات فرعية.

د/ مديرية إدارة الوسائل.

تكلف بتقييم الحاجات المالية والمادية والبشرية الضرورية لسير المديرية العامة للوظيفة العمومية، وضمان تسيير الوسائل الموضوعة تحت تصرف المديرية العامة للوظيفة العمومية كما تعمل على إعداد ميزانيتي التسيير والتجهيز وتشتمل على ثلاثة مديريات فرعية⁽¹⁾.

إن التنظيم الجديد للهيكل المركزي للوظيفة العمومية، توسع في إحداث هياكل جديدة (المفتشية العامة للوظيفة العمومية، ومكاتب الدراسات تساعد المدير العام) حيث أصبح المدير العام للوظيفة العمومية يعتمد على مساعدة رئيسيين للدراسات، ومديرين لدراسات لتأدية مهامه كما يقدمان له لاستشارات ويقومان بإعداد الدراسات في مجال التنظيم القانوني للقطاعات الوزارية المختلفة.

هذا الهيكل التنظيمي الضخم جاء كنتيجة حتمية للتوسع الذي أصبحت تشهده الإدارة خاصة في ميدان التوظيف المكثف والمتزايد، كذلك عملية انتقال وتوسيع سلطات تسيير الموظفين إلى المصالح غير الممركزة والمصالح الخارجية والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري.

إن المديرية العامة للوظيفة العمومية تحتل مكانة خاصة في جهاز الرقابة الجزائرية وهذا نظرا لخصوصية المهام المنوطة بها من جهة، ولكونها أول مديرية عامة تنشأ في عهد الدولة الجزائرية من جهة أخرى، واعتبارا لأنها أداة مخصصة تضمن تسيير القانوني الأساسي لكافة الموظفين والأعوان العموميين، فإن

1/ المرسوم رقم 03-191، المؤرخ في 28 أبريل 2003 الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادر بتاريخ 30 أبريل 2003، ص 09.

المديرية العامة للوظيفة العمومية وهيكلها غير الممركزة والمتمثلة في مفتشيات الوظيفة العمومية الموزعة على كافة الولايات مدعوة لممارسة صلاحيات جد حساسة وذات أثر حاسم على تنظيم وسير الإدارة العمومية في بعدها المزدوج كسلطة عمومية ومرفق عمومي.

تتولى المديرية العامة للوظيفة العمومية مجموعة من المهام نذكرها فيما يلي:

"- اقتراح السياسة العامة في مجال الوظيفة العمومية والتدابير الضرورية لتنفيذها.

- السهر على تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالوظيفة العمومية.
- إعداد الأطر القانونية المتعلقة بسير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية.
- السهر على ضبط تعداد مستخدمي الوظيفة العمومية وترشيده⁽¹⁾.
- تحديد عدد المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية بالاشتراك مع وزارة المالية والقطاعات المعنية.
- ترقية منظومة التسيير التقديري للموارد البشرية في الوظيفة العمومية.
- العمل بالاتصال مع الإدارات المعنية على تثمين الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية لاسيما تكوين الموظفين وتعين مستواهم.
- المساهمة في وضع إطار لتشاور الاجتماعي والمهني وفي تحسين الظروف العامة للعمل في قطاع الوظيفة العمومية⁽²⁾.

1/ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص30.

2/ المديرية العامة للوظيفة العمومية، المهام على الموقع:

http://www.dgfp.gov.dz/ar/concours,(va le25 /4 /2013 à10 :07)

إذا هذه المهام والمسؤوليات الموكلة إلى المديرية العامة أو الهيكل المركزي للوظيفة العمومية كما ورد في الأمر رقم 06-03 الذي عدد في مادته 56 مهام هذا الجهاز وهي في العموم تصب في نفس الإطار مع ما سبق ذكره.

المطلب الثاني

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

لقد تم تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر مع صدور أول قانون عام ينظم الوظيفة العمومية بعد الاستقلال وذلك بموجب الأمر رقم 66-133 حيث تنص المادة 12 منه على إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وكان نصها كما يلي: "ينشأ مجلس أعلى للوظيفة العمومية يرأسه رئيس الحكومة أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، ويمكن أن تحال على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كل مسألة ذات طابع هام تهم الموظفين..."⁽¹⁾.

ولكن بصدور المرسوم رقم 85-58 تم إلغاء المرسوم رقم 66-142 والمتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وهذا طبقاً لنص المادة 148 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية⁽²⁾.

وبصدور دستور 23 فيفري 1989 الذي أدخل مفهوماً جديداً للدولة وذلك من خلال تكريسه للدولة التعددية والديمقراطية فكما سبق وأشرنا فإن المرسوم رقم 66-142 قد تم إلغاؤه بواسطة المرسوم رقم 85_59 المتضمن القانون الأساسي

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

2/ محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 62.

النموذجي لعمال المؤسسات، والإدارات العمومية والذي بقي العمل بواسطته في مجال الوظيفة العمومية ساريا إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي في إطاره أعاد المشرع التفكير في ضرورة إنشاء هذا الجهاز وهذا نظرا لمساهمته الكبيرة التي قد يقدمها في سبيل النهوض بقطاع الوظيفة العمومية في بلادنا من خلال القيام " بوضع الخطوط العريضة للسياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية، والسهر على احترام أخلاقيات المهنة لاسيما وأن العمل في قطاع الوظيفة العمومية، قد تعقد وتشعبت المهام والنشاطات وتغير محيطه الاقتصادي والسياسية وهو ما يستلزم التأكيد على قيم جديدة مثل النزاهة والحياد في تطبيق القوانين والتنظيمات⁽¹⁾.

وفي هذا الإطار جاء الفصل الثاني من الباب الثالث من الأمر رقم 06-03 بعنوان المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وكان نصها كما يلي: " تنشأ هيئة للتشاور وتسمى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية "⁽²⁾.

أما فيما يخص اختصاصات ومهام هذا المجلس فقد عدتها المادة 59 من نفس الأمر كما نصت المادة 60 من نفس الأمر على كيفية تشكيلها، هذا ونصت المادة 61 من الأمر 06-03 على ضرورة اطلاع رئيس الجمهورية بكل ما يحدث في مجال الوظيفة العمومية.

1/ تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 118.

2/ الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، ص 07.

تجدر الإشارة إلى أن تطبيق المواد المتعلقة بإنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية قد ارتبط بنص قانوني لاحق والذي لم يصدر إلى يومنا هذا، وعلى هذا الأساس لا تزال هذه المواد حبر على ورق.

