



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص قانون عام

قسم الحقوق

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

الإلتحاق بالوظيفة العامة

تحت إشراف:

الأستاذ: خشايمية لزه

إعداد الطالبتين:

1/ مجوري لبنى

2/ ماضي شهرزاد

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	أ.د. بوخميس سهيلة	8 ماي 1945 قالمة	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
02	د. خشايمية لزه	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر " أ "	مشرفاً
03	أ.د. فنديس احمد	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ التعليم العالي	عضوا مناقشاً

السنة الجامعية: 2023_2022



شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا على كرم عطائه وجزيل فضله الذي وفقنا
لإنجاز وإتمام هذه المذكرة.

أتقدم بفائق عبارات الشكر والتقدير والاحترام لأستاذي الفاضل

الدكتور "خشائمة زهر" على ما قدمه من جهد ضمن هذه

المذكرة، وعلى كل ما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات.

كذلك، لا يسعني إلا أن أتوجه بالشكر الموصول والاحترام والتقدير

لأساتذتي الكرام، أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه ومقامه.

إهداء

يعجز اللسان عن التعبير، وتجف الأفلام حين يكون الكلام عن

والدين

أهدي ثمرة جهدي إلى من سهر معي الليالي في برد الشتاء وحرّ الصّف

إلى من بسمتهم غاييتي وإرضائهم جنّتي إلى "أبي وأمي"

وإلى مَصْدَرِ نِجَاحِي وقوة سندي في الحياة

"إخوتي"

***** لبني وشهزاد *****

المقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية احد اهم موضوعات القانون الإداري، وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين و الاعوان الذين تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع و المتشعب، فالدولة لا تستطيع ان تؤدي دورها في الجهاز الإداري، الا عن طريق شخص طبيعي الا و هو الموظف العام الذي يعتبر اهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة، فهو الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق السياسة العامة وكذا يعتبر الحجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة.

يؤدي حسن اختيار الموظفين والعمل المستمر على تكوينهم وتطوير مهاراتهم وكفاءتهم الى حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد بما يضمن التكيف مع المحيط الخارجي ويحقق المصلحة العامة من خلال تقديم خدمة ذات جودة ونوعية في وقت معقول.¹

1. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في أن التعيين في الوظيفة العمومية من أكثر المواضيع حساسية وخطورة في كونه يتعلق بحق دستوري وقانوني للمواطن، ويتمثل بحقه في التوظيف، حيث يجب على الإدارة أن تتخذ كافة الوسائل لعدم حرمان أي مواطن من هذا الحق الدستوري والقانوني بغير حق، يعتبر التعيين في الوظيفة من أكثر الإجراءات حساسية والتي ممكن ان تعرض الإدارة العامة للانتقاد من خلالها، فعلى الإدارة العامة أن تراعي عدة أمور عند اتخاذها قرار تعيين أي شخص في وظيفة عمومية، فهناك طرق معينة لاختيار الموظفين العموميين على الإدارة أن تحترمها.

2. الهدف من الدراسة:

تهدف دراسة هذا الموضوع إلى معرفة وبيان الطرق التي حددها القانون للالتحاق بالوظيفة العمومية العادية والاستثنائية منها، وتحديد كل من طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية وبيانها وكيفية إجراءاتها.

3. أسباب اختيار الموضوع:

¹ - محمودي مليكة، ماهية الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019_2020، ص2

إن اختيارنا لموضوع هذه الدراسة والموسوم ب: "الالتحاق بالوظيفة العمومية" من بين عدة مواضيع مقترحة علينا دون سواه يعود إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية.

تتمثل الأسباب الموضوعية في:

_ ان موضوع الدراسة من موضوعات القانون الإداري الذي يتناول أحد وسائل الإدارة في أداء نشاطها، هذا القانون الذي يعد مجالاً لاختصاص دراستنا (ماستر قانون عام).

- الرغبة في التعرف على مختلف الشروط والإجراءات القانونية والتنظيمية التي تحكم عملية التوظيف في الإدارة العمومية.

أما الأسباب الذاتية لاختيار هذا الموضوع فتعود إلى:

- ميولنا لمقياس الوظيفة العمومية باعتبارها مادة قانونية علمية وحيوية.
- تخصصنا في القانون العام والذي يعتبر سبباً في اختيار موضوع الدراسة.
- الأهمية البالغة التي يكتسبها التوظيف في الإدارة العمومية.

4. الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات المتعلقة بالتوظيف وتنوعت انطلاقاً لأهميتها البالغة في إثراء أي موضوع، حيث أنها تحدد الإطار النظري وتوجه الدراسات توجيهاً علمياً نحو أهدافها.

وعلى هذا الأساس تم الاطلاع على بعض الدراسات المتعلقة بذات الموضوع منها:

الدكتور بوطبه مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2018. الذي خصص دراسته ليشمل كل حالة من حالات الموظف العام.

نويوة طارق: طرق وأساليب التوظيف في قطاع الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2018/2019.

حيث طرح الإشكالية التالية: ماهي الطرق المنتهجة للتوظيف في المؤسسة العمومية؟

وفي الأخير توصل للإجابة التالية: اعتمد نظام المسابقات مثلا كاسلوب للتوظيف الخارجي من شأنه ان يحقق مبدأ المساواة في التوظيف لكنه في المقابل لنا مبدأ الجدارة، وهو لانه لا فائدة من التلدد في اصدار القوانين وتكديسها ومن ثم تكديسها، فالفرق بين الدول المتقدمة والمتخلفة هو تطبيق القانون وتشديد الرقابة على التوظيف العمومي.

زكري آمنة، النظام القانوني لترقية الموظف العام في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر قايد، تلمسان سنة 2016/2015.

حيث طرحت الإشكالية التالية: هل الترقية جق عام لكافة الموظفين بالدولة دون ضوابط أو شروط؟ وهل تعتبر الترقية نافذة ومنتجة لكافة آثارها القانونية متى استوفى الموظف شروطها أم أن هناك موانع تحول دون ترقية هذا الأخير بالرغم من توافر شروطها من أقدمية وكفاءات؟

توصلت للإجابة التالية: اعطى المشرع للترقية أهمية بالغة وذلك من خلال وضع أسس معينة تسمح للموظف المؤهل من ترقيته خلال مساره المهني.

5. صعوبات البحث:

لا يخلو أي عمل أو بحث يقوم به أي باحث او دارس من الصعوبات والمعوقات، ومن بين الصعوبات والعوائق التي واجهتنا منها:

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع الالتحاق بالوظيفة العمومية في بلادنا.
- عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع بحثنا، الذي يتطلب دراسة طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري فقط، إذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية والرسائل الجامعية.

6. الإشكالية:

ان الإشكالية الرئيسية التي يطرحها هذا الموضوع هي:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في وضع النظام القانوني للالتحاق بالوظيفة العمومية؟

7. المنهج المتبع:

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في دراسة هذا الموضوع على المناهج التالية:

- **المنهج الوصفي:** هو المنهج الذي يقوم على الوصف المنظم والدقيق لمحتوى الموضوع.
- **المنهج التحليلي:** باعتباره المنهج المناسب لمعالجة مختلف العناصر الأساسية للبحث المعتمدة على تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية، باعتبارها المرجع في عملية التحليل وذلك حتى تكتمل المقاربة وتتم الإحاطة الشمولية بالأفكار المطروحة.
- **المنهج المقارن:** وهذا من خلال النصوص لقانونية المنظمة للوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر ومقارنتها مع مختلف الدول.

ولذلك قمنا بتقسيم دراسة الموضوع إلى ما يلي:

- **الفصل التمهيدي:** الإطار المفاهيمي للموظف العام.
- **الفصل الأول:** شروط تولية الوظائف العامة في الجزائر.
- **الفصل الثاني:** طرق تولية الوظائف العمومية في الجزائر.

الفصل التمهيدي
الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة
والموظف العام

الفصل التمهيدي

الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والموظف العام

يكتسي موضوع الوظيفة العامة والموظف العام أهمية بالغة باعتبارهما من المجالات الحيوية نظرا لارتباطهما بمسألة تطور الدولة واسباس تكوينها، ولذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل الى مبحثين: حيث خصصنا المبحث الاول لمفهوم الوظيفة العامة وأنظمتها، وتطرقنا في المبحث الثاني الى مفهوم الموظف العمومي وتمييزه عن باقي أعوان الدولة في المطلب الأول، وطبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة كمطلب ثاني.

المبحث الأول

تعريف الوظيفة العامة وانظمتها

تعتبر الوظيفة العامة من الموضوعات الهامة والاساسية نظرا لمكانتها ودورها في المجتمع، لحسن سير هذه الأخيرة لا بد من اتباع نظام معين يختلف من دولة لأخرى، وبناءا على ذلك سنتطرق من خلال المبحث الأول الى تعريف الوظيفة العامة بنوعيتها الشكلي والموضوعي اما المبحث الثاني تم تخصيصه لمختلف الأنظمة.

المطلب الأول

تعريف الوظيفة العامة

سنتطرق في هذا المطلب لدراسة الوظيفة العامة بنوعيتها الشكلي كفرع اول والتعريف الموضوعي كفرع ثاني.

الفرع الأول: التعريف الشكلي للوظيفة العامة

بناءا على هذا المعنى تعتبر الوظيفة العامة: "مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العمومي منذ دخوله الخدمة وحتى خروجه منها، وهذا التعريف يرتبط بالنظام القانوني للوظيفة العامة، اذ تعمل معظم الدول على سن تشريعات وتنظيمات خاصة بالوظيفة

العامّة من حيث الالتحاق بها، وكيفية ممارستها والحقوق والواجبات المترتبة عنها... وهذا لأهميتها.

الفرع الثاني: التعريف الموضوعي للوظيفة العامة

تعرف الوظيفة على أنها: "مجموعة من المهام والاختصاصات يناط القيام بها للشخص المعني إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة"، هذا هو التعريف الفني لها وعلى الرغم من اختلاف التعريفين فأحدهما غلب الجانب القانوني والآخر الجانب الفني، إلا أن ذلك مرد إلى اختلاف الزاوية التي ينظر من خلالها للوظيفة والحقيقة أن التعريفان يكملان بعضهما البعض.¹

المطلب الثاني

أنظمة الوظيفة العامة

يرتبط مفهوم الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، فهو مشروع لا يسير بالضرورة من قبل الدولة ويمكن أن يكون مستقلاً وخاصاً، يستخدم أعواناً يتميزون بالكفاءة والالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها فمناصب العمل المحددة سلفاً وفق مواصفات وظيفية يقتضيها التنظيم الإداري الساري المفعول، مقابل حقوق وحوافز مادية ومعنوية يستفيد منها الموظفون مقابل خضوعهم لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال وطبيعة الوظيفة المشغولة.²

الفرع الأول: مفهوم نظام الوظيفة العامة المفتوح

يوجد هذا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية ويرتبط بمضمون الوظيفة الإدارية ذاتها، فهو مشروع لا يسير بالضرورة من قبل الدولة، ويمكن أن يكون مستقلاً وخاصاً يستخدم أعواناً وفق مواصفات

¹ - قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، 2021، ص 7.

² - حدادي عمر، عميري احمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، 2019-2020، ص 32.

وظيفية يقتضيها التنظيم الإداري الساري المفعول، مقابل حقوق وحوافز مادية ومعنوية يستفيد منها الموظفون مقابل خضوعهم لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال وطبيعة الوظيفة المشغولة.

والقول بأنها مفتوحة، يعني قابليتها للتدفق المستمر والتحول بين باقي القطاعات الشغل الأخرى، كما يعني المرونة في تسيير المستخدمين وفي تبسيط طبيعة العلاقات، وفي المردودية والانتقاء الأفضل للكفاءات وفي استعمالها¹.

أولاً: أسس ومبادئ النظام المفتوح

يفترض هذا مسعى عاما يتضمن مرحلتين: تهتم المرحلة الأولى بوضع جرد دقيق لمناصب العمل ووصف يشتمل بالنسبة لكل منصب على العمل الذي يتضمنه والمؤهلات الضرورية للقيام به وكذا الاجر الذي سيتقاضاه صاحبه.

- تخصص المرحلة الثانية لتوظيف الأشخاص الذين تتناسب مؤهلاتهم ومقتضيات المناصب.

- تكون العلاقة بين الإدارة واعوانها ذو طبيعة تعاقدية من الممكن فصلها بمبادرة كل من الطرفين²

- كما يقوم النظام المفتوح على أساس المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة والذي يرى ان الوظيفة العمومية في العمل الذي يؤديه الموظف بما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات فهو يرتكز في الوظيفة التي يستغلها الموظف بصرف النظر عن شاغلها او القائم بها.

فالأعوان في النظام المفتوح يوجدون في علاقة حرة مع الإدارة المستخدمة وذلك لكون النظرية الامريكية للإدارة تختلف اختلافا كليا عن النظرة الأوروبية من حيث ان المواطن الأمريكي لا يميز بين الإدارة العامة والقطاع الخاص.³

ثانياً: خصائص النظام المفتوح

¹ - لحسن بن فرحات مولاي، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،

كلية الحقوق، جامعة بلحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 08.

² - حدادي عمر، عميري احمد، مرجع سابق، ص 33، ص 34.

³ - حدادي عمر، عميري احمد، المرجع السابق، ص 34.