المطلب الثالث

هيئات المشاركة والطعن

لقد أخذ القانون الجزائري بمبدأ ديمقراطية الإدارة وحق الموظفين في المشاركة في تنظيم أمورهم وما يصدر بشأنهم من قرارات وأخذ بنظام يكاد يكون مشابه للنظام الفرنسي، فقد جاء في المذكرة الإيضاحية للمرسوم الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 66-133 " أن هذا الموظف ليست له أي إمكانية ليقطع من جانب واحد الصلة التي تربطه بالإدارة ولاسيما أنه لا يشارك في تحديد المحتوى الحقوقي للقرارات، التي تنصب في مهامه فظهر أنه من اللازم إقامة موازنة بين هذه القوانين وذلك بالاعتراف بالحق النقابي وبحماية مصالحهم المهنية في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء⁽¹⁾.

وبهذا يكون المشرع الجزائري أعطى للموظفين حق المشاركة في تنظيم شؤونهم وما يهمهم من قرارات طيلة مسارهم المهني لدى المؤسسات والإدارات العمومية التي يمارسون نشاطهم فيها، هذا الحق تجسد من خلال عضويتهم في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من جهة، ومن خلال عضويتهم في اللجان المتساوية الأعضاء واللجان التقنية المتساوية الأعضاء من جهة أخرى.

1/ الأمر رقم 66-133، مرجع سابق، ص 544.

أما في إطار الأمر رقم 03-06 فقد جاء هو الآخر ضمن مواده إنشاء لجان إدارية متساوية الأعضاء حيث جاء الفصل الثالث من الباب الثالث تحت عنوان هيئات المشاركة والظعن وقد نصت المادة 62 من الأمر 03-06 على: " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

- لجنة إدارية متساوية الأعضاء.

- لجنة الظعن.

- لجنة تقنية⁽¹⁾.

وحافظ هذا الأمر على القواعد العامة لإنشاء هذه اللجان على مستوى كل مجموعة رتبة، أو سلك أو مجموعة أسلاك متساوية المستوى والتأهيل على مستوى المؤسسة والإدارات العمومية وترأس هذه اللجنة السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار بعنوان الإدارة من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة وهذا ما نصت عليه المادة 63 من الأمر رقم 03-06⁽²⁾.

تتكون هذه اللجنة مناصفة مع ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الظعن⁽³⁾.

ويجب أن تنصب هذه اللجان في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويتراوح عدد أعضائها من خمسة أعضاء إلى سبعة

1/ الأمر رقم 03-06 ، مرجع سابق، ص08.

2/ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص31.

3/ الأمر رقم 03-06، مرجع سابق، ص08.

أعضاء من كل طرف وتختلف هذه اللجان في إعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة ويجب على الموظف المذنب أن يقدم تظلمه إلى لجنة الطعن في أجل لا يتعدى شهرا واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بقرار التأديب ويرمي الموظف من خلال تقديم الشكوى إلى تخفيض العقوبة أو سحبها وبالتالي لا يجوز في هذه الحالة تشديد الجزاء التأديبي، ونلفت الانتباه إلى أنه في حال تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة من العقوبات المقترحة، ويتعين على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابية في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليه وهذا من أجل إبطال الآراء المتنازع فيها أو إثباتها أو تعديلها.

أما فيما يتعلق باللجان التقنية المتساوية الأعضاء فقد تم التنصيص على تنصيبها في أول أمر نظم الوظيفة العمومية وهو الأمر رقم 66-133 حيث نصت المادة 13 من هذا الأمر على إنشاء هذه اللجان في الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية كما نصت على إنشائها المادة 71 من الأمر رقم 06-03 التي جاء نصها كما يلي: "تتشأ اللجنة التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين ممثليهم في اللجان التقنية"⁽¹⁾.

1/الأمر 03-06 ، مرجع سابق، ص09.

مما يعني أن تشكيل اللجان التقنية يتم بنفس النمط والأسلوب الذي تشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وتختص اللجان التقنية بالمسائل التقنية المحضة حيث تستشار هذه اللجان في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن الداخل المؤسسات والإدارات المعنية وهذا طبقاً لنص المادة 70 من الأمر رقم 06-03.

وفي الأخير نشير إلى أن ممثلي الإدارات لدى مختلف اللجان سواء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو لجان الطعن أو اللجان التقنية يتم تعيينهم من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.

أما فيما يخص تحديد اختصاصات هذه اللجان وتشكيلتها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كيفية سير الانتخابات فقد تركها المشرع إلى حين صدور نص قانوني لاحق وهذا طبقاً لنص المادة 73 من الأمر رقم 06-03، غير أن هذا النص القانوني لم يصدر إلى يومنا هذا.

ذات الحجة

خاتمة

ومن خلال ما استطعنا الوصول إليه من دراسة حق الإنسان في تولي الوظائف العمومية فقد ظهر لدينا أن دساتير كثير من البلاد العربية وتشريعاتها قد أكدت على حق جميع المواطنين في تولي الوظائف العمومية دون أن يتسبب اختلاف الأصل أو الدين أو الجنس أو اللغة في استبعاد أحد من تولي الوظائف العامة مادامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت فيه، وأن هذا الحق يشمل المساواة بين المرشحين لدخول الوظائف العامة وفقاً للجدارة والصلاحية، ولما كانت الوظيفة العمومية الهدف منها أداء خدمة عامة لصالح الشعب لذلك يجب أن يكون التعيين فيها وما يصاحبها من امتيازات مادية أو أدبية أن تكون وفق مبدأ الجدارة والمساواة و تكافؤ الفرص بين جميع أبناء البلد الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية العامة التي تتطلبها الوظيفة.

فالوظيفة العمومية أصبحت في عالم اليوم من أسس النظام السياسي السليم فكما كان النظام السياسي نظاماً سليماً وصحيحاً كان اهتمامه بالوظيفة العامة والموظفين العموميين اهتماماً أكبر باعتبار أن الوظيفة العامة اليوم تمثل حلقة الاتصال بين جمهور الشعب وبين المسؤولين عن النظام وتسيير مرافق الدولة، فكما يكون الاهتمام بالوظيفة والموظفين يكون كذلك الاهتمام بالمساواة بينهما في أن واحد، فالمهم أن يشعر الفرد أو الموظف بالمساواة بينه وبين بقية زملائه الذين يخضعون معه لنظام وظيفي واحد حيث يتوقف نجاح أي نظام وظيفي واستقراره على مدى رسوخ هذا الشعور بالمساواة وثبوته بين جميع المرشحين المتقدمين للحصول على إحدى الوظائف العمومية بالدولة دون أن يهتز النظام الوظيفي أو يتزعزع ويكون عرضة للتعديل والتبديل إلى أن يستقر هذا الإحساس ويصبح حقيقة لا لبس فيها.

نتائج البحث

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

1/ إن فاعلية الهياكل والتنظيمات الإدارية لا تتحقق إلا إذا كانت مزودة بمراد بشرية تتمتع بكفاءة عالية في قيامها بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقها، وأن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب.

2/ عملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس دقيقة وموضوعية.

3/ سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية ليست مبنية على أسس علمية وموضوعية، وهذا ما جعلها في الغالب تفتقر لموظفين يتمتعون بالكفاءة والاحترافية المطلوبة لتحقيق أهدافها، وبالتالي ساهم إلى حد بعيد في عدم فاعلية الأجهزة الإدارية الجزائرية، فالإدارة العمومية الجزائرية مريضة وموضع المرض فيها هو نظام التوظيف المطبق فيها فاعتماد نظام المسابقات مثلا كأسلوب للتوظيف من شأنه أن يحقق مبدأ المساواة في التوظيف لكنه في المقابل لا يحقق لنا مبدأ الجدارة.

الاقتراحات

بعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها وبناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا ارتأينا أن نقدم الاقتراحات التالية:

1/ أن تعمل الدولة على تحقيق المساواة الفعلية للوصول إلى أعلى درجة ممكنة من تحقيق العدالة بين كافة الأفراد وتضييق الشقة بين المساواة القانونية والمساواة الفعلية، وأن تضع القواعد العامة للمفاضلة فيمن تماثلت مراكزهم القانونية وتعمل الدولة على إتاحة الفرصة، والظروف لتولي الوظائف العامة أمام كافة وإنشاء أكبر عدد ممكن من الوظائف.

2/ إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف وعصرنتها وجعلها تتماشى مع متطلبات وطموحات الإدارة العمومية.

3/ خلق الوعي لدى أفراد المجتمع كمحاولة لمقاومة الفساد في التوظيف وذلك من خلال نشر ثقافة المال العام والوظيفة العمومية وهذا بالاعتماد على وسائل الإعلام.

4/ إصلاح نظام التعليم ذلك لأن دعم الإدارة العمومية بـموارد بشرية مؤهلة يتطلب تحسين نوعية التعليم ومردودية المنظومة التربوية كخطوة أساسية في مجال الاستثمار في رأس المال المعرفي الذي يعتبر عماد النهضة الوطنية باعتباره الممول الوحيد للإدارة العمومية بالموظفين وفي إمكانية الحصول على أفضل الكوادر.

المالخص

قرار أو مقرر التعيين على أساس

الفحص المهني

إن.....

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن قانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في 27 مارس المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين. أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص.
- بموجب القرار رقم..... المؤرخ في..... المتعلق بفتح المسابقة على أساس الشهادات.
- بموجب القرار رقم..... المؤرخ في المتضمن إعلان نتائج المسابقة السالفة الذكر.
- نظرا للمحضر رقم..... المؤرخ في المتعلق بإعلان النتائج النهائية للفحص المهني.
- نظرا لوثيقة الإثبات اتجاه الخدمة الوطنية رقم..... المؤرخة في
- لاقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يعين السيد(ة)..... بصفة متربص (ة) في سلك.....
الرتبة..... الصنف..... القسم..... الرقم الإستدلالي..... ابتداء من تاريخ
تنصيب المعني الذي لا يكون سابقا عن تاريخ توقيع على القرار أو المقرر.

المادة الثانية: يكلف السيد(ة)..... بتنفيذ هذا المقرر الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

ملاحظة:

- يجب تحديد منصب العمل.

الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات.

حرر في.....

قرار أو مقرر التعيين عن طريق

الإمتحان المهني

إن.....

- بمقتضى المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص.
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تعيين السيد.....في رتبة.....ابتداء من.....
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتعلق بفتح المسابقة على أساس الإمتحان المهني للإلتحاق برتبة.....
- نظرا للمحضر المؤرخ في.....المتعلق بإعلان النتائج النهائية الخاصة بالمسابقة على أساس الإمتحان المهني للإلتحاق برتبة.....
- بموجب مستخرج القرار المؤرخ في.....المتعلق بترقية المعني في رتبة.....الدرجة.....ابتداء من.....
- بإقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يعين السيد (ة).....بصفة متربص (ة) في

سلك.....الرتبة.....

الصنف.....القسم.....

الرقم الإستدلالي.....ابتداء من تاريخ تنصيب المعني الذي لا يكون سابقا عن تاريخ توقيع على القرار أو المقرر.

المادة الثانية: إضافة للأجرة الأساسية المذكورة في المادة الأولى، يتقاضى المعني بالأمر منحة الخبرة

المهنية المتحصل عليها في سلكه الأصلي أي الدرجة.....النقطة الإستدلالية.....

المادة الثالثة: يكلف السيد (ة)بتنفيذ هذا القرار (أو المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

حرر في

قرار أو مقرر التعيين عن طريق

المسابقة على أساس الاختبار

إن.....

- بمقتضى المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص.
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن فتح المسابقة على أساس الاختبار الخاص بسلك.....
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إعلان النتائج النهائية المتعلقة بالمسابقة السالفة الذكر.
- نظرا للمحضر رقم..... المؤرخة في.....بالنجاح النهائي الخاص مسابقة بسلك.....(يجب ذكر التخصص).
- نظرا لوثيقة إثبات الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية رقم.....المؤرخة في.....
- باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يعين السيد (ة).....بصفة متربص (ة) في

سلك.....الرتبة.....

الصنف.....القسم.....

الرقم الإستدلالي.....ابتداء من تاريخ تنصيب المعني الذي لا يكون سابقا عن تاريخ توقيع على القرار أو المقرر.

المادة الثانية: يكلف السيد (ة) بتنفيذ هذا القرار (أو المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

حرر في

الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر التعيين عن طريق المسابقة على أساس الشهادات

إن.....

- بمقتضى المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص.
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتعلق بفتح المسابقة على أساس الشهادات.
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتعلق بإعلان النتائج النهائية للمسابقة السالفة الذكر.
- نظرا للمحضر رقم..... المؤرخ في.....المتعلق بالنجاح النهائي للمسابقة للتوظيف (ذكر الرتبة) .
- نظرا لوثيقة الإثبات اتجاه الخدمة الوطنية رقم.....المورخة في.....
- بإقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يعين السيد (ة).....بصفة متربص (ة) في

سلك.....الرتبة.....

الصنف.....القسم.....

الرقم الاستدلالي.....ابتداء من تاريخ تنصيب المعني الذي لا يكون سابقا
عن تاريخ توقيع على القرار أو المقرر.

المادة الثانية: يكلف السيد (ة)بتنفيذ هذا القرار (أو المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

حرر في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر التثبيت

إن.....