* يتميز النظام المفتوح بعدة خصائص منها:

- يقوم على فكرة الممارسة العرضية للوظيفة العامة، وبالتالي عدم الاستقرار.
- الحركة الوظيفية في هذا النظام توجد تحت تأثير ديناميكية قانون العرض والطلب، والرغبة في التطوير المتواصل.
- يقوم هذا النظام على فكرة المرونة في تسيير المستخدمين في طبيعة العلاقات وفي مردودية الوظيفة.
- رفض ادماج الموظفين في هياكل هرمية دائمة، تماشياً مع محاربة تكوين قوى ضاغطة تتميز بامتيازات واسعة.¹

الفرع الثاني: مفهوم نظام الوظيفة العامة المغلق

ان النظام المغلق للوظيفة العمومية يعتبر الوظيفة مهنة تتميز بالدوام والاستقرار، حيث يتفرغ لها الموظف ويكرس لها حياته، ويتمتع بمزايا، حقوق، وضمانات تختلف عما هو مقرر في الوظيفة الخاصة، فالوظيفة العمومية في ظل النظام تقوم على الرتبة الشخصية التي يملكها الموظف من يوم تعيينه وما بحمله من مؤهلات واقدمية في الخدمة ومركزه في السلم الإداري فتتميز بالديمومة والاستقرار حتى يبلغ الموظف سن التقاعد الذي يختلف من دولة الى أخرى.²

أولاً: أسس ومبادئ النظام المغلق

ولعل اهم خصائص النظام المغلق يقوم على فكرتين أساسيتين هما:

-فكرة القانون الأساسي

-فكرة الحياة المهنية للموظفين³

¹-اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، النظام القانوني للتعيين في الوظيفة العامة وفقاً للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2015_2016، ص12.

²-لطرش السعيد، مبادئ الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص56

³- حدادي عمر، عميري احمد، مرجع سابق، ص37.

ثانياً: خصائص النظام المغلق

وتتمثل فيما يلي:

-دائمة شغل الوظيفة العامة، حيث تعتبر دائماً ليس عارض بالنسبة للموظف العام.

-عدم ارتباط الموظف بوظيفة محددة ومعينة.

-اعتبار الترقية حق لكل شخص تتوفر فيه الشروط المطلوبة، وقيام فكرة الترقية من وظيفة الى وظيفة اعلى في السلم الإداري.

-الدول التي تأخذ بهذا النظام، تتبع سياسة في اختيار الموظفين تقوم على أساس التأهيل العلمي، وذلك بعد اجتياز الامتحان الذي يبين المستوى الثقافي والعلمي للمعنيين بالأمر.¹

المبحث الثاني

مفهوم الموظف العام

الموظف هو مرآة الدولة، إذا صلح صلحت الدولة، وإذا فسد فسدت هي الأخرى، وهو أيضا راسها المفكر وساعدها المنفذ، كقاعدة عامة ليس من السهل وضع تعريف دقيق وشامل للموظف العام يصلح في جميع البلدان، ولا يضع المشرع عادة تعريفا جامعاً للموظف العام، وإنما يقتصر كل قانون من القوانين المتعلقة بالموظفين والوظيفة بصفة عامة على تحديد الخاضعين لأحكامه.²

المطلب الأول

تعريف الموظف العام وتمييزه عن باقي أعوان الدولة

من اجل دراسة موضوعنا هذا المتمثل في الالتحاق بالوظيفة العامة يجب التطرق الى مفهوم الموظف العام أولاً من الجانب الفقهي، القضائي والتشريعي، ثم تمييزه عن باقي أعوان الدولة ثانياً.

¹ - اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص10، ص11.

² - نويوة طارق، طرق وأساليب التوظيف في قطاع الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018-2019، ص14.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام

أولاً: التعريف الفقهي:

عرفه الأستاذ دويزو والأستاذ ديير بأنه: كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالإستغلال المباشر من قبل الدولة ويوضع بصفة دائمة في وظيفة داخلية في نظام كادر إداري منظم¹.

كما عرفه بعض فقهاء الجزائر من بينهم:

1/ عبد الرحمن الرميلي: " الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم، وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية"².

2/ محيو أحمد: " أن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة، من قانون الوظيف العمومي، والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"³.

3/ عمار عوابدي: " ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق الإستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل وظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق الإداري العام الذي يعمل فيه"⁴.

¹ محمد أحمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015، ص 20.

² نقلا عن شناوي عبد القادر، الإطار القانوني لتقييم الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، 2020_2021، ص18

³ تيشات سلوي، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010، ص

49-50.

⁴ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 32.

ثانيا: التعريف القضائي:

قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن " الموظف هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في الملاك، وتكون في خدمة مرفق عام، واشترط المجلس أن يكون المرفق العام إداريا¹.

أما في القضاء الإداري الجزائري فلا نكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة لتحديد مفهومه على ضوء المعايير والأسس التي وضعها الفقه الإداري.

بذلك نستنتج أن تعريف الموظف العمومي في القضاء الإداري الجزائري، لا يمكنه أن يخرج عن أحكام مجلس الدولة الفرنسي خاصة أنه حدد ثلاثة أركان للموظف العمومي هي:

- أن تكون الوظيفة دائمة.
- أن تكون الوظيفة مصنفة.
- أن يساهم الموظف في خدمة مرفق عام.

ومنه فإن الموظف العمومي الجزائري:

هو كل جزائري، يعين يرسم، بقبوله الإنضمام إلى وظيفة دائمة، مصنفة، لخدمة مرفق اداري عام، مسير بطريقة مباشرة من طرف الدولة، وأحد أشخاص القانون العام، مستوفيا للشروط التي يحددها القانون أن يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص

التعريف التشريعي:

اكتفى المشرع المصري شأنه شأن المشرع الفرنسي بتحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام الواردة في القوانين والتنظيمات الصادرة في شأن الموظفين العموميين²

¹ - محمد أحمد عبد اللاه، مرجع سابق، ص 20.

² - مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 221.

كما ان المشرع في الأردن لم يحاول وضع تعريف عام وشامل للموظف العام يحدد بمقتضاه مدلول الموظف العمومي، شأنه في ذلك شأن غيره من المشرعين في الدول العربية وغيرها... إلا أن ذلك لم يمنع المشرع الأردني من أن يورد في بعض التشريعات تعريفات خاصة له بحيث يقتصر سريانها على من تدخل في نطاق تطبيق تلك الأنظمة ...

فتعريف الموظف العام وفقا للدستور الأردني يختلف في تعريفه عن قانون العقوبات، بينما يختلف تعريفه في نظام الوظيفة العامة عنه في القوانين¹.

أما فيما يخص المشرع الجزائري، فإننا نجد أنه لم يضع تعريفا له ، أخذ في ذلك حذو المشرع الفرنسي، مقتصرًا على بيان الأشخاص التي تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين وقد تضمن ذلك في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا التنظيمات التنفيذية له، حيث نجد أن المادة الأولى من ذات الأمر 06-03 نصت على ما يلي : يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لها الإدارات المركزية، و في الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات و الهيئات العامة حسب كيفيات تحدد بمرسوم².

تتفق أغلب النصوص السابقة على شروط اكتساب صفة الموظف وهي:

-التعيين في وظيفة عمومية.

-أن تكون الوظيفة العمومية دائمة.

-ممارسة مهام الوظيفة الدائمة في مرفق عام مدار بالطريق المباشر.

-أن تكون الوظيفة الدائمة داخلة ضمن كادر أو سلم الوظائف الخاصة بالمرفق العام³.

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 28.

² رحمانى سليمان، النوار الأرقط، تقييم الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017، ص 10.

³ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 33.

الفرع الثاني: تمييز الموظف العام عن باقي اعوان الدولة

إن تنوع نشاط الدولة وتشعب أجهزتها الإدارية عوامل أدت إلى تباين أوضاع العاملين بها، وإن كانت فئة الموظفين تمثل الفئة الأكثر أهمية لإرتباطها الشديد بالمرافق العامة، وبالتالي خضوعها للحد الأقصى من مقتضياتها، إلا أنها ليست الفئة الوحيدة في خدمة الدولة، إذ يوجد بجانب الموظفين فئات متعددة من المستخدمين يخضع بعضها للقانون العام ولاختصاص القضاء الإداري، بينما يطبق على البعض الآخر القانون الخاص ويختص القضاء العادي بالفصل في منازعاتها¹.

أولاً : التمييز بين الموظف العام و العون المتعاقد : في إطار تسيير الدولة لمؤسساتها ومرافقها الإدارية في سياسة التوظيف تخضع للأحكام العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية المنصوص عليها في احكام الامر رقم 03_06، كأصل عام غير انها في بعض الأحيان ولاعتبارات تخدم ميزانيتها وحاجاتها لخبرة مؤقتة تعتمد الى نظام اخر للاستفادة من خدمات هؤلاء الكفاءات عن طريق عقود محددة المدة وأخرى غير محددة المدة او ما يعرف بنظام التعاقد في الوظيفة العمومية²، وبالرجوع للأمر 03_06 لم يعرف العون المتعاقد، بل اكتفى فقط بالإشارة إلى مناصب الشغل الخاضعة لنظام التعاقد و الحالات التي تلجأ فيها³ المؤسسات و الإدارات العمومية إلى هذا الأسلوب و في ذلك نص المواد : 19-20-21.

فهذه النصوص القانونية لم تعرف العون المتعاقد، وفي غياب التعريف القانوني حاول الفقه الإداري تعريف العون المتعاقد.

فعرّفه البعض بأنه: "عامل عام تعاقدى يرتبط بالإدارة بعقد اجارة يخول له المشرع استثناء صفة الموظف، نظرا لمركزه في المرفق العام"⁴.

¹ - بوطبة مراد، المرجع السابق، ص33

² - اقوجيل اية الطاهر، سقوان حنان، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادار، 2019_2020، ص4

³ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص35

⁴ - بوجانة محمد، المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، جامعة غليزان، الجزائر، المجلد الثامن، العدد الثاني، 2022/06/30، ص561.

وعليه يمكن تعريف العون المتعاقد بأنه: " الشخص الذي يعمل بمقتضى عقد في خدمة مرفق عام إداري بصفة مؤقتة. "

من خلال هذا التعريف يشترط في العون المتعاقد الشروط التالية:

- العمل في خدمة مرفق عام إداري: أي ممارسة عمل من الأعمال المذكورة في المواد 19-20-21.
- تولي العمل بواسطة عقد: أي أن يكون التحاق العون المتعاقد بمنصب الشغل بموجب عقد بين هذا الأخير والمؤسسة.
- أن يكون العمل مؤقتا: أي غير دائم.¹

بالمقارنة بين مفهوم الموظف العام والعون المتعاقد يمكن إستخلاص الفروقات التالية:

- الموظف العام يلتحق بالوظيفة العمومية بأداة قانونية هي التعيين الصحيح الصادر عن السلطة المختصة قانونا، أما العون المتعاقد فيتم توظيفه وتسيير مساره المهني في إطار تنظيمي تعاقدية.
- يتولى الموظف العام مهام وظيفة عمومية دائمة، أما العون المتعاقد فيعهد إليه بمنصب شغل أو عمل أو نشاط مؤقت.
- بعد اجتياز فترة التربص يرسم الموظف العام في الوظيفة التي عين فيها، فيصبح شغله لها يتسم بالدوام والاستمرار، بينما يخضع العون المتعاقد بعد فترة الإختبارات الى إجراء التثبيت في حدود مدة العقد المبرم بينه وبين الإدارة العمومية.²

ثانيا: التمييز بين الموظف العام والعون المتربص: لم يعرف الأمر 03/06 العون المتربص، واكتفى فقط بالنص على أن الصفة القانونية التي على أساسها يعين المترشح الموظف الذي تم انتقاؤه بصفة

¹ - سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، المجلد 15، العدد 01، 2022/04/27، ص 991.

² - سوداني نورالدين، المرجع السابق، ص 991، ص 992.

متربص ويقضي بهذه الصفة فترة تربصه تقدر بسنة واحدة قابلة للتجديد¹ من خلال ما تقدم يمكن تقديم تعريف للعون المتربص لشغل وظيفة عمومية بأنه:

" هو الذي عين في رتبة لوظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عام إداري، ولم يرسم بعد" يتبين من هذا التعريف أنه يشترط في العون المتربص:

- التعيين في وظيفة عمومية تابعة لمرفق عام إداري.

- أن تكون الوظيفة العمومية المعين فيها دائمة.

- إجراء تربص للتحقق من مدى صلاحية المترشح لشغل وظيفة عمومية².

وبالتالي يمكن التمييز بين الموظف العام والعون المتربص من خلال:

- شغل الموظف العام للوظيفة العمومية يكون دائما مالم يوجد سبب من أسباب إنهائه، عكس العون المتربص فشغله لها يكون مؤقتا ومعلق على نتيجة التربص.

- إذا كان العون المتربص عين في وظيفة عمومية دائمة، فانه لن يصبح موظفا عاما الا بعد ترسيمه.

- العون المتربص لا يتمتع بصفة موظف لأنه غير مرسم.

- لا يتمتع العون المتربص بكافة الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، فلقد حرمه الأمر 03/06 من حقه في النقل أو وضعه في حالة الإنتداب أو الإستداع، كما لا يمكنه الترشح

لعضوية اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية³.

¹ حامدي نورالدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون

الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد الخامس، 2021/04/01، ص 172.

² - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 39.

³ - سوداني نورالدين، مرجع سابق، ص 993.

ثالثاً: التمييز بين الموظف العام والعامل العمومي: عرفت المادة 02 من القانون 90-11 المتعلق بقانون العمل بأنهم: "الأشخاص الذين يادون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، وفي إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم.¹"

يتضح من خلال هذا التعريف أنه أعطى مدلولاً واسعاً للعمال الأجراء، حيث يشمل الأجراء التابعين للقطاع العام والخاص، وعليه يمكن تعريف العامل العمومي باعتباره من مستخدمي الدولة حسب ما جاء في المادة السالفة الذكر:

بأنه: "الشخص الذي يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً، مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص معنوي عام يدعى المستخدم".