- بمقتضى المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص.
- بموجب القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تعيين السيد(ة).....في رتبة.....ابتداء من.....
- نظرا لمحضر اجتماع لجنة التثبيت المؤرخ في.....
- باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يثبت السيد (ة)..... فيسلك.....

رتبة.....الصنف.....القسم.....

ابتداء من.....

المادة الثانية: يكلف السيد (ة) بتنفيذ هذا القرار (أو المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

حرر في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر التوظيف المباشر

إن.....

- بمقتضى المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص.....
- نظرا لشهادة النجاح رقم..... المؤرخة في.....الممنوحة من طرف.....(يجب ذكر التخصص)
- نظرا لوثيقة الإثبات اتجاه الخدمة الوطنية رقم.....المؤرخة في.....
- باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى: يعين السيد (ة).....بصفة متربص (ة) في

سلك.....الرتبة.....

الصنف.....القسم.....

الرقم الإستدلالي.....ابتداء من تاريخ تنصيب المعني الذي لا يكون سابقا عن تاريخ توقيع على القرار أو المقرر.

المادة الثانية: يكلف السيد (ة) بتنفيذ هذا القرار (أو المقرر) الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية.

حرر في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الإدارة المستخدمة

قرار أو مقرر توظيف أعوان مؤقتين يشغلون المدة القانونية للعمل

إن.....

- بمقتضى المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ فيالمتضمن القانون الأساسي الخاص.....
- بموجب القرار الوزاري المشترك رقم.....المؤرخ في.....المتضمن كليات تحديد أجور الأعوان المؤقتين.....
- نظرا لتوفر القروض المفتوحة في الفصل (الباب).....
- بإقتراح من.....

يقـرر

المادة الأولى: يوظف السيد (ة).....بعنوان وقتي وقابل للفسخ بصفة عون مؤقت لشغل نشاط شهري.....

من.....إلى.....

إبتداء من.....

المادة الثانية: يستفيد المعنمين الأجر.

المادة الثالثة: يكلف السيد (ة) بتنفيذ هذا القرار.

حرر في

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

رقم: 80/أ.خ.و.

قرار مؤرخ في: 04 أكتوبر 2012 الموافق

ويتمتع برئاسة الامتحانات والمعاهدات المدنية لسنة 2013

إن وزير التربية الوطنية

- بمقتضى القانون رقم 04-08 المؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 جانفي سنة 2008 و المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 12-326 المؤرخ في 17 شوال عام 1433 الموافق لـ 04 سبتمبر سنة 2012 و المتضمن تعيين أعضاء الحكومة

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 94-265 المؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1415 الموافق لـ 6 سبتمبر سنة 1994، الذي يحدد صلاحيات وزير التربية الوطنية.

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق لـ 25 افريل سنة 2012، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و اجرائها.

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 89 - 94 المؤرخ في 20 جوان 1989 المعدل والمستعمل المتضمن إنشاء الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات

يقرر

المادة الأولى : تحرى الامتحانات والمسابقات المهنية التي تنظمها وزارة التربية الوطنية خلال السنة المدنية 2013 حسب الرزنامة الملحقة بهذا القرار .

المادة الثانية : ينشر هذا القرار في النشرة الرسمية لوزارة التربية الوطنية .

حرر بالجزائر في :

وزير التربية الوطنية

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

مدير التربية الوطنية



مستغاثم في 2012/10/21

مديرية التربية لولاية مستغاثم

الأمساق الخاصة

الرقم: 2012/1.1/خ.و.

مدير التربية

إلى السيدات و السادة

- مديري مؤسسات التعليم الثانوي والمتوسط

- مفتشي التعليم الابتدائي

(للاعلام)

مدير التربية

مدير التربية

م. بوهالي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات

برنامج الامتحانات و المسابقات المهنية لسنة 2013

تاريخ الإجراء	الامتحان أو المسابقة	التسجيل، فتح و اختتام	تسليم الملفات	عدد المورثات	المدينة المنظمة
03 مارس 2013	<ul style="list-style-type: none"> - مسابقة توظيف أساتذة التعليم الثانوي - مسابقة توظيف أساتذة التعليم المتوسط - مستشار التربية (امتحان مهني) - ناظر ثانوية (امتحان مهني) 	من 2013/01/30 إلى 2013/02/19	تسلم الإحصائيات للفروع قبل 2013/02/20	1	مدريبات التربية مع القروع و د.و.ا.م
01 أبريل 2013	<ul style="list-style-type: none"> - مسابقة توظيف مساعد التربية - أستاذ تقي في الثانوية رئيس أشغال (امتحان مهني) - مساعد رئيسي للتربية (امتحان مهني) - أستاذ رئيسي للتعليم المتوسط (امتحان مهني) - أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي (امتحان مهني) - أستاذ رئيسي للمدرسة الابتدائية (امتحان مهني) - مستشار رئيسي للتوجيه والإرشاد المدرسي و المهني - مساعد رئيسي للمصالح الاقتصادية (امتحان مهني) 	من 2013/02/24 إلى 2013/03/14	تسلم الإحصائيات للفروع قبل 2013/03/17	1	



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العدل

المدرسة العليا للقضاء

شارع 11 ديسمبر 1960

الأيبار - الجزائر

مسابقة وطنية للدخول للمدرسة العليا للقضاء لسنة 2013

- تنظم المدرسة العليا للقضاء مسابقة وطنية على أساس الاختبارات لتوظيف أربعائة و سبعين (470) طالبا قاضيا.

- يمكن أن يشارك في المسابقة كل شخص يرغب في الالتحاق بسلك القضاء و تتوفر فيه الشروط المذكورة أدناه:

ملاحظة: نهاية التسجيلات سيكون يوم 21 فبراير 2013.

أولا: شروط المشاركة في المسابقة

يشترط في المترشح للمسابقة ما يلي:

- 1 - الجنسية الجزائرية،
 - 2 - عدم تجاوز سن المترشح خمسة وثلاثين (35) سنة عند تاريخ المسابقة، (مولود بعد 26 مارس 1978).
 - 3-حيازة شهادة بكالوريا التعليم الثانوي وثمانية سداسيات من التعليم العالي المتوج بشهادة ليسانس في الحقوق على الأقل أو شهادة تعادلها،
 - 4 - إثبات وضعيته قانونية تجاه الخدمة الوطنية،
 - 5 -استيفاء شروط الكفاءة البدنية والعقلية لممارسة وظيفة القضاء،
 - 6 - التمتع بالحقوق المدنية و السياسية و حسن الخلق،
 - 7-أن لا يكون المترشح قد سبق وأن طرد من المدرسة أو استقال منها أو تخلى عنها أو لم يلتحق بالمدرسة في الأجل المقررة دون أي مبرر مشروع بعد إعلان قبوله النهائي في مسابقة الالتحاق بالمدرسة.
- ثانيا : ملف الترشيح**
- يجب أن يتضمن ملف الترشيح الوثائق التالية:
- 1 - طلب خطي بيد المترشح يوقعه قصد المشاركة في المسابقة،
 - 2 - نسخة أصلية من شهادة الجنسية الجزائرية،
 - 3- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من شهادة النجاح في بكالوريا التعليم الثانوي،
 - 4- نسخة طبق الأصل مصادق عليها من شهادة الليسانس في الحقوق مرفقة بكشف نقاط السنوات الدراسية الأربعة،
 - 5- مستخرج من عقد الميلاد،
 - 6 - بطاقة عائلية للحالة المدنية للمتزوجين لا يزيد تاريخها عن سنة ،
 - 7 - بطاقة فردية للحالة المدنية للمتزوجين لا يزيد تاريخها عن سنة ،

ثالثا : إيداع ملف الترشيح

يجب على المترشحين إيداع ملف الترشيح شخصيا بمقر المدرسة العليا

للقضاء (مصلحة المسابقة).

يقوم المترشحون عند إيداع الملف بملء استمارة الترشيح.

رابعا : طبيعة الاختبارات

تتضمن المسابقة سبع (7) اختبارات كتابية للقبول و اختبارين شفويين للنجاح.

تتضمن الاختبارات الكتابية للقبول المواد الآتية :

المعامل	المدة	المادة
5	أربع (4) ساعات	- اختبار في موضوع ذي طابع سياسي، اقتصادي، اجتماعي أو ثقافي للعالم المعاصر
4	ثلاث (3) ساعات	- القانون المدني والإجراءات المدنية
4	ثلاث (3) ساعات	- القانون الجزائي والإجراءات الجزائية
4	ثلاث (3) ساعات	- القانون الإداري (المؤسسات و المنازعات الإدارية)
3	أربع (4) ساعات	- مذكرة استخلاصية إنطلاقا من وثائق تثير إشكالات قانونية .
2	ساعتين	- اختبار في اللغة الفرنسية
1	ساعتين	- اختبار اختياري في لغة حية غير الفرنسية

يمكن أن يتضمن كل اختبار موضوع أو عدة مواضيع يختارها المترشح.

يمكن أن تحتوي الاختبارات المتعلقة بالمواد القانونية إما:

- التعليق على نص قانوني

- أو التعليق على حكم أو قرار قضائي

- أو استشارة قانونية أو دراسة حالة تطبيقية أو مقالة.

يتضمن الاختباران الشفويان للقبول النهائي محادثة مع اللجنة في الثقافة

القانونية العامة والمعارف القانونية المتخصصة.

يخصص للاختبارين الشفويين معامل 4 يوزع كما يلي:

- الثقافة القانونية العامة: 2.

- المعارف القانونية المتخصصة: 2.

يخضع المترشحون لفحص نفسي تقني.

خامسا : سير الاختبارات

تجرى الاختبارات الكتابية أيام 26 و 27 و 28 مارس 2013 بجامعة

الجزائر 2 و جامعة الجزائر 3.

سادسا : دورة التكوين و التعيين

يتابع المترشحون الناجحون نهائيا تكوينا لمدة ثلاث (3) سنوات بالمدرسة

و الجهات القضائية.

يوظف الطلبة القضاة الذين اجتازوا دورة التكوين بنجاح و تحصلوا على شهادة

المدرسة العليا للقضاء، بصفة قضاة متدربين و يختارون حسب ترتيب الاستحقاق

مناصب التعيين التي تحددها وزارة العدل.

سابعا: إعلان النتائج

تعن لجنة المسابقة عن النتائج النهائية و تشر قائمة الناجحين عن طريق

الصحافة و الموقع الإلكتروني للمدرسة (www.esm.dz).

ثامنا : فترة التسجيل للمسابقة

تحدد فترة التسجيلات من 3 إلى 21 فبراير 2013 (من الأحد إلى الخميس من

08:30 إلى 11:30 و من 13:15 إلى 15:45).

ملاحظة:

1 - يرفض كل ملف ترشيح: - ناقص، غير مستوف للشروط المحددة

أعلاه، أرسل عن طريق البريد، قدم بعد انقضاء الأجل المحدد

أعلاه.

2- لا يمكن استرداد مصاريف المشاركة و ملف الترشيح بعد إيداعه

بالمدرسة.

د - للإلتحاق بالتكوين المتخصص

1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات التكوين المراد الإلتحاق به (0 إلى 16 نقطة):

1.1- تطابق تخصص المؤهل أو الشهادة مع المؤهلات المطلوبة للتكوين المراد الإلتحاق به (0 إلى 4 نقاط):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قران أو مقرر فتح مسابقة الإلتحاق بالتكوين.

تنقط التخصصات كما يلي :

- التخصص (ات) 1: 4 نقاط ؛

- التخصص (ات) 2: 3 نقاط ؛

- التخصص (ات) 3: نقطتان ؛

- التخصص (ات) 4: نقطة واحدة.

2.1- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 12 نقطة) :

يتم تنقيط المسار الدراسي أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالشهادة أو المؤهل. على سبيل المثال، البكالوريا: معدل الحصول على الشهادة، الليسانس: معدل السنة الأخيرة.

يتم التنقيط كما يلي:

- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 و يقل عن 20/11؛

- 4 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 و يقل عن 20/12؛

- 6 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 و يقل عن 20/13؛

- 8 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 و يقل عن 20/14؛

- 10 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 و يقل عن 20/15؛

- 12 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، واعتبارا لاستحقاقهم و/ أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين. ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

- الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة تدريس، في حدود أربع (4) نقاط؛
 - الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، في حدود ثلاث (3) نقاط؛
- من جهة أخرى، يتم تثقيف الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، في حدود نقطتين.

5- تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):

يتم تحديد أقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة ويتم تثقيفها على أساس 0,25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.

6- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 3 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة؛
- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
- قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة.

ج- للإلتحاق بكافة رتب الموظفين الأخرى

1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (من 0 إلى 5 نقاط):

1.1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.

تتقط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان؛
- التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة؛
- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛
- التخصص (ات) 4: 0,5 نقطة.

II- تنقيط معايير الانتقاء

يتم تقييم المترشحين حسب المعايير المذكورة أعلاه، ويترتب عنه منح علامة تتراوح بين 0 و 20 نقطة.