ويمكن التفرقة بين الموظف العام والعامل العمومي فيما يلي:²

- يلتحق الموظف بالوظيفة بموجب قرار إداري صحيح، أما العامل العمومي الاجير فيلتحق بمنصب عمله بموجب عقد.

- الوظيفة التي يعين فيها الموظف تتسم بالدوام والاستمرار، بينما تعين العامل العمومي الاجير يرتبط بالعقد.

- مجال توظيف الموظف هو قطاع الوظيفة العمومية، بينما توظيف العامل العمومي يكون في قطاع المؤسسات العمومية الاقتصادية أساساً.³

رابعاً: التمييز بين الموظف العام والموظف الفعلي: يعتبر موظفاً فعلياً في الظروف العادية العون الذي يباشر مهام وظيفة عمومية بناء على إجراء قانوني غير صحيح، فيعتقد الغير أنه يشغل هذه الوظيفة بطريقة قانونية.⁴

¹- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

²- سوداني نورالدين، مرجع سابق، ص 993.

³- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 35.

⁴- بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 41.

أما في الظروف الإستثنائية، فيقصد بالموظف الفعلي العون الذي يتولى مهام وظيفة عمومية بإرادته المنفردة دون تعيين من السلطة المختصة بسبب ظروف معينة تجعل هذه السلطة عاجزة عن القيام بهذه المهام قصد تحقيق المصلحة العامة.

بالجمع بين التعريفين يمكن تعريف الموظف الفعلي تعريفا عاما بأنه: " العون الذي تولى مهام وظيفة عمومية بناء على تعيين غير صحيح، أو لم يصدر قرار بتعيينه من قبل السلطة المختصة بسبب ظروف إستثنائية، تكون أعمال صحيحة على أساس حماية مصالح المنتفعين الذين تعاملوا معه أو لضمان سير المرفق العام بانتظام وإطراد تحقيقا للمصلحة العامة ".

وبالتالي فلا يعتبر الموظف الفعلي موظفا عاما لعدم توافر فيه بعض شروط الموظف العام المتمثلة في:

- لم يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة، حيث يتولى مهام الوظيفة العمومية بمبادرة شخصية منه في الظروف الإستثنائية، أو كان تعيينه معيبا في الظروف العادية، كأن يصدر قرار من غير صاحب الاختصاص.

- عدم ديمومة الوظيفة العمومية التي يشغلها، فهو يتخلى عنها إما باكتشاف عدم شرعية تعيينه أو بزوال الظروف الإستثنائية التي إقتضت تدخله¹.

المطلب الثاني

طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة

لقد ثار خلاف في الفقه والقضاء الإداريين حول الرابطة أو العلاقة التي تربط كل من الإدارة العمومية والموظف، حيث إتجه البعض إلى تكييف هذه العلاقة على أنها علاقة خاصة يحكمها القانون الخاص، فهي رابطة تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة " العقد شريعة المتعاقدين "

¹ - سوداني نورالدين، مرجع سابق، ص 994.

وعلاقة عامة يحكمها القانون العام، بينما إتجه البعض الآخر إلى تكييف العلاقة على أنها قانونية تنظيمية، ولمعرفة نتيجة الخلاف النائر سنتطرق لدراسة ذلك في الآتي:¹

الفرع الأول: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية قانونية

ثار الجدل بين الفقهاء حول طبيعة العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة وقد أسفر هذا الجدل إلى اتجاهين:

أولاً: رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون الخاص: لقد ساد هذا الإتجاه في ظل سيادة النظام الملكي المطلق، والنظام الإقطاعي، واستقر لفترة طويلة من الزمن حتى أوائل القرن العشرين، وذلك لعدم وجود غيرها من النظريات البديلة التي تكييف العلاقة ما بين الموظف والدولة.

ومن النظريات التي جاءت في هذا الصدد كالاتي:

1/ نظرية العقد المدني: مفاد هذه النظرية أن هناك تقابل في الإرادة ينتج عنه علاقة وظيفية بين كل من الموظف والإدارة، تقوم على أساس عقد إيجار أشخاص إذا كان عملهم مادياً، أو على أساس عقد خدمات إذا كان الموظف يؤدي خدمات معينة لصالح الإدارة التي يعمل بها.

2/ عقد الوكالة: ويتجسد هذا العقد في أن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة مدنية وبالتحديد «عقد وكالة»، يتمثل في أن الموظف يقبل بمنصب العمل المعين له مقابل موافقة الإدارة على إلتحاقه بالوظيفة وأداء الخدمة المحددة له، وأن العمل المكلف به عملاً قانونياً.

3/ نظرية عقد الإذعان: وفقاً لهذه النظرية يرتبط الموظف بالدولة بعقد إذعان يشمل كافة الشروط والحقوق والإلتزامات المتبادلة بين الطرفين، وتتمثل الإرادة فقط في حرية المترشح للإنتساب إلى النظام القانوني للوظيفة العمومية، فبمجرد القبول من طرفه، يمكنه تولية منصب عمل في الوظيفة العمومية،

¹ - بلمزيود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017، ص 53.

وللخضوع للشروط التي تضعها الإدارة مسبقا والتي تحدد حقوق وواجبات الموظفين والتي يمكن تعديلها إذا دعت الضرورة إلى ذلك¹.

ثانيا: رابطة تعاقدية قانونية من روابط القانون العام:

لما كانت مقتضيات الصالح العام لا تتفق مع قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" التي تهيمن على عقود القانون الخاص، فقد حاول بعض الفقه القضاء في كل من فرنسا ومصر، إرجاع العلاقة بين الموظف والإدارة إلى عقد من عقود القانون العام وليس القانون الخاص، وتملك الإدارة السلطات الواسعة في سبيل تحقيق الصالح العام، ولا تتقيد بالإعتبارات المستمدة من قاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين، وبذلك تملك الإدارة سلطة تعديل العقد المبرم ما بينها وبين موظفيها إذا وجد لذلك مقتضى².

ومفاد هذه النظرية أن العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة هي علاقة تعاقدية من عقود القانون العام قابلة للتعديل من طرف الدولة، باعتبارها للدولة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها³.

الفرع الثاني: علاقة الموظف العام بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية

على إثر الإنتقادات الكثيرة التي وجهت إلى النظرية التعاقدية عدل الفقه والقضاء على تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة على أساس النظرية التعاقدية، وأحل محلها "النظرية القانونية التنظيمية" التي تقر بان الموظف في علاقته بالإدارة العمومية يكون في مركز قانوني تنظيمي ويقصد بذلك أن الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة للوظيفة العامة، فقرار التعيين لا ينشئ للموظف مركزا ذاتيا خاصا وإنما يسند إليه مركز قانوني عام.

¹ بلحاج خيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2020/2019 ص 44، ص 45، ص 46.

² فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الوادي، العدد 02، 01 / 2011، ص 92.

³ بلحاج خيرة، مرجع سابق، ص 46.

يجوز تغيير هذا المركز يجوز تغييره في أي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين وسابق عن قرار التعيين، فالقانون حتى ينشأ الوظيفة معها مركز من يشغلها، بحيث أن المزايا والتكاليف المتعلقة بالوظيفة العمومية لا يقصد بها شخص الموظف أو مصلحته بل مصلحة المرفق العمومي¹.

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة

أخذ المشرع الجزائري بالنظرية القانونية التنظيمية، وقد نص على ذلك صراحة في المادة 06 من قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر 133/66 حيث جاء نصها كما يلي: " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية"، تبني المشرع الجزائري هذه الفكرة بناء على ما توصل إليه من تجارب الماضي الإستعماري ومن المرحلة التي سبقت صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية².

كما أن الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية اعتمد نفس الموقف بنصه في المادة 7 بنصها: " يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"³.

ولقد عبر المشرع الجزائري عن أسباب الأخذ بالمفهوم القانوني التنظيمي بقوله أن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية التي وقع عليها الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة، وذلك لضمان استمرار الوظيفة وهذه القاعدة ان كانت توفر للموظفين ضمانات استقرار فهي تشكل نظاما صالحا لفرض الصرامة داخل الإدارة وإنشاء طرق ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية وهكذا يمكن ان تكون الإدارة فعالة⁴.

¹ - بلمزيود نبيلة، مرجع سابق، ص 58، ص 59.

² - بلحاج خيرة، مرجع سابق، ص 47.

³ - الأمر رقم 03-06 الصادر في 15 يوليو 2006 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

⁴ - بلمزيود نبيلة، مرجع سابق، ص 72.

الفصل الأول

شروط تولية الوظائف العامة
في الجزائر

الفصل الاول

شروط تولية الوظائف العامة في الجزائر

في إطار الضوابط السابقة للالتحاق بالوظيفة العمومية، يشترط المشرع الجزائري جملة من الشروط التي يؤدي تخلف احداها الى أنتفاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، دون أن يترك للإدارة سلطة تحديدها حتى لا تكون حكرا على الإدارة تضع ما يترأى لها وهذا ضمنا لتحقيق " مبدأ المساواة"¹ بين المواطنين وفي جميع الميادين² وهو مبدأ مكرس دستوريا.

وتحقيقا لمعيار الكفاءة والجدارة الذي يفرض في شاغله أن تتوافر لديه قدرا من المعرفة التي يستوجبها المنصب، ضف إلى ذلك فإن المبدأ يقتضي ف الأشخاص أن يحملوا المؤهلات والإمكانات التي تضمن وتكفل أداء الخدمة³ وهذا يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة.

ولدراسة هذه الشروط خصصنا المبحث الأول (للشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك) أما المبحث الثاني (للشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة).

المبحث الاول

الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك

تتعدد النظم القانونية المعاصرة في الشروط التي يتطلبها للدخول في الوظيفة العامة، ويعود ذلك الى النظام القانوني المعمول به في الدولة، والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة فيها،⁴ الا أن جميع الأنظمة الوظيفية في جميع دول العالم تشترك في الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك وهي شرط الجنسية وشرط التمتع بالحقوق الوطنية.

لذلك سنتطرق لكل شرط بالتفصيل في المطالب الآتية:

¹ - قوادي هباز حفيظة، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2017/2018 ص 34.

² - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 30.

³ - اجبلي حادة، ايت عيسى صورايا، مرجع سابق، ص 46.

⁴ - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، المكتبة القانونية، عمان، 2003، ص 96.

المطلب الاول

شروط الجنسية الجزائرية

اشترط المشرع الجزائري على كل من يتقدم لشغل احدى الوظائف العمومية ان يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية،¹ وهذا ما اكدته المادة 75 من ال امر 06-03 بنصها "لا يمكن ان يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية"²

وفي هذا السياق ذكر الدكتور سليمان الطماوي " ان الدولة تفرض جنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها، ثم أن شغل الوظائف العامة هو مظهر ممارسة السياسة التي ينبغي أن تكون قصراً على المواطنين دون سواهم"³

لذلك سنتطرق لتعريف الجنسية الجزائرية (فرع أول)، ثم فقدان الجنسية والتجريد منها (فرع ثاني)

الفرع الأول: تعريف الجنسية الجزائرية

تعرف الجنسية الجزائرية بأنها الرابطة القانونية والسياسية بين الفرد والدولة التي ينتمي اليها، فقد اقرت معظم تشريعات الوظيفة العمومية وجوب تمتع المترشح بجنسية الدولة التي ينتمي اليها، وعليه فإن الجنسية هي رابطة ذات طبيعتين، قانونية تظهر من خلال العلاقة بين الشخص والدولة، والتي يترتب عن انعقادها حقوق والتزامات متبادلة بينهما ورابطة سياسية تجعل من الشخص ينتمي إلى الدولة يكن لها الولاء.⁴

¹ - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 69

² - المادة 75 من الامر 06-03

³ - عمار بوضياف، القانون الاداري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ص 92.

⁴ - اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 50.

وبالرجوع إلى قانون الجنسية الجزائري، نجد ان المشرع أورد نوعين من الجنسية الجزائرية، وهما الجنسية الأصلية والجنسية المكتسبة.

أولاً: الجنسية الجزائرية الأصلية:

ورد في المادة 06 من الامر رقم 70-80 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المعدل والمتمم بالأمر 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المتعلق بقانون الجنسية الجزائرية انه " يعتبر جزائري الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية " كما نصت المادة من نفس القانون على انه " يعتبر من نفس الجنسية الجزائرية بالولادة:

(1) الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين، غير أن الولد المولود في الجزائر من اجنبية، وكان ينتمي إلى جنسية هذا الاجنبي وفقا لقانون جنسية احدهما.

(2) الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وام مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات اخرى تمكن من اثبات جنسيتها"¹

من خلال المادتين السابقتين نجد أن الجنسية الأصلية الجزائرية تكتسب اما عن طريق رابطة الدم بمعنى مولود من أبوين جزائريين أو عن طريق رابطة الإقليم بمعنى مولود داخل إقليم الدولة.

ثانياً: الجنسية الجزائرية المكتسبة:

يمكن للشخص الأجنبي أن يكتسب الجنسية الجزائرية، إما عن طريق الزواج من جزائري أو جزائرية وفقا للمادة 09 من الامر 70-86 المعدل والمتمم بالأمر 05-01 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية بانه " يمكن اكتساب الجنسية الجزائرية بالزواج من جزائري او جزائرية، بموجب مرسوم متى توفرت الشروط الاتية:

1- أن يكون الزواج قانونيا وقائماً فعليا منذ ثلاث (3) سنوات على الأقل، عند تقديم طلب التجنس.

2- الإقامة المعتادة والمنتظمة بالجزائر مدة عامين (2) على الأقل.

¹ - الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية الجريدة الرسمية العدد الخامس عش، الصادرة في 27 فبراير 2005.

3- التمتع بحسن السيرة والسلوك.

4- اثبات الوسائل الكافية للمعيشة.

يمكن الا توخذ بعين الإعتبار العقوبة الصادرة في الخارج¹

كما يمكنه الحصول على الجنسية الجزائرية عن طريق تقديم طلب التجنس، وهو طريق يكتسب به الأجنبي الذي يستوفي الشروط التي يستلزمها قانون الجنسية الجزائرية بناء على طلبه وموافقة الدولة².

فوفقا للمادة 10 من الامر 70-86 المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-01 يشترط للتجنس مايلي:

" يمكن للأجنبي أن يقدم طلبا لاكتساب الجنسية الجزائرية، وإن يحصل عليها بشرط:

(1) أن يكون مقيما في الجزائر أكثر من 7 سنوات على الأقل من تاريخ تقديم الطلب.

(2) الإقامة بالجزائر وقت التوقيع على المرسوم الذي يمنح التجنس.

(3) أن يكون الشخص بالغا في سن الرشد.

(4) أن تكون سيرته حسنة ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة تخل بالشرف.

(5) أن يثبت الوسائل الكافية لمعيشته.

(6) أن يكون سليم الجسد والعقل.

(7) أن يثبت اندماجه في المجتمع الجزائري.

ويقدم الطلب إلى وزير العدل الذي يستطيع دائما رفضه ضمن شروط المادة 26 بعده³.

¹ - المادة 09 من الأمر 70-86.

² - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989، ص 151.

³ - المادة 10 من الأمر 70-86.

إلا أن هذه القاعدة ترد عليها استثناءات منصوص عليها في المادة 11 من الأمر 70-86 المعدل والمتمم بالأمر 05-01¹

والجدير بالملاحظة أن اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف علمية لا يمنع الدولة الجزائرية من الاستعانة بأعوان أجانب في إطار الإتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف للتعاون التقني والعلمي والثقافي أو في إطار ما يعرف بعقود القانون العام².

في الأخير نستنتج أنه يتعين لمن أراد أن يشغل وظيفة عمومية أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية، حيث نلاحظ أن المشرع الجزائري في المادة 57 من الأمر 06-03 المتمم بالقانون 22-22 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يميز بين ما إذا كانت الجنسية أصلية أو مكتسبة³.

الفرع الثاني: فقدان الجنسية أو التجريد منها

يكتسب الشخص الجنسية الجزائرية إما منذ ولادته أو عن طريق التجنس، لكن هذه الجنسية لا تدوم، فقد تزول عنه لسببين: إما بسبب فقدان (التنازل) أو بسبب التجريد منها

أولاً: فقدان الجنسية (التنازل):

إن المشرع الجزائري اعطى للشخص الحق في الجنسية سواء على أساس الدم أو على أساس الإقليم، لكن بالمقابل منح له الحق في التخلي عن هذه الجنسية بإرادته الحرة عن طريق فقده لها⁴. وهو مانصت عليه المادة 18 من الأمر 70-86 المعدل بالأمر 05-01، حيث حددت حالات التنازل عن الجنسية الجزائرية الأصلية.

" يفقد الجنسية الجزائرية:

¹ - المادة 11 من الأمر 70-86.

² - قوادري هباز حفيظة، مرجع سابق، ص 36.

³ - المادة 57 من الأمر 06-03.

⁴ - دبي سماح، مخيتش سهام، اسقاط الجنسية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020/2019، ص 35.

1-الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

2-الجزائري ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

3-المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية.

4-الجزائري الذي يعلن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 17 أعلاه¹.

ثانيا: التجريد من الجنسية:

يتوجب لاكتساب الجنسية عدة شروط نظمها قانون الجنسية، لكن إذا أخل المتجنس بالجنسية الجزائرية بأحد هذه الشروط ترتب عنها تدخل القانون لينزع منه جنسيته المكتسبة لتبين عدم جدارته واهليته لها في حمل الولاء لجنسية الدولة الجزائرية، لذلك يتم اتخاذ إجراء بحقه من خلال سحب جنسيته أو تجريده منها²، وهو ما اكدته المادة 22 من ذات القانون بنصها:

1-إذا صدر ضده حكم من أجل فعل جنائية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.

2-إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (5) سنوات سجنا من أجل جنائية.

3-إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضرة بمصالح الدولة الجزائرية، ولا يترتب التجريد إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال العشر (10) سنوات من تاريخ

¹المادة 18 من الامر 70-86

² دبي سماح، مخيش سهام، مرجع سابق، ص 6.

اكتساب الجنسية الجزائرية ولا يمكن اعلان التجريد عن الجنسية إلا خلال أجل خمس (5) سنوات إعتباراً من تاريخ ارتكاب تلك الأفعال"¹.

المطلب الثاني

شروط التمتع بالحقوق الوطنية

طبقاً لما ورد في نص المادة 75 من الأمر 03/06، فإن هذا الشرط جاء بعد شرط الجنسية، وهذا الشرط يؤكد على أهمية وضرورة توافر هذه الشروط لدى المترشح لتولي الوظيفة العامة، أي أعوان الدولة، إذ تتمثل الحقوق الوطنية في²: التمتع بالحقوق المدنية والسياسية وخلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات تتنافى مع الوظائف العمومية.

الفرع الأول: شرط التمتع بالحقوق المدنية والسياسية

ويقصد بها مجموعة من الحقوق التي منحتها الدولة بموجب القانون لجميع المواطنين ضمن حدودها الإقليمية، وهي أيضاً تلك الحقوق التي يستحقها الشخص في الدولة باعتباره عضواً في جماعة وبصفته مواطناً فله الحق في أن يكون عضواً مطلقاً أو خبيراً أو شاهداً أمام القضاء وكذا الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، وهذا ما نتج عنه علاقة متينة بين المواطنة والوظيفة العمومية.

وقد صنف المشرع الجزائري الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام القانون رقم 06-23 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006 المعدل و المتمم للأمر رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات³، و من هنا فإن حرمان شخص من حقوقه المدنية ينجم عنه عدم أهليته لتولي وظيفة عامة، لأن فتح باب الوظيفة بالنسبة إليه يعني أننا في وضعية تناقض في المراكز القانونية نسلب من جهة و نمنح و نعتزف من جهة أخرى⁴، وبالتالي اشترط في جميع المترشحين لتولية الوظائف العامة التمتع بالحقوق المدنية، إلى جانب توافر بعض

¹ - المادة 22 من الأمر 70-86.

² - اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 53.

³ - زاير حسين، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2021/2020، ص 58.

⁴ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 96.

الصفات الأخرى في المترشحين، كالإتصاف بالأخلاق الحميدة وهو ما يعني أن الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء التحاقه بها¹.

إلا أن اشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك والوظائف، إذ أنه وباستقراء المادة 77 من الأمر 03-06 سابق الذكر نجدها تنص على: " انه يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه. كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها اجراء تحقيق إداري مسبق "

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن التحقيق الإداري المسبق يتم إعداده وفقا للحاجة وطبقا لمقتضيات القوانين الأساسية الخاصة، بمعنى أنه لا يخص كل الوظائف والأسلاك، وفي هذا الإطار يظهر التحقيق الإداري بشكل بارز ضمن الإلتحاق بالوظائف الأمنية وذات الصلة بالدفاع الوطني².

الفرع الثاني: شرط خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات التنافي مع الوظيفة العمومية

يقصد بهذا الشرط خلو صحيفة السوابق القضائية من الأفعال التي تتنافى مع ممارسة الوظيفة العمومية، فمثلا شخص عوقب لارتكابه جريمة الاختلاس، لا يمكن أن يعين محاسبا بالبلدية لأن شهادة السوابق القضائية تحمل ملاحظات تتنافى مع ممارسة وظيفة المحاسب في البلدية، يثبت هذا الشرط بتقديم صحيفة السوابق القضائية³.

بالرجوع للأمر 133-66 والمرسوم رقم 59-85 لم ينصا على الشرط ضمن شروط التوظيف، بينما الأمر 03-06 استحدث هذا الشرط، حيث نص القانون صراحة على أن تكون صحيفة السوابق

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 200.

² - حسونة بلقاسم، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص 18.

³ - جريدة ساعد، النظام القانوني للإلتحاق بالوظائف العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019/2018، ص 32

العدلية بيضاء أي خالية من أي عقوبة جزائية، حيث ورد في نص المادة 75 فقرة 03 التي جاء فيها: " ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها "

من خلال هذه المادة نجد أنه أورد هذا الشرط بصورة عامة دون تفصيل، حيث لم يحدد طبيعة الملاحظات التي تحملها صفيحة السوابق القضائية¹.

يستنتج من نص المادة 185 من الأمر 06-03، إذ نصت على أن الموظف الذي كان محل عقوبة العزل أو التسريح لا يمكن أن يوظف في الوظيفة العمومية من جديد، فالموظف المعزول بسبب إهمال المنصب أو المسرح تسريحا تأديبيا بسبب ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة لا يمكنه الترشح للوظيفة العمومية من جديد².

كما ركز الدكتور سليمان الطماوي على أن:

1- أن يكون العامل قد فصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبي نهائي مالم تمض على صدوره أربعة أعوام على الأقل، ويجب أن يكون الفصل لأسباب تنافي حسن السمعة، كالسرقة أو هتك العرض أو خيانة الأمانة ... إلخ، وإلا كان المترشح غير صالح للتعيين حتى بعد مضي المدة المشار إليها، وأنها تعمل تلك إذ لم يتصل الفصل لسبب يتنافى مع السمعة، كالخطأ في أداء الوظيفة.

2- أن يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين، ومع ذلك فإذا كان الحكم مستمر لا يوقف تنفيذ العقوبة جاري تعيين العامل بعد مرافقة السلطة المختصة³.

¹ - إيصالحي مريم، خلايفية ماجدة، تلقي الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2016-2017، ص 64.

² - جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 32.

³ - سليمان محمد الطماوي، " مبادئ القانون الإداري "، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015، ص 305.

وهذا ما أكده المشرع من خلال نص المادة 77 من الأمر 03-06: "يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق¹".

أين أدرج التحقيق الإداري لتولي الوظيفة العمومية لبعض الأسلاك نظرا للخصوصية التي يتمتع بها عن غيرها.

المطلب الثالث

شروط أداء الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها

إن توضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة و المترشح للوظيفة معا، بحيث أنه لا يمكن توظيف أي مترشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، وقبل صدور الأمر 03-06 كان يشترط في المترشح وفقا لتعليمية صادرة عن رئيس الحكومة سنة 1997 الإعفاء أو أداء الخدمة الوطنية، ونظرا للشكاوى المقدمة من طرف الشباب بسبب صعوبات في استخراج الوثائق، أصدر رئيس الحكومة تعليمية اخرى تتضمن " إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين و حصولهم على الوثائق التي قد يحتاجونها، غير أنه لطالب العمل أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية حسب التعليمية: إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنيا أو معفى²".

الفرع الأول: أداء الخدمة العسكرية:

كل مترشح لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وينبغي أن تكون وضعيته منتظمة تجاه قانون الخدمة الوطنية حتى يتسنى له الترشح وشغل وظيفة عمومية وذلك طبقا

¹ - المادة 77 الأمر 03-06.

² - بوغالم إيمان " واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية "، مذكرة لنيل الماستر، كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2011-2012، ص 58.

لقانون الخدمة الوطنية الصادر بالأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المعدل والمتمم بالقانون 06-14 الصادر في 9 اوت 2014 والنصوص التطبيقية له¹.

ان أداء الخدمة الوطنية واجب مقدس يحترمه حتى القانون، لذا فقانون الوظيفة العمومية يسمح للموظف الذي استدعي لأداء واجب الخدمة الوطنية من الاحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات، والتقاعد، ويعاد ادماجه في رتبته الأصلية بعد انتهاء مدة الخدمة الوطنية ولو كان زائدا عن العدد، كما له الاولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إن كان شاغرا أو في منصب معادل².

حسب القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية، تكون إما بتأدية واجب الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها أو التأجيل لسبب قانوني، لتثبت إحدى الحالات المذكورة بوثيقة تسلم من السلطات العسكرية المختصة تدرج في ملف الترشيح، والجدير بالذكر أن التعليم رقم 273 المؤرخة في 17/08/2013 قد أعتت المترشحين من إثبات تسوية الوضعية اتجاه الخدمة عند تقديم ملف المترشح، حيث أن المترشح يسمح له بالمشاركة في المسابقة، فإذا نجح يلتزم بتقديم ما يثبت تسوية وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية³.

ولقد تشددت المادة 07 من القانون 06-14 بشأن الخدمة الوطنية المحلية أنه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو الخاص، أو الترخيص له بممارسة نشاط حر أو مزاولة مهنة إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية حيث تثبت الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للراغب في الالتحاق بالوظائف العامة:

- إما أداء الخدمة فعليا ويقدم الوثيقة الدالة على ذلك.

- تثبت الإستفادة من الأرجاء طبقا للمادة 27 كأن يؤدي الخدمة الوطنية.

- تثبت الإستفادة من التأجيل طبقا للقانون.

- تثبت الإعفاء من الخدمة الوطنية بموجب وثيقة رسمية⁴.

¹- سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 203.

²- جميلة قود، مرجع سابق، ص 100، ص 101

³- جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 92، ص 93.