غير أن التنقيط المخصص لكل معيار من المعايير سألفة الذكر وكذا المعايير الثانوية، يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله والخصوصيات المرتبطة به، وفق الكيفيات الآتية:

أ- للإلتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب"، للتعليم العالي

1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى 5 نقاط):

1.1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى 2 نقطتين):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.

تتقط التخصصات كما يلي:

- التخصص (ات) 1: نقطتان؛

- التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة؛

- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛

- التخصص (ات) 4: 0,5 نقطة.

2.1- تقدير الشهادة (0 إلى 3 نقاط):

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

- تقدير "حسن" أو "مشرف": نقطتان؛

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

- التسجيل الأول في الدكتوراه: نقطتان؛

- التسجيل الثاني في الدكتوراه: 3 نقاط؛

- التسجيل الثالث في الدكتوراه: 5 نقاط.

2- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 4 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطتان؛
- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
- قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة.

III - أحكام خاصة:

- يتم تنظيم الاختبارات الخاصة (إختبارات بدنية ورياضية، الفحوص النفسانية التقنية... إلخ) والمتعلقة ببعض أسلاك الموظفين (الجمارك، الأمن الوطني، الحماية المدنية... إلخ) من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، حسب اختيارها، إما قبل إجراء مسابقة الالتحاق بالتكوين المتخصص أو بعدها.
- تترأس السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها لجنة المقابلة، وتحدد تشكيلتها بالنظر إلى طبيعة وخصوصيات الرتبة محل مسابقة التوظيف أو التكوين.
- يمكن للجنة المقابلة الاستعانة بكل شخص مؤهل للمشاركة في أشغالها.

- يقصى من المسابقة المترشح الذي تغيب عن المقابلة.
- يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، عند الإعلان عن نتائج المسابقة على أساس الشهادة، حسب الأولوية التالية:

- ذوو حقوق الشهيد (ابن أو ابنة الشهيد)؛
- الأمتان ذات الإحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها)؛
- سن المترشح (الأولوية للأكبر سنا)؛
- الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).

- بالنسبة للإلتحاق بالتكوين المتخصص، يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، حسب الحالة، على أساس تقدير الشهادة أو المؤهل أو المعدل العام لمسار الدراسة أو التكوين.

عن الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
المسيد العلاء المراكشي العمومي

محمد بن محمد



2- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى 4 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطتان؛
- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
- قدرات أو مؤهلات خاصة: نقطة واحدة.

III - أحكام خاصة:

- يتم تنظيم الاختبارات الخاصة (إختبارات بدنية ورياضية، الفحوص النفسانية التقنية،... إلخ) والمتعلقة ببعض أسلاك الموظفين (الجمارك، الأمن الوطني، الحماية المدنية،... إلخ) من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، حسب اختيارها، إما قبل إجراء مسابقة الالتحاق بالتكوين المتخصص أو بعدها.
- تترأس السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها لجنة المقابلة، وتحدد تشكيلتها بالنظر إلى طبيعة وخصوصيات الرتبة محل مسابقة التوظيف أو التكوين.

يمكن للجنة المقابلة الاستعانة بكل شخص مؤهل للمشاركة في أشغالها.

- يقضى من المسابقة المترشح الذي تغيب عن المقابلة.
- يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، عند الإعلان عن نتائج المسابقة على أساس الشهادة، حسب الأولوية التالية:

- ذوو حقوق الشهيد (ابن أو ابنة الشهيد)؛
- الأمتاف ذات الإحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها)؛
- سن المترشح (الأولوية للأكبر سنا)؛
- الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).

- بالنسبة للإلتحاق بالتكوين المتخصص، يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، حسب الحالة، على أساس تقدير الشهادة أو المؤهل أو المعدل العام لمسار الدراسة أو التكوين.

عن الأمين العام الحكومة
ويتقدم بيمين مسنة
المدير العام للمالية العمومية

محمد بن صالح



3- الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تـخصـصه (0 إلى نقطتين):

- منشورات أو مداخلات دولية: 0,5 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطتين؛
- منشورات أو مداخلات وطنية: 0,25 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطة واحدة.

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

- 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للإلتحاق بالرتبة المعنية، في حدود أربع (4) نقاط؛
- 0,25 نقطة عن كل سنة تدريس، قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للإلتحاق بالرتبة المعنية، في حدود أربع (4) نقاط.

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

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة؛
- وضوح وسلاية الخطاب: نقطة واحدة؛
- القدرة على التواصل: نقطة واحدة؛
- المهارات العلمية الخاصة: نقطة واحدة.

ب- للإلتحاق برتب التعليم والتكوين الخاصة بالقطاعات الأخرى

1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى 5 نقاط):

1.1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها (0 إلى نقطتين):

ترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة. تنقط التخصصات كما يلي:

- التخصص (أ) 1: نقطتان؛
- التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة؛
- التخصص (ات) 3: نقطة واحدة؛
- التخصص (ات): 0,5 نقطة.

2.1- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 3 نقاط):

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يلي:

- 0,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11؛
- نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12؛
- 1,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13؛
- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/14؛
- 2,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 ويقل عن 20/15؛
- 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، واعتباراً لإستحقاقهم و/أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين. ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى نقطتين):

يتم تنقيط التكوين المكمل الأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها، على أساس 0,5 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل، في حدود نقطتين.

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

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار، في حدود نقطتين.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

- الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الاجتماعي أو بصفة متعاقد: نقطة واحدة عن كل سنة تدرّيس، في حدود 6 نقاط؛

2.1- مسار الدراسة أو التكوين (0 إلى 3 نقاط):

يتم تنقيط مسار الدراسة أو التكوين على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يلي:

- 0,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11؛
- نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12؛
- 1,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13؛
- نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/14؛
- 2,5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/14 ويقل عن 20/15؛
- 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

من جهة أخرى، واعتبارا لإستحقاقهم و/أو تأهيلهم الخاص، يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي)، من نقطتين إضافيتين. ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية واحدة.

2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى نقطتين):

يتم تنقيط التكوين المكمل الأعلى من الشهادة المطلوبة في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الإلتحاق بها، على أساس 0,5 نقطة عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل، في حدود نقطتين.

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

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار، في حدود نقطتين.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

- الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الاجتماعي أو بصفة متعاقد: نقطة واحدة عن كل سنة تدرّيس، في حدود 6 نقاط؛

3- الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه، بالنسبة لمسابقات الإلتحاق بالرتب المصنفة في الصنف 11 فما فوق (0 إلى نقطتين).