⁴- زاير حسين، مرجع سابق، ص 60، ص 61.

نصت المادة 154 من القانون 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية: «يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى " الخدمة الوطنية " يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتعاقد ولا يمكنه طلب الاستقادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية " .

كذا نصت المادة 155 من ذات القانون " يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند إنقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده، إذا كان المنصب شاغرا أو كان في منصب معادل له¹.

كما أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمة أخرى منحت بموجبها:

- ترخيصات بصفة استثنائية للتوظيف منتوج التكوين المتخصص الذي لا يثبت شرط أداء واجب الخدمة الوطنية بصفة تعاقدية لمدة سنة، فهؤلاء المستخدمين يتم تعيينهم في رتبهم بصفة متربص بالنسبة للحالة الأولى و تعيين وتثبيت المستخدمين في الحالة الثانية و عند استدعائهم لأداء الخدمة الوطنية يوضعون بقوة القانون في حالة تسمى " وضعية الخدمة الوطنية "، و يستفيد هؤلاء من كل حقوقهم في الترقية في الدرجات و التعاقد و دون الاستقادة من راتب على أن يعاد إدماج هؤلاء الموظفين في رتبهم الأصلية عند انقضاء فترة التجنيد و ذلك بقوة القانون، كما أن لهم² أولوية التعيين في المناصب التي كانوا يشغلونها قبل خضوعهم للتجنيد إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له و هذا طبقا لأحكام المادة 56 من الأمر 03-06³.

يستنتج من التعليمة التي أصدرها رئيس الحكومة أنه قام بتسهيل الأمر على مرشحي الوظائف العامة ذلك عن طريق إلغاء إثبات الوفاء بالخدمة الوطنية، وبالتالي يسهل عليهم الحصول على الوثائق الإدارية، ألا أنه يجب على البالغين 20 سنة فما فوق، إثبات وضعيتهم القانونية تجاه الخدمة وذلك عن

¹ - المادتين 144-145 من الأمر 03-06.

² - المادة 154 من الامر 03-06

³ - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 71.

طريق تقديم شهادة تتضمن إما الإستفادة من التأجيل إلى وقت لاحق، أو يجند أو يستثنى من أداء الخدمة، أو يعفى نهائيا من أدائها¹.

الفرع الثاني: الإعفاء من الخدمة العسكرية

إن المترشح للوظيفة قد يستفيد من الإعفاء وذلك بإيداع ملفه لدى اللجان الجهوية المختصة في حالات استثنائية كان يكون السند الوحيد لأهله، أو عائل لعاجز...²

نظمت المادة 7 من القانون المصري رقم 127 لسنة 1980 المتعلق بالخدمة الوطنية والعسكرية، حالات الإعفاء النهائي من الخدمة العسكرية والوطنية هي:

أولاً: يعفى من الخدمة الوطنية والعسكرية نهائياً:

* من لم تتوفر فيهم اللياقة الطبية لتلك الخدمة.

* الإبن الوحيد للأب المتوفي، او غير القادر نهائياً على الكسب.

أكبر المستحقين للتجنيد من إخوة وأبناء الضابط أو المجند أو المتطوع الذي توفي بسبب الخدمة أو الذي أصيب بمرض أو عاهة بسبب الخدمة، وكان من شأنها جعله عاجز نهائياً عن الكسب.

ثانياً: يعفى من الخدمة العسكرية والوطنية مؤقتاً:

* الإبن الوحيد لأبيه الحي.

* الأخ الوحيد لأخته أو أخواته غير المتزوجات.

* أكبر المستحقين للتجنيد من الإخوة أو أبناء الضابط أو المجند أو المتطوع أو المواطن الذي فقد بسبب العمليات الحربية.³

¹ - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص71

² - اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص56

³ - قانون رقم 127 لسنة 1980 المتعلق بقانون الخدمة العسكرية والوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 02، 10 يوليو 1980

ويزول هذا الإعفاء بمجرد عودته أو ثبوت وجوده على قيد الحياة، ويعامل الغائب من العمليات الحربية، معاملة المفقود إلى أن يتضح موقفه.

ثالثاً: إذا جند أحد الأخويين أو الإخوة أو استدعى إلى الخدمة في الإحتياط:

إذا جند أحد الاخوين او الاخوة او استدعى للخدمة في الاحتياط طبقاً للمادة 33 عفي مؤقتاً من الخدمة الإلزامية العاملة الأخ الآخر أو أكبر الإخوة الباقين بعد استقاء غير القادرين منهم على الكسب وبشروط ألا يكون بين الإخوة أي متخلف عن التجنيد أو جاوز الثلاثين أو أخ معفى من التجنيد،¹ يزول الإعفاء بانتهاء خدمة المجند الإلزامية أو بزوال عدم القدرة على الكسب ويحدد وزير الدفاع شروط اللياقة الطبية للخدمة العسكرية وشروط عدم القدرة على الكسب النهائي والمؤقت.²

فقد نص القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية وأكد على وجود حالات الإعفاء:

المادة 24: " يمكن منح الإعفاء من الخدمة الوطنية، وذلك حتى بعد التجنيد، لكل مواطن يتقدم بطلب ويأتي بالدليل على أنه يمثل حالة اجتماعية جديرة بالإهتمام «.

المادة 25: " تحال الحالات الإجتماعية الجديرة بالإهتمام إلى اللجنة الجهوية للإعفاء من الخدمة الوطنية التي تنشأ لدى كل دائرة عسكرية ".

يحدد تشكيل وتسيير اللجنة الجهوية للإعفاء من الخدمة الوطنية بقرار من وزير الدفاع³

المبحث الثاني

الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة

¹ - جاكليين تحسين عمرية، التعيين، في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2014، ص 37-38.

² - جاكليين تحسين عمرية، المرجع السابق، ص 38.

³ - القانون 14-06 المؤرخ في 19 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، 10 غشت 2014.

يتطلب في من يريد أن يتقدم للتعيين في الوظيفة العامة أن يكون قد أتم السن القانوني لكي يتم تعيينه، ويعتبر بلوغ الشخص السن القانوني من أهم الشروط التي يضعها المشرع في من أراد التقديم لشغل الوظيفة العامة، وهذا السن القانوني يختلف بين القوانين والتشريعات، لذلك يحدد المشرع السن القانوني الذي يراه مناسباً من أجل تولي الوظيفة العامة¹.

المطلب الأول

شروط السن

نظم المشرع الجزائري شرط السن القانوني للالتحاق بالوظيفة العمومية، في نص المادة 25 الفقرة 03 من الأمر 66-133 حيث لم يحدد الحد الأدنى لسن الترشح للوظيفة العمومية، أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 فقد نص عليه في المادة 78: " يحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة 18 سنة كاملة"²

الفرع الأول: تعريف شرط السن

يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل الوظيفة العمومية، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على ضرورة أن يكون المترشح بالغاً من العمر سناً محدداً، تمكنه من تحمل تبعات الوظيفة ويدرك مسؤولياتها، ويميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة³.

ويلاحظ على هذا التحديد أنه يمس الحد الأدنى للسن، إلا أنه لا ينسجم من سن الرشد القانوني تحدد في القانون المدني بتسع عشرة 19 سنة، فلا يعقل أن يقبل مترشح للوظيفة العمومية دون سن الرشد القانوني، فإذا كان الشخص أقل من 19 سنة تعتبر التصرفات الضارة به باطلة وتخضع تصرفاته الدائرة بين النفع والضرر لإجازة الولي، فكيف يقبل في الوظيفة العمومية ويتصرف في الشأن العام مستعملاً امتيازات السلطة العامة⁴.

¹ - جاكين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص 15.

² - ايصالحى مريم، ماجدة خلايفية، مرجع سابق، ص 62.

³ - تماريط خطيب، ضوابط التعيين في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021/2020، ص 35.

⁴ - بوطبة مراد، مرجع سابق، 234.

اعتباراً أن الوظيفة العامة هي أساساً تكليفاً ولا تكريماً للقائمين بها، يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل وظيفة عمومية، فاعتبار الموظف عن الدولة في مباشرة وظائفها فمن شرط الأصل أن يحدد الشروط الواجب توافرها في حق هذا النائب من بينها شرط السن، فهو شرط بديهي ومنطقي¹.

يهدف المشرع من وراء تحديد حد أدنى للتوظيف في الوظيفة العمومية إلى حماية القصر من الاستغلال، وضمان حقهم في التمدد حتى سن 18 سنة هذا من جهة، ومن جهة أخرى يهدف إلى تحقيق حد أدنى من الإدراك والنضج الفعلي اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي، وحتى يتحقق في شاغلي الوظيفة القدرة على تحمل المسؤولية والجدية الكافية لتفهم الواجبات الوظيفية².

استثنى من هذا الشرط كل أفراد الجيش الشعبي الوطني والمجاهدين بالنسبة لتأخر السن الأقصى لاعتبار السنوات التي قضوها في الثورة يشترط عدم تجاوزها عشر سنوات³.

إلا أن الحد الأقصى للسن لم يحدد، وهذا يفتح الباب للالتحاق بالوظيفة العمومية للعاملين من مختلف القطاعات، ولا يقتصر على الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وهذه المرونة قد تعود بالفائدة على الإدارة من خلال الاستفادة من الخبرة والكفاءة التي اكتسبها الملتحق بالوظيفة العمومية في مجالات العمل الأخرى⁴.

الفرع الثاني: إثبات شرط السن

نصت معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة على ضرورة أن يكون المترشح قد أتم السن القانوني ويعتبر بلوغ السن القانوني من أهم الشروط لمن أراد التقدم لشغل الوظيفة العامة، تحديد شرط السن يختلف من دولة لأخرى و من وظيفة لأخرى، إلا أن المشرع الجزائري لم يحدد في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة سناً معيناً للتعيين في الوظائف العامة رغبة منه في ترك الباب مفتوحاً للوظائف نظراً

¹ - شعباني موسى، بوبكر بوضياف، الشروط العامة والخاصة للتوظيف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، بسكرة، 2020-2021، ص 42.

² - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 72.

³ - تمرابط خطيب، مرجع سابق، ص 37.

⁴ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 236.

لنقص الإطارات عقب الإستقلال، حيث أخضع المشرع الجزائري السن لتقدير الإدارة حسب نوع و طبيعة كل وظيفة و ما تتطلبه من قدرات، إلا أن هذا القدر قد زال نظرا للتدابير التي اتخذتها الحكومة الجزائرية عقب الاستقلال كفتح بعض المدارس و المعاهد الإدارية المختصة كالمدرسة العليا للإدارة و المعهد العالي للدبلوماسية و هو ما أتى عنه ظهور نخبة جديدة ساهمت في حد بعيد في الرقي بالإدارة الجزائرية نحو مستقبل واعد¹.

يتم إثبات عمر المترشح في وظيفة عامة من خلال ابراز شهادة ميلاده أو أي مستند رسمي آخر صادر على الجهة المختصة، لذلك جرى العمل على أن يشترط اعلان طلب الوظائف أن يقدم للراغب طلبا بذلك مصحوبا بمستندات منها شهادة الميلاد الرسمية أو مستخرج رسمي منها، وجرى حساب الحد الأدنى والحد الأعلى للسن المفروضين للتعين ابتداء من تاريخ الولادة حتى التاريخ المحدد للمباراة أو الإمتحان بالنسبة للوظائف التي تتطلب ذلك.²

المطلب الثاني

شرط التمتع باللياقة البدنية والذهنية

يشترط في شاغل الوظيفة العمومية أن يكون على جانب من الرخاحة العقلية، و النضج الفكري حتى يمكنه حمل على عاتقه مهام الوظيفة و مسؤوليتها، و هو أمر لا يمكن تصوّره إلا فيمن بلغ سن الرشد على الأقل لذا، حدد المشرع شرط الحد الأدنى لسن المتقدمين للشغل الوظائف العمومية و لم يحدد سن أقصى حتى لا يحرم الإدارة الإستفادة من الخبرة و الكفاءات التي يكتسبها الفرد بتقدم السن، و حددته المادة 78 من الأمر 06-03 بثمانية عشرة سنة كاملة، كما قد يشترط المشرع سن لتقلد وظيفة معينة من بعض الوظائف لخصوصيتها، و يكون هو الحد الأدنى استنادا إلى المادة 77 من الأمر 06-03، و العبرة في تقدير السن بما هو ثابت في شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من البيانات المقيدة في دفتر المواليد أو حسب تقدير الجهات المختصة قانونا ذلك في حالة عدم وجودها.³

¹ - ترمابط خطيب، مرجع سابق، ص 36.

² - جاكلين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص 19

³ - جميلة قودو، مرجع سابق، ص 73 .

الفرع الأول: شرط التمتع باللياقة البدنية

حتى يكون الموظف قادرا على القيام بأعباء وظيفته بكفاءة فيجب أن يكون لائقا صحيا للوظيفة المرشح للتعيين فيها، لهذا نصت أنظمة الخدمة المدنية في كافة الدول، على إشتراط السلامة من الأمراض، وفي كل مترشح لوظيفة عامة، ولهذا الشرط ما يبرره، فهو يضمن وجود موظفين غير مصابين بأمراض معدية أو عاهات جسدية أو عقلية تعيق أداءهم للعمل وتعطيل مصالح الجمهور بسبب غيابهم المتكرر والدائم نتيجة لمرضهم، أو تجعلهم عبئا على الدولة بالإضافة إلى ما يمكن أن يتسببوا به من نقل أمراضهم إلى زملائهم الأصحاء¹.

تختلف درجة اللياقة البدنية باختلاف الوظيفة المراد شغلها، فهناك بعض الوظائف تتطلب درجة عالية من اللياقة البدنية، وهي تلك التي تستلزم جهد بدني لممارسة الوظيفة مثل الرياضيين وأساتذة التنشيط الرياضي في المؤسسات التربوية، في حين لا تتطلب بعض الوظائف سوى درجة متواضعة من اللياقة البدنية، بل يمكن اسنادها إلى أشخاص لديهم عاهات جسدية، شرط أن لا تعيقه من أداء التزاماته الوظيفية.

كما أشارت المادة 76 من الأمر 03/06 على انه يمكن للإدارة عند الإقتضاء إجراء فحص طبي للمتشحين للوظائف في بعض الاسلاك، وبناء على التقرير الطبي يمكن للإدارة أن تلجأ إلى إقصاء أي موظف تكون قدراته الصحية سواء البدنية لا تؤهله لتولي الوظيفة المراد الالتحاق بها².

وأخيرا لا نعتبر الإعاقة الجسدية سببا للحرمان من التوظيف في الكثير من الوظائف في القانون الجزائري، حيث يسمح للأشخاص المعوقين للترشح إذا كانت لا تتعارض مع شغل هذه الوظائف بمعرفة اللجنة الولائية والتوجيه المهني³.

¹ - جاكين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص 19.

² - اجبلي حدة، سوريا احمد عيسى، مرجع سابق، ص 58.

³ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 273.

الفرع الثاني: شرط التمتع باللياقة الذهنية

إضافة لشرط اللياقة البدنية اشترط المشرع الجزائري في المترشح للوظيفة العمومية أن يكون متمتعاً باللياقة الذهنية أيضاً وهو ما جاء في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص المادة 75 فقرة 05 على هذا الشرط بأن:

" تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية ... "

كما أشارت المادة 76 من نفس الأمر على أنه:

" يمكن للإدارة عند الإقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين " ¹

ذلك أن تمتع المترشح للوظيفة العامة بالصحة يجعله حين توليتها كفئاً قادراً على القيام بواجبات هذه الوظيفة²، ولهذا الشرط ما يبرره فهو يضمن وجود موظفين غير مصابين بأمراض معدية أو عاهات جسدية أو عقلية تعيق أدائهم للعمل وتعطيل مصالح الجمهور بسبب غيابهم المتكرر والدائم نتيجة لمرضهم³، وتعرض الإدارة بالتالي لتحمل نفقات ثقيلة بدون مقابل يذكر⁴.

ويتم التأكد من ذلك بشهادة طبية⁵ مسلمة من طبيب عام ممارس ومحلف، تثبت خلوه من أي مرض منها الأمراض العقلية والعاهات⁶.

وبناء على التقرير الطبي يمكن للإدارة أن تلجأ إلى اقضاء أي موظف تكون قدراته الصحية سواء البدنية أو الذهنية لا تؤهله لتولي الوظيفة المراد الالتحاق بها⁷.

¹ - المادة 75 من الأمر 03-06.

² - محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي الموظف العام - شروط الوظيفة العامة وواجباتها - الجريمة التأديبية - العقوبة التأديبية - السلطات التأديبية النيابة الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص 20.

³ - جاكولين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص 19.

⁴ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 131.

⁵ - مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 238.

⁶ - باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016_2017، ص 20.

⁷ - اصالحي مريم، خلايفية ماجدة، مرجع سابق، ص 62.

المطلب الثالث

شروط المؤهلات المطلوبة

وهو من أهم الشروط كما أوضحنا ذلك مرارا، ومن ثم يلزم تحديد المؤهلات الدراسية أو الخبرات العملية بصدق كل وظيفة وقال لنظام ترتيب وتصنيف الوظائف في الدولة، وهي شروط تختلف باختلاف الوظيفة من ناحية وباختلاف الدولة من ناحية أخرى، وباختلاف أساس نظام الترتيب والتصنيف للوظائف العامة من ناحية ثالثة¹.

أخذ المشرع الجزائري شرط تحديد مستوى المؤهل ونوعيته بالقوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب² حيث تم التنصيص عليه في المادة 5/75 من الأمر 03/06 التي تنص على "...وكذا المؤهلات المطلوبة للاتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها...».

إلا أن هذا النص جاء عاما عندما نص على المؤهلات المطلوبة في التوظيف دون تحديد لها، ما جعل بعض النصوص الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك تنص على المؤهل العلمي أو الخبرة المهنية، وفي حال تبين تخلف شرط من الشروط المنصوص عليها في القانون ترفض إجراء المترشح للمسابقة، والأجال المحددة قانونا بموجب قرار اداري يكون خاضع لرقابة القضاء الإداري³.

وهو ما أشارت إليه المادة 79 بقولها: " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو اجازات أو مستوى تكوين"⁴.

يشمل التأهيل العلمي والفني المطلوب كشرط لتولي الوظائف العامة يشمل عناصر أساسية يجب توافرها كلها أو بعضها، ويمكن ان يحل أحدهما محل الآخر⁵ وبذلك فهي تشمل بالإضافة للمؤهل العلمي

¹- اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 58

²- سامي جمال الدين، التنظيم الاداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 1990، ص 146

³- المادة 75 من الامر 06-03

⁴- غربي أحسن، التوظيف على اساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة 20

اوت 1955، الجزائر، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2019/09/30، ص 15.

⁵- نواف كنعان، مرجع سابق، ص 58.

عنصر الخبرة المهنية، التي قد تشترطها بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض اسلاك الموظفين العموميين¹.

الفرع الأول: شرط الكفاءة العلمية (التأهيل)

ويقصد بالكفاءة العلمية المؤهل العلمي، الذي يعتبر الحصول عليه من الشروط الأساسية لتولي الوظيفة العامة في أغلبية أنظمة الوظيفة العامة في دول العالم²، حيث يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة أن تتوافر فيه الكفاءة العلمية اللازمة لتولي الوظيفة المرشح لها³، وهو يعني اشتراط أن يكون المرشح للوظيفة حاصلًا على درجة علمية من مستوى ونوع معين (كشهادة الدكتوراه، الماجستير، البكالوريوس، الدبلوم، والشهادة الثانوية العامة...)⁴

يختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوى الوظيفة المراد شغلها و كذلك باختلاف مستوى المجتمعات و مدى تطورها، فكلما كانت الوظيفة صعبة، أو كلما كانت من الوظائف التخصصية أو القيادية⁵، كان يشترط في عضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية الحصول على شهادة الدكتوراه، أو أن يشترط فيمن يعين قاضيا الحصول على الشهادة الجامعية في تخصص الحقوق...⁶ كلما تطلبت من شاغلها حيازته لمؤهل علمي عال⁷، على عكس الوظائف البسيطة و الحرفية، التي تتطلب في الأساس مجهودا جسمانيا، ولا يشترط فيها المؤهل العلمي، بل يكفي فيها الإلمام بالقراءة و الكتابة⁸.

¹- بن زكري ايمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016، ص 33.

²- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دارالنهضة العربية، بيروت، ص 104.

³- محمد أحمد عبد اللاه محمد، مرجع سابق، ص 34.

⁴- نواف كنعان، مرجع سابق، ص 58.

⁵- فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 105.

⁶- محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 56.

⁷- فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 105.

⁸- بن زكري ايمان، مرجع سابق، ص 32.

وكذلك فإذا كثرت الجامعات والمدارس في دولة ما وازداد عدد المتعلمين والمؤهلين فيها، فمن الطبيعي ان تشتت، لشغل وظائفها، الحصول على مؤهلات علمية رفيعة المستوى أما إذا كانت الدولة لا تزال ناشئة، ومدارسها أو جامعاتها قليلة، وعدد المتعلمين من مواطنيها يقل عن عدد الوظائف المطلوب اشغالها، فإنه لابد، في هذه الحالة، من التساهل في مستوى المؤهلات العلمية.

وهكذا فان مستوى المؤهل العلمي، وكذلك نوعيته، يختلفان باختلاف المجتمعات والأنظمة التي تضعها، والتي غالبا ما تعكس الواقع الذي تعيشه، والبيئة التي تعمل فيها¹.

الفرع الثاني: شرط الكفاءة العملية (الخبرة في المجال الوظيفي)

يقصد بها الحذف الفائق في التخصص، الناجم غالبا عن طوال الممارسة المقترن أحيانا بالمهنة الذاتية، كما يقصد بها الممارسة المسبقة لوظائف معينة لمدة زمنية معينة، وتختلف الخبرة المهنية المطلوبة بحسب طبيعة الوظائف، فهي تبرز أكثر بالنسبة للوظائف القائمة على التخصص المحدد والدقيق، كالوظائف الأمنية والعسكرية والوظائف الطبية².

وقد تشترط التشريعات الوظيفية توافر قدر من الخبرة لدى المترشح للوظيفة وفقا لطبيعة هذه الوظيفة، كما ان بعض الوظائف تستلزم فيمن يشغلها الالتحاق بدورات تدريبية في مجال الحرفة او المهنة التي سيلتحق بها الموظف وعلى نحو تضمن معه الإدارة قدرة الشخص المترشح للوظيفة على القيام بالمهام الفنية التي ستوكل إليه³، فالخبرة العلمية أو الخبرة المكتسبة هي نتيجة لطول الممارسة المقترنة أحيانا بالموهب الذاتية للموظف العام أو المترشح للوظيفة العامة.

وكذلك فإن أغلبية أنظمة الوظيفة العامة تأخذ بعين الاعتبار الخبرة في ممارسة عمل ما، كشرط اضافي لأشغال الوظيفة، بحيث انها تشترط في المرشح للوظيفة العامة حيازته المؤهل العلمي المطلوب، وكذلك توفر شرط الخبرة والاقدمية لديه، وفي ذلك ما يضمن قيامه بالعمل على الوجه الافضل⁴.

¹ - فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 105.

² - بن زكري إيمان، مرجع سابق، ص 33.

³ - محمد على الخلايلة، مرجع سابق، ص 56.

⁴ - فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 15.

وأخيرا نشير إلى أن الإدارة يمكن أن تضيف شروطا أخرى تراها لازمة لشغل الوظائف العمومية طالما كانت هذه الشروط غير متعارضة مع القانون أو النظام العام وهو ما أشارت إليه المادة 77 من الأمر 06-03¹ المتمم بالقانون 22-22 بنصها:

" يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه..."²

بناء على ما سبق يمكن القول أنه في ظل توفر جميع هذه الشروط في المترشحين الراغبين للالتحاق بسلك الوظيفة العمومية³، ان يقدموا للإدارة أو المؤسسة منظمة المسابقة ما يثبت انه يحوز الشهادة او الاجازة او المستوى المطلوب الذي يؤهله للالتحاق بهذه الرتبة.⁴

¹ - بوقرة بسمة، عملية التوظيف ومراحل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بوشقوف، مذكرة لنيل شهادة دراسات عليا ما بعد التخرج، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، 2019/2018، ص 13.

² - المادة 77 من الامر 03-06.

³ - بوقرة بسمة، مرجع سابق، ص 13، ص 14

⁴ - لقيب سعد، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخض، باتنة، المجلد 02، العدد 22، 2015/03، ص 104

الفصل الثاني

طرق تولية الوظائف
العامة في الجزائر

الفصل الثاني

طرق تولية الوظائف العامة في الجزائر

مثلما سبق التطرق إلى إلزامية توفر شروط معينة في المترشح للإلتحاق بالوظيفة العمومية، خير انه لا يكفي إستيفاء تلك الشروط للإلتحاق بالوظيفة العمومية، بل ينبغي على المترشح لها أن يمر عبر طرق يتم من خلالها اختيار المترشحين¹، و تختلف هاته الطرق من وقت لآخر على أساس أنها تعكس الواقع السياسي، الإجتماعي، الإقتصادي للدولة، هذا الواقع الذي لا يتسم بالثبات و الجمود و إنما يستجيب دائما لما يحدث من متغيرات و تطورات، فعلى طرق التوظيف أن تحقق التوازن بين مبدأ المساواة²، غير ان المساواة في التوظيف لا تعني السماح لجميع المواطنين بالدخول في سلك الوظيفة العمومية، بل وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط التي يجب توفرها فيمن يرغب في شغل وظيفة عمومية و هذا حفاظا للمصلحة العامة و بين مبدأ الجدارة و الإستحقاق للإلتحاق بالوظيفة العمومية³.

يتقدم عدد يتفق مع الوظائف الشاغرة والمطلوب شغلها، وبالتالي لا تثار مشكلة الإختيار بين المتقدمين، غير ان الغالب أن يتقدم للتوظيف عدد يفوق كثيرا عدد الوظائف المتاحة ومن ثم تثار مشكلة تحديد أسلوب المفاضلة بين المتقدمين، وطرق الإختيار الامثل والواجب اتباعه للوصول إلى أفضلهم وأكثرهم جدارة⁴، لذلك يقوم نظام التوظيف على أسلوب المسابقات كأساس للتوظيف الخارجي وأسلوب الترقية كأساس للتوظيف الداخلي⁵.

¹ - إيصالحي مريم، خلايفية ماجدة، مرجع سابق، ص 65.

² - بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015-2016، ص 56.

³ - بوقرة بسمة، مرجع سابق، ص 31.

⁴ - جاكلين تحسين عمرية، مرجع سابق، ص 50.

⁵ - بوقرة بسمة، مرجع سابق، ص 31.