يتم تنقيط البحوث أو الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية، على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار، في حدود نقطتين.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

- الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة، في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الاجتماعي أو بصفة متعاقد: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود 6 نقاط،

- الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود أربع (4) نقاط؛

- الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة، في حدود ثلاث (3) نقاط.

من جهة أخرى، يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة في حدود نقطتين.

5- تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):

يتم تحديد أقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة. ويتم تنقيطها على أساس 0,25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.

6- المقابلة مع لجنة الإنتقاء (0 إلى نقطتين):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطتان؛
- القدرات و/ أو المؤهلات الخاصة: نقطة واحدة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية

منشور رقم 7 مؤرخ في 28 أبريل 2011 يتعلق بمعايير الانتقاء في
المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية

- السيدات والسادة المسؤولين المكلفون بتسيير
الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية
- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية

تطبيقاً للتعليمية رقم 1 المؤرخة في 11 أبريل 2011 للسيد الوزير الأول
والمعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، بهدف هذا
المنشور إلى تحديد معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للإلتحاق
بمختلف رتب الموظفين.

I - معايير الانتقاء

يتم تقييم وانتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة على ضوء
المعايير الآتية:

- 1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها؛
- 2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص؛
- 3- الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح، في نفس تخصصه؛
- 4- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح؛
- 5- تاريخ الحصول على الشهادة؛
- 6- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المدرسة الوطنية للإدارة الجزائر في.....

محضر تنصيب

في اليوم من الشهر من سنة نحن مدير المدرسة
الوطنية للإدارة حضر أمامنا:

السيد (ة)..... المولود(ة) في ب.....
ولقد نصبناه (ها) في وظيفته (ها) في بالمدرسة ابتداء من..... :
وهذا طبقا ل..... المؤرخ في.....
حرر هذا المحضر من طرفنا بعد أن اطلع عليه المعني ووقع عليه.

المعني بالأمر المدير

المصدر: دروس مع نماذج في التحرير الإداري-12450-<http://www.wadilarab.com/t12450-topic#ixzz2R1kGdFO8>
منتدى

في: 2012/08/28

إلى السيد(ة) مدير(ة) التربية لولاية ...

السيد: اللقب و الاسم

تحت إشراف السيد(ة) رئيس(ة))

مصلحة المسابقات و الامتحانات.

العنوان : الرقم ... الشارع ... بلدية...

ص.ب ... الولاية..... رقم الهاتف.....:

الموضوع : طعن في نتائج المسابقة على أساس الشهادة الخاصة بأساتذة التعليم ... للسنة الدراسية 2013/2012 تخصص.

سيد(ت)ي،

بعد إطلاعي على النتائج الخاصة بالناجحين في مسابقة أساتذة التعليم 2012/2013 ... تخصص وكذا على السلم المعتمد و المعايير المطبقة طبقا للمنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، يؤسفني أن أعلمكم أنني غير راض تماما على قرار لجننتكم الموقرة و التي اعتبرتني " راسبا " رغم سنوات الخبرة ... سنوات في مجال التدريس و رغم أنني متخرج منذ جوان ، لهذا أطلب من سيادتكم إعادة النظر في قرار لجننتكم الموقرة خصوصا و أن القائمة تضمنت أسماء ناجحين تخرجوا فقط جوان 2010 وبدون خبرة مهنية، فهل يعقل أن يحدث هذا ؟

في انتظار سيد(ت)ي إجابة من مصلحتكم، وحتى يتسنى لنا ألتماس الشفافية في تسيير مصلحتكم و حرصا منكم على إنصافنا في الحصول على أدنى حقوقنا، تقبلوا مني سيد(ت)ي المحترم(ة) الفاضل(ة)، فائق الاحترام و التقدير.

المعنى بالأمر:

نسخة إلى :- السيد مدير التربية.

-السيد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية.....

-السيد الوالي

الفطرس

- فهرس: المراجع.
- فهرس: الموضوعات.

فهرس المرجع

أولاً: القوانين والتشريعات.

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصدق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية رقم 76.
- 2- الأمر رقم 66 / 133، المؤرخ في 02 جون 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 16.
- 3- الأمر رقم 01-05 المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية.
- 4- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 13.
- 5- مرسوم تنفيذي رقم 95-293 مؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1416 الموافق لـ 30 سبتمبر 1995 يتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- 6- المرسوم رقم 03-191، المؤرخ في 28 أبريل 2003 الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 30، الصادر بتاريخ 30 أبريل 2003.
- 7- المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006 والمتضمن إلحاق المدير العام للوظيفة العمومية بالرئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة)، الجريدة الرسمية، العدد 36، الصادر في 31 ماي 2006.
- 8- التعليم رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليم رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية مسبقاً للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، الصادرة عن رئيس الحكومة ،
<http://www.mouwazaf-dz.com/t7503-topi>، تاريخ الزيارة: 2013/4/15.

9- التعليم الوزاري المشتركة رقم 08، المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتتم التعليم المشتركة رقم المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية:
http://www.dgfp.gov.dz/ar/Circulaire_texte.asp ، تاريخ الزيارة:
2013/4/22.

10- المنشورة رقم 14/ك.خ/ المتعلقة بالمرشحين المتساوين في الرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 29 أبريل 2006:
<http://www.m-education.gov.dz/bo/bo2010/boe526-01-10.pdf>،
تاريخ الزيارة : 2013/4/22.

11- المنشورة رقم 03 المؤرخة في 09 ماي 2009 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بإشهار المسابقات الوظيفية في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت.
ثانيا: كتب بالعربية.

❖ أشرف محمد أنس جعفر:

1- التنظيم الدستوري للوظيفة العامة. الطبعة: [يدون]. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2011م.

❖ ثروت بدوي:

2- النظم السياسية أسس التنظيم السياسي. الطبعة: [يدون]. القاهرة: دار النهضة العربية، التاريخ: (بدون).

❖ حسين عثمان محمد عثمان:

3- أصول القانون الإداري. الطبعة: [يدون]. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 2004.

❖ سعد نواف العنزى:

4- النظام القانوني للوظيفة العامة. الطبعة: [بدون]. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 2004.

❖ سعيد مقدم:

5- الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير المورد البشرية وأخلاقيات المهنة. الطبعة: [بدون]. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010 .

❖ سليمان الطماوي:

6- مبادئ علم الإدارة العامة. الطبعة: السادسة. الإسكندرية: مطبعة جامعة عين شمس، التاريخ: [بدون].

❖ صبري جلي أحمد عبد العال:

7- نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة -دراسة مقارنة -. الطبعة: [بدون]. طنطا: دار الجامع الجديدة، 2008.

❖ عبد الغنى بسيوني عبد الله:

8- النظم السياسية. الطبعة: [بدون]. بيروت: الدار الجامعية، 1984.