المبحث الأول

طرق التوظيف الخارجي

يعتبر التوظيف الخارجي أحد أهم المصادر المعتمدة في توفير موظفين يمتلكون الكفاءات و المؤهلات الضرورية لشغل مناصب العمل الشاغرة، كما انه يعتبر من بين العوامل الأساسية المؤثرة على أداء المؤسسات و الإدارات التي تسعى دائما للبحث عن أفكار جديدة و مؤهلات متخصصة¹، و من ثم السهر على اختيار أكفأ المترشحين للوظيفة العمومية²، و في هذا الإطار تبنى المشرع الجزائري أكثر من صورة للمسابقات للإلتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتمثل الصورة الأولى في المسابقة على أساس الإختبارات أما الصورة الثانية فتتمثل على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين، بالإضافة إلى المسابقة عن طريق الفحوص المهنية.

إلا أنه خلافا للصور السابقة اعتمد المشرع الجزائري أنماط أخرى للتوظيف تتناسب مع طبيعة الوظائف المطلوب شغلها كما هو الحال في اعتماد نظام التوظيف المباشر³.
وعليه سنتطرق في المطلب الموالي إلى عرض مختلف أنواع مسابقات التوظيف الخارجي في ظل الوظيفة العمومية بالجزائر وكيفية تنظيمها⁴.

المطلب الأول

نظام المسابقة

المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المترشح للوظيفة العامة، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الإختيار وأكثرها شيوعا في الإدارة الحديثة، باعتبارها وسيلة

¹ - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 68.

² - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 181.

³ - حسونة بلقاسم، مرجع سابق، ص 22.

⁴ - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 73.

موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة¹، وقد قام المشرع بالإشارة إليها ضمن أحكام المادة 80 من الأمر 06-203 سالف الذكر إلا أنه أحال بيان كيفية إجرائها وتنظيمها إلى التنظيم الذي قام بتقييد إجراءات وكيفيات التوظيف التي تقوم أساسا على نظام المسابقات المبنية على الشهادات أو الإختبارات³.

الفرع الأول: المسابقة على أساس الإختبار

يقضي الإختبار بإجراء مسابقات تنافسية بين المترشحين للوظيفة لإنتقاء أفضلهم، و الإختبار هو اوسع الطرق انتشارا في العالم و أقدمها استعمالا، و الغاية من الإختبار هو التحقق من توفر معلومات و خبرات و كفاءات معينة لدى المترشح من جهة، و مدى قدرته على تطبيقها و استخدامها في الوظيفة المترشح إليها من جهة أخرى، فالإختبارات هي بمثابة تكرار للإمتحانات المدرسية أو الجامعية و التي تكشف عن مدى توفر المعلومات لدى المرشح في مجال تخصصه، ليست بالضرورة مقياسا لإحتمالات نجاحه في أداء العمل الذي سيوكل إليه⁴، و تمر المسابقة على أساس الإختبارات بثلاث مراحل و هي :

أولا: مرحلة فتح المسابقة والإعلان عنها:

بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين فتح مسابقة على أساس الإختبار بقرار أو مقررة حسب الحالة، والذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع عليه و يجب أن تبدي هذه المصالح رأيها حول مشروعية القرار في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوما من تاريخ التوقيع عليه⁵.

¹ - بلعدي حنان، بوزينة فايذة، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في ظل الامر رقم 06-03، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019/2018، ص6.

² - المادة 80 من الأمر 06-03.

³ - محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2013، ص 254.

⁴ - فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 117، ص118.

⁵ - حدادي عمر، عميري أحمد، مرجع سابق، ص 73

كما يتعين على المؤسسات والادارات العمومية إرفاق قرارات فتح المسابقة والاختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية إلى العنوان الإلكتروني الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العامة.

ثم تاتي عملية الإشهار من فتح المسابقة في جريدتين يوميتين وطنيتين باللغة العربية وأخرى باللغة الفرنسية ويجب ألا يتجاوز المدة الفاصلة بين الإشهار الأول والإشهار الثاني خمسة أيام (5) ثم يشرع المترشحون في إيداع ملفات ترشحهم¹ وذلك ابتداء من تاريخ إشهار الإعلان للتوظيف على مستوى الإدارة المعنية في أجل محدد ب 30 يوم عمل على الأكثر وعندئذ يسلم لهم وصل استلام يبين على الخصوص اسم ولقب المترشح، عدد وطبيعة الوثائق التي يتضمنها هذا الملف، ولا تقبل الملفات التي تصل خارج هذه الآجال.

كما يمكن للمترشحين إرسال ملفاتهم عن طريق البريد العادي بحيث أن ختم البريد يثبت تاريخ الترشح كما يستحسن إرسال الملف عن طريق الرسائل المضمونة الوصول بإشعار، وتسجل ملفات الترشح حسب الترتيب الزمني لاستلامها، في دفتر خاص يفتح لدى الإدارة المعنية ويتكون ملف الترشح من الوثائق التالية:

- نسخة طبق الأصل من الشهادة أو المؤهل المطلوب.
- نسخة طبق الأصل من الوثيقة التي تثبت وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية.
- نسخة طبق الأصل من وثيقة التعريف الوطنية.
- شهادة السوابق العدلية سارية المفعول.
- صورتان شمسيتان.
- شهادة الإقامة بالنسبة لمسابقات التوظيف في الولايات والبلديات البعيدة²

ثانيا: مرحلة دراسة ملفات الترشح وإعداد القوائم النهائية

¹ - جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 44.

² - أجبلي حادة، آيت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 64.

تلزم الإدارة العمومية المعنية باعلام المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة بواسطة رسالة فردية، أو عن طريق التعليق على مستوى أماكن العمل في أجل أدناه 10 أيام عمل قبل التاريخ المحدد لإجراء الإختبارات الكتابية، كما يتعين إعلام المترشحين غير المقبولين للمشاركة بأسباب رفض ترشحهم¹.

كما يتم إعلامهم بحقهم في الطعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب البت في هذا الطعن في حالة قبول هذه السلطة الطعون يتعين عليها إعلام المترشحين المعنيين قبولهم للمشاركة في المسابقة المعنية.

ويعهد تنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات إلى مؤسسات عمومية للتكوين، ويجب أن تتضمن هذه المؤسسات التي يمكن تأهيلها كمركز إمتحان، تكوينا أو تعليما في التخصص وتعتبر لاغية المسابقات المنظمة من طرف المؤسسات غير المؤهلة قانونيا.

ثالثا: مرحلة إجراء المسابقة والإعلان عن النتائج:

وبعد تحديد المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة، يتم استدعائهم لإجراء الإختبارات والتي تنقسم إلى قسمين:

1- الإختبارات الكتابية: إن الأسئلة التي تطلق في الإختبارات يجب أن تكون جامعة أي شاملة للغرض الذي وضعت من أجله، بحيث تعطي النتيجة المتوخاة²، وهي تختلف في مواضيعها وطريقة حساب معدلاتها، باختلاف الأسلاك والرتب، ويكون مكان إجراؤها في أماكن متخصصة للتكوين حسب القوانين المنصوص عليها ويجب أن تنشر القائمة على مستوى مركز الإمتحان ...

أما فيما يخص الإعلان عن النتائج، فيعد الترشحين الذين حصلوا على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل ناجحين في إختبارات القبول للمسابقات والإختبارات، وتجدر الإشارة

¹ - أجبلي حادة، آيت صوريا، المرجع السابق، ص 64.

² - فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 11

إلى انه إذا كانت جميع المعدلات العامة للمترشحين تقل عن 20/10 فإن المسابقة تلغى ويجب إعادة فتحها من جديد بنفس الطرق والإجراءات السابقة¹.

2-الاختبارات الشفهية: وهي عبارة عن مناقشة مع أعضاء لجنة التقييم حول موضوع إقتصادي، سياسي، إجتماعي وثقافي ... الخ، لمدة تتراوح بين 10 و15 دقيقة²، والاختبارات وإن لم تعط أحيانا نتائج صحيحة بنسبة كبيرة، إلا أنها تبقى أفضل مقياس لإختيار الموظفين من أجل ملء الوظائف العامة وتأدية العمل بصورة مرضية³.

أما فيما يخص الإعلان عن النتائج، فيعد المترشحون الذين حصلوا على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 20/5، ناجحين في إختبارات القبول للمسابقات على أساس الاختبارات.

وتجرى الإمتحانات والمسابقات في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة ويمكن تمديد هذا الأجل بمدة شهر واحد، بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة، وفي حالة عدم إجراء المسابقة بعد فوات هذه الآجال يصبح مقرر فتح هذه المسابقة أو الإمتحان باطلا ويتم إعلام المترشحين بذلك بأي وسيلة ملائمة⁴.

الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات

يخصص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة من أجل الإلتحاق ببعض الأسلاك والرتب تنتمي إلى الفوج (أ) المحدد بموجب المادة 08 من الأمر 06-03 ويتم إنتقاء المترشحين في هذه الحالة بناء على دراسة ملف الترشح، وكذا إجراء مقابلة مع اعتماد مبدأ الترتيب على الإستحقاق⁵.

¹ - بلعيد حنان، بوزينة فايضة، مرجع سابق، ص 9، ص 10

² - بلعيد حنان، بوزينة فايضة، المرجع السابق، ص 10.

³ - فوزي جبيش، مرجع سابق، ص 118.

⁴ - بلعيد حنان، بوزينة فايضة، مرجع سابق، ص 10، ص 11.

⁵ - جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 44، ص 45.

* فالإدارة المعنية أو المؤسسة تقوم بإعلان عن حاجاتها لشغل بعض المناصب المراد التوظيف فيها.

- ويتم تنظيم المسابقة على اساس الشهادة بقرار من:

* السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

* الوزير المعني.

* للإلتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

- ويجب ان يوضح هذا القرار:

* الأسلاك أو الرتب المقترحة للمسابقة على اساس الشهادة.

* معايير الأنتقاء للمسابقة على أساس الشهادة، وكذا التتقيط المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية كما يوضح ملف تكوين المترشح¹.

ويعتمد هذا النوع من التوظيف على خمسة معايير لانتقاء المترشحين المحددة في المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 الصادر في 25 ابريل 2012 المتضمن كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجرائها².

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

2- تكوين مستوى أعلى من المؤهل او الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة³.

3- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

¹ - أجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 67، ص 68.

- المرسوم التنفيذي رقم 194/12 الصادر في 25 ابريل 2012 المتضمن كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجرائها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة في 3 مايو 2012.²

³ - نويرة طارق، مرجع سابق، ص 43.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح التخصص، مهما كان قطاع النشاط او طبيعة المنصب المشغول.

5_تاريخ الحصول على شهادة.

6 -نتائج المقابلة مع لجنة الإختبار.

ويجدر الإشارة هنا إلى عملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الإختبارات التي تطرقنا لها في المسابقة على اساس الإختبار إلا أننا نشير إلى المدة لفتح وتنظيمها تختلف بحيث أن المسابقة على أساس الشهادات في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر¹.

وكذا من خلال هذه المعايير يمكن تعريف المسابقة على اساس الشهادات بأنها:

(الإختيار بين المتنافسين على أساس المؤهل والخبرة المكتسبة والأعمال المنجزة قصد توظيف الأحسن لشغل المناصب المالية المقترحة).

تتجسد أهمية المسابقة على أساس الشهادات في تحقيق مبدأ المساواة ومبدأ الاستحقاق أو الجدارة، وأبعاد النفوذ السياسي والحزبي من ميدان الوظيفة العمومية، وتتمين الشهادات والخبرات المكتسبة²

المطلب الثاني

التوظيف المباشر

تم تخصيص هذا المطلب لدراسة مضمون التوظيف المباشر وتبيان أهميته كفرع اول ثم تم التطرق الى اجراءاته كفرع ثاني.

الفرع الأول: مضمون التوظيف المباشر وأهميته

¹ - نوييرة طارق، المرجع السابق، ص 43.

² - بوظبه مراد، مرجع سابق، 254.

لقد كانت هذه الطريقة هي الأكثر انتشارا في اختيار الموظفين العموميين لقرون مضت حيث كانت السلطات المختصة بالتعيين تقوم بهذا الإختبار بمحض إرادتها طبقا للمعايير أو الضوابط التي ترى أنها تحقق مصالحها والتي تشمل هي بوضعها، وهي بالتأكيد طريقة تنطوي على مساوئ كثيرة أهمها انتشار المحسوبية والنفاق والتملق والإخلال بمبدأ المساواة بين الموظفين في تولي الوظائف العامة¹. و تتعلق هذه الطريقة بالتوظيف المباشر في الوظائف الشاغرة و الذي يقتصر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة لذلك و المنصوص عليه صراحة في القوانين الاساسية الخاصة بسلك الإستقبال²، و الامثلة على ذلك متعددة: وزارة الصحة و السكان و اصلاح المستشفيات، حيث تعتمد على التوظيف المباشر بالنسبة للأسلاك الشبه طبية التي تخرج منتسبوها من المعاهد الوطنية للتكوين الشبه الطبي، و كذا بالنسبة للتوظيف خريجي المدرسة العليا للأساتذة (ENS) بوزارة التربية و التعليم³، كما نصت عليه المادة 80 من الامر 03/06⁴.

ووفقا لهذا النمط يكون الإختيار عن طريق درجة إعداد الموظفين إعدادا خاصا في مؤسسات تكوين مؤهلة تابعة للعدارة أو الجهة الوصية التابعة لها و تديرها لهذا الغرض⁵، و إن كانت هذه الطريقة تعد من أفضل و أحسن الطرق لاختيار الموظفين حيث تقوم الإدارة بإنشاء معاهد و مدارس لإعداد الموظفين و تأهيلهم للقيام بالوظائف المطلوبة و الشاغرة كالذين يتكونون في مراكز تكوين المعلمين، و المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية⁶، إلا أنها في الواقع ترتب في كثير من الأحيان فسادا في الجهاز الإداري و عجزه عن تحقيق الصالح العام⁷.