9- النظرية العامة في القانون الإداري. الطبعة: [بدون]. الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003.

❖ عثمان خليل وسليمان الطماوي:

10- القانون الدستوري المبادئ العامة. الطبعة: [بدون]. القاهرة: مطبعة جامعة عين شمس، 1953-1954.

❖ علاء الدين عشي:

11- مدخل القانون الإداري، الطبعة: [بدون]. الجزائر: دار الهدى، 2010.

❖ علي خطار الشطناوي:

12- الوجيز في القانون الإداري. الطبعة: [بدون]. عمان: دار وائل للنشر

والتوزيع، 2003.

❖ عمار مساعدي:

13- مبدأ المساواة وحماية حقوق الإنسان في أحكام القرآن ومواد الإعلان.

الطبعة: [بدون] الجزائر: دار الخلدونية، 2006.

❖ كريم عبد الرحيم الطائي وحسين علي الدريدي:

14- حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في المواثيق الدولية وبعض الدساتير

العربية. الطبعة: [بدون]. الأردن: دار أيلة لنشر والتوزيع، 2010.

❖ مازن ليلو راضي:

15- القانون الإداري. الطبعة: [بدون]. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية،

2005.

❖ محمد يوسف المعداوي:

16- دراسة في الوظيفة العامة في النظام المقارن والتشريع الجزائري. الطبعة:

الثانية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1988.

❖ محمد أنس قاسم جعفر:

17- مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري. الطبعة: [بدون].

بن عكنون الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

❖ هاشمي خرفي:

18- الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب

الأجنبية. الطبعة: [بدون]. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2010.

❖ نواف كنعان:

19- القانون الإداري. الطبعة: [بدون]. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007.

ثالثا: المقالات.

1- موسى مصطفى شحادة. "مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري _ دراسة مقرنة" _ . مجلة الشريعة والقانون. العدد السادس عشر. شوال 1422 يناير 2002، منتدى البحث والتطوير.

رابعا: المعاجم.

¹/ أبي القاسم جار الله الزمخشري، أساس البلاغة، www.almeshkat.net/vb/showthread.php

خامسا: الرسائل والمذكرات الجامعية:

1- تيشات سلوى. أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية -دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة -. ماجستير من بومرداس، 2009 - PDF.2010.

2- طه كامل رياض، نموذج الجدارة الوظيفية. دكتوراه من جامعة قناة السويس، 2009، PDF.

3- عبد الباسط محمد معطان. الوظيفة العامة والتجاذبات السياسية لها. ماجستير، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2007-2008، PDF.

4- فيرم فاطمة الزهراء. الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر. ماجستير، جامعة الجزائر، 2003، 2004، PDF.

5- مصطفى الشريف. تولي الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل. ماجستير، جامعة الجزائر، معهد العلوم الإدارية والقانونية.

6- مصطفى سالم مصطفى النجفي. المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة.

دكتوراه، جامعة الموصل، 2004، PDF.

خامسا: مواقع الانترنت.

1- منتدى البحث والتطوير:

<http://www.mouwazaf-dz.com/t7503-topic>

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

<mailto:concours@dgfp.gov.dz>

فهرس الموضوعات

شكر

إهداء

مقدمة.....9-5

الفصل الأول: مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة.....11

المبحث الأول: المساواة في تولي الوظائف العامة.....12

المطلب الأول: تعريف المساواة في تولي الوظائف العامة.....13

الفرع الأول: معنى مبدأ المساواة بصفة عامة.....13

الفرع الثاني: المساواة أمام الوظائف العامة.....20

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة.....23

الفرع الأول: الاتفاقيات والمواثيق الدولية.....24

الفرع الثاني: بعض دساتير وقوانين الدول العربية والأجنبية.....27

المبحث الثاني: التوظيف حسب الجدارة.....32

المطلب الأول: مفهوم مبدأ الجدارة.....33

الفرع الأول: تعريف مبدأ الجارة.....33

الفرع الثاني: نظام الجدار كأساس للاختيار عند التعين.....36

المطلب الثاني: تقييم مبدأ التوظيف حسب الجدارة.....37

الفصل الثاني: مبدأ تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العامة.....42

المبحث الأول: معيار تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العمومي.....43

المطلب الأول: شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية.....44

الفرع الأول: التمتع بالجنسية الجزائرية.....45

47.....الفرع الثاني: التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والخلق

48.....الفرع الثالث: أن يكون المرشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

49.....الفرع الرابع: شرط السن

50.....الفرع الخامس: التمتع باللياقة البدنية لممارسة الوظيفة

51.....الفرع السادس: إثبات مستوى التأهيل الذي تتطلبه المناصب الشاغرة

52.....المطلب الثاني: طرق الاختيار للوظيفة العمومية

52.....الفرع الأول: المسابقة على أساس الاختبار

61.....الفرع الثاني: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة

61.....الفرع الثالث: التوظيف على أساس الفحوص المهنية

63.....المبحث الثاني: أجهزة تنظيم شؤون الوظيفة العمومية في الجزائر

63..المطلب الأول: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية(المديرية العامة للوظيفة العمومية)

64.....الفرع الأول: المفتشية العامة

65.....الفرع الثاني: المديريات

المطلب الثاني: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.....68

المطلب الثالث: هيئات المشاركة والظعن.....70

خاتمة.....74

الملاحق.....78

قائمة المراجع100

الفهرس.....105

ملخص

حاولنا من خلال البحث الذي قمنا به، معالجة موضوع " حق الإنسان في تولى الوظائف العمومية " وهذا نظرا للأهمية التي تحض بها هذه الأخيرة خاصة وأنها تسعى إلى تحقيق النفع العام.

يشكل التوظيف في هذا النوع من الإدارات نشاط هاما كونه المسؤول عن تزويدها باحتياجاتها من الموارد البشرية التي تتمتع بالكفاءة اللازمة التي يتوقف عليها نجاح هذه الإدارات في تحقيق الأهداف التي وجدة من أجلها.

وقد توصلنا أيضا من خلال الدراسة التي قمنا بها إلى أن عملية التوظيف في الإدارات العمومية تلعب دورا حساسا وهو لا يقل أهمية عن الدور الذي تلعبه في المنظمات الاقتصادية مادام أن الهدف من وراء القيام بهذه العملية "التوظيف" واحد.

تتجسد أهمية التوظيف في الإدارات العمومية من خلال إحاطتها بمجموعة من الإجراءات والقواعد القانونية التي تسعى إلى تحقيق مبدأ المساواة والجدارة في التوظيف وإخضاع هذه العملية في هذه الإدارة لرقابة صارمة.