الفرع الثاني: إجراءات التوظيف المباشر

¹ - علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 57.

² - حدادي عمر، عميري أحمد، مرجع سابق، ص 76.

³ - إيصالي مريم، خلايفية ماجدة، مرجع سابق، ص 71.

⁴ - المادة 80 من الامر 03/06.

⁵ - جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 47.

⁶ - حدادي عمر، عميري أحمد، مرجع سابق، ص 76.

⁷ - علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 58.

لم يكن التوظيف المباشر يخضع لإجراءات ماعدا التحقق من توافر الشروط العامة للتوظيف في المترشح و شغور المنصب، فلقد كان للسلطة التي لها صلاحية التعيين القيام بالتوظيف متى أصبح المنصب المعني بهذا النمط شاغرا دون إخضاعه إلى الإشهار أو أي إجراء آخر، إلا أن هذا قد يؤدي إلى التوظيف على أساس المحسوبية و المحاباة و القرابة و النفوذ الحزبي على حساب مبدأ المساواة و الإستحقاق¹ و مراعاة لهذا الإعتبار قامت المديرية العامة للتوظيفة العمومية بإصدار منشور عام 2003 أخضع هذا النمط من التوظيف إلى الإجراءات ذاتها المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات².

والجدير بالذكر أن هذا النوع من التوظيف يخص الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونيا ونذكر منها: الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة.

ومراعاة لهذا الاعتبار قامت المديرية العامة للتوظيفة العمومية بإصدار منشور بتاريخ 2003/08/06 اخضاع هذا النمط من التوظيف الى الإجراءات ذاتها المتبعة في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات³، ويؤكد هذا بالمنشور رقم 15 المؤرخ في 2006/04/29 الذي وحد المعايير الخاصة بهما⁴.

و تجدر الإشارة إلى ان الإجراءات المذكورة سابقا تنطبق على المترشحين خريجي بعض مؤسسات التكوين، كخريجي المدرسة الوطنية للإدارة التي نصت على ان التوظيف في رتبة متصرف يكون على أساس الشهادة بالنسبة لخريجي المدرسة الوطنية، أما بالنسبة إلى المترشحين خريجي مؤسسات تكوين أخرى فلا يخضع توظيفهم لمعايير انتقاء حيث يوظف المترشح بعد النجاح في التكوين المتخصص مباشرة من خلال توزيع الوزارة الوصية للمتخرجين

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 264

² - نويوة طارق، مرجع سابق، ص 48

³ _ المنشور رقم 25، المؤرخ في 2003/08/06 يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات صادر عن المدير العام للتوظيفة العمومية.

⁴ _ المنشور رقم 15، المؤرخ في 2006/04/29 يتعلق بتنقيط معايير اختبار المترشحين في مسابقات الامتحانات والاختبارات المهنية، صادر عن المدير العام للتوظيفة العمومية.

على المؤسسات التي تتوافر على المناصب الشاغرة و مثال ذلك توزيع خريجي المدرسة الوطنية لكتابة الضبط على مختلف المحاكم و المجالس عبر الوطن¹

وقد أخذت الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات، كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للغدارة التي تم إنشاؤها سنة 1964 والتي تتكفل بتقديم التكوين العلمي والتدريب الفني والتقني للمنخرطين في إطارها من أجل إعدادهم لتقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية

وكذا المدرسة العليا للقضاء التي تم إنشاؤها سنة 1989، التي تقوم بعملية التوظيف المباشر للقضاء بعد قضائهم فترة التكوين المتخصص بالمدرسة العليا للقضاء².

وعليه فإن شروط نجاح هذه الطريقة في التوظيف تتمثل في نوعين: شروط سابقة للتوظيف المباشر وأخرى معاصرة للتوظيف المباشر:

أولاً: الشروط السابقة لنجاح التوظيف المباشر:

- يتطلب نجاح التوظيف المباشر المسبوق بالتكوين المتخصص نزاهة المسابقات المقامة للإلتحاق بالتكوين المتخصص لاختيار أحسن العناصر.

- يجب أن يكون عدد المترشحين للتكوين لا يفوق عدد الوظائف الشاغرة، لأن تجاوز عدد المترشحين للتكوين لطلبات المؤسسات والإدارات العمومية فيه زيادة إنفاق، وفقدان الرابطة المباشرة بين التكوين والتوظيف.

- ضرورة إيجاد الآليات القانونية اللازمة لربط التكوين المتخصص والتوظيف المباشر بالنسبة إلى الحالة التي لا تكون الغدارة المعنية بالتوظيف هي المشرفة على التكوين.

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 264.

² - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص 29.

- وجود نظام تكويني فعال يجمع بين المعارف النظرية والتدريب العملي لممارسة مهام الوظيفة المراد شغلها.

ثانيا: الشروط المعاصرة لنجاح التوظيف المباشر

- أن يغلب على هذه المدارس والمعاهد الإعداد والتدريب الطابع التخصصي، وذلك بان تقتصر الدراسة فيها على ما يتفق وتستلزمه الوظائف التي يشغلها الدارسون بعد الإنتهاء من إعدادهم بها إعدادا فنيا، علميا وعمليا.

- أن تراعي الإدارة في قبول المترشحين لهذه المدارس والمعاهد حاجة الجهاز الإدارية الفعلية إليهم.

أن يقتصر التعيين في الوظائف التي تم الإعداد لها على من يجتاز بنجاح هذه المرحلة من الإعداد¹.

المطلب الثالث

الفحص المهني

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 الاختبارات، وقصد تجنب الإعادة في الشرح ارتأينا أن نتطرق فقط إلى نقاط الإختلاف التي يتميز بها هذا النمط من التوظيف عن نمط المسابقة على أساس الإختبارات.

الفرع الأول: تعريف الفحص المهني

¹- بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 126.

لمعالجة الفحص المهني كطريق من طرق التوظيف المنصوص عليها في المادة 80 من الامر 03/06 يتطلب الأمر التطرق إلى مضمونه وأهميته، ثم إلى ضمانات تحقيق نجاحه وأخيرا إلى تقديره.

لم تعرف المادة 80 من الامر 03/06 التي نصت على طرق التوظيف الفحص المهني وكذلك الشأن بالنسبة للمرسوم التنفيذي رقم 194/12، المتعلق بالمسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية.

زيادة على غياب التعريف، أورد الأمر المذكور مصطلحين متشابهين لمصطلح الفحص المهني، وهما: الإختبار المهني، الفحوص المهنية¹.

كما يعتبر التوظيف على أساس الفحوص المهنية أحد أنماط التوظيف التي نصت عليه بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات، وقصد تجنب الإعادة في الشرح إرتأينا أن نتطرق فقط إلى نقاط الإختلاف التي يتميز بها هذا النمط من التوظيف من نمط المسابقة على أساس الإختبارات.

تجرى الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهني والتي تقوم بالتموين في الإختصاص المعني يتم فتح وتنظيم الفحص المهني وفي حدود ثلاثة أشهر².

يتم فتح وتنظيم الفحص المهني وذلك بعملية الإعلانات والإشهار عن طريق إصاق الاعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية على مستوى مركز الإمتحان³.

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 258.

² - بوغالم إيمان، مرجع سابق، ص 71.

³ - نويرة طارق، مرجع سابق، ص 45.

1-رتبة العمال المهنيين:

* يشمل ذلك اختبار تطبيق يحتوي على عدة فحوص ترمي إلى تقسيم مؤهلات المترشح لنيل منصب العمل، المهني مدته ساعتين بمعدل 03، النقطة الإقصائية أقل من 02/06.

* اختبار شفوي لمدة 30 دقيقة بمعدل 01.

2-رتبة الحاجب:

ويستلزم ذلك اختبار كتابي في الثقافة العامة وذلك يهدف إلى تقسيم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين وبمعدل 02.

3-بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:

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

- إختبار شفوي في الثقافة العامة بمعامل 02

- اختبار شفوي في مادة ميكانيك للفئة المعنية بمعامل 02.

- اختبار شفوي في قانون المرور بمعامل 03.

- تطبيقي في مادة السياقة بمعامل 04¹

ويتميز هذا النوع من التوظيف عن نمط المسابقة على أساس الاختبارات في النقاط التالية:

- تجري الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المعنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الإختصاص المعني.

- يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 03 أشهر.

¹ - نويوة طارق، مرجع سابق، ص 45، ص 46.

- يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق الصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى المؤسسة أو الغدارة العمومية المعينة، وكذا مركز أو مراكز الإمتحان¹.

يتبين من دراسة الفحص المهني كطريق من طرق التوظيف له عدة إيجابيات، كما له عدة سلبيات.

أولاً: إيجابيات الفحص المهني:

بالإضافة إلى توسيع اشهار الفحص المهني، وتوسيع المشاركة فيه، وترتيب المترشحين على حسب نتيجة الفحوص، واعتماد المعدل 10 من 20 دون الحصول على نقطة إقصائية تقل عن 05 نقاط، يقدم الفحص المهني صورة واضحة عن إمكانات المترشحين شريطة توافر ضما له حسن اختيار مواضيع الفحوص من قبل لجنة مختصة، وهذا يحقق للإدارة عدة مكاسب أبرزها: توفير الجهد، والوقت والمال، حيث لو توظف مترشحين يفتقدون للكفاءة المهنية ستبذل الكثير من الجهد من الوقت والجهد والمال لتكوينهم.

ثانياً: سلبيات الفحص المهني:

من خلال النصوص التنظيمية التي تحكم الفحص المهني لوحظ أن هو صرعاته نظرية وشكلية في الكثير من الأسلاك حيث تنصب غالباً على مواد لا تمس جوهر المهام التي تتطلبها الوظائف الشاغرة، كما لوحظ عدم تنويع الإختبارات بما يكشف عن المؤهلات الحقيقية للمترشحين، فالفحوص غالباً ما تكون كتابية فقط، أما الإختبارات الشفوية والعملية، فلا يعمل بها إلا في بعض الاسلاك.

من سلبيات هذا النمط من التوظيف كذلك الغاء الطعن في نتائج الاختبارات وطلب التصحيح الثاني، وهذا يمس بحقوق المترشحين².

الفرع الثاني: إجراءات الفحص المهني

¹- تمرايط خطيب، مرجع سابق، ص 61.

²- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 260، ص 261.

تعد الفحوص المهنية من بين أساليب التوظيف الداخلي تسعى لترقية الموظف في حياته المهنية الممتدة من أول يوم شغله للوظيفة إلى غاية إنتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي تتطلب هذه العملية عدة إجراءات قانونية وتنظيمية من أجل صحتها ومصدقيتها.

لذلك نصت عليها النصوص القانونية الأساسية الخاصة¹ مثل المادة 80 من الأمر 03/06²، ولا يختلف الفحص المهني في الإجراءات عن المسابقة على أساس الإختبارات³، بمعنى أن الإجراءات الشكلية المتخذة في سبب إجراء مسابقات على أساس الإختبارات هي نفسها الواجب إتباعها في سبيل إجراء الفحوصات المهنية بدءا من وجود المناصب الشاغرة وفتح التوظيف بها النمط وعملية الإشهار وتبليغ المترشحين وكذلك المؤسسات التي تجري المسابقة على أساس الفحص المهني وكذلك طلب رأي المطابقة من مصالح التوظيف العمومي والحصول على الموافقة⁴.

ولكن الإختلاف الموجود بينهما هو أن: الفحوصات المهنية تجري في الإختصاص المعني للعمال المهنيين وسائقي السيارات⁵ بمعنى الفحوصات المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب تجري على مستوى مراكز التكوين المهنية التي تقوم بالتكوين في الإختصاص المعني.

- يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود 03 أشهر.

¹ - شطرات جوهرة، وازن زهية، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و

العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2018/2019، ص 56.

² - المادة 80 من الأمر 03/06.

³ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 260.

⁴ - بن فيلال هوارية، آليات رقابة مسابقات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و

العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020/2019، ص 25.

⁵ - شطرات جوهرة، وازن زهية، مرجع سابق، ص 56.

- يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة المعنية وكذا مركز أو مراكز الإمتحان¹.

هذه الفحوص تخص عادة العمال المهنيين لاختبارهم كتابيا وشفاهيا، وكذا رتبة حاجب باختبارهم تماشيا وفئة السائقين من الصنف الأول والثاني باختبارهم شفاهيا وتطبيقيا² ويتم الفحص على أساس المواد التالية:

أ/ بالنسبة لرتبة العمال المهنيين:

- إختبار تطبيقي يحتوي على عدّة فحوص ترمي إلى تقييم مؤهلات المترشح لمنصب العمل المعني، مدته ساعتين، بمعامل (3)، النقطة الإقصائية أقل من 20/6.

- إختبار شفوي لمدة 30 دقيقة، بمعامل (01).

ب/ بالنسبة لرتبة حاجب:

- إختبار كتابي في الثقافة العامة، وبهدف إلى تقييم المعلومات العامة للمترشح لمدة ساعتين وبمعامل إثنين (02).

ج/ بالنسبة لسائقي السيارات من الصنف الأول والثاني:

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

- إختبار شفوي في الثقافة العامة المعامل (2).

- إختبار شفوي في مادة ميكانيك السيارات للفئة المعنية المعامل (2).

¹ - عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص78، ص79.

² - عز الدين بشقة، التوظيف والانتقاء المهني في الجزائر، كشف أم قياس، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، إبراهيم بوزيد، جامعة باتنة 1، العدد 02، ص14.

- إختبار شفوي في قانون المرور المعامل (3).

- إختبار تطبيقي في مادة السياقة المعنية ... المعامل (4)¹

وتقوم بعد ذلك مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية حسب الحالة بتبليغ أو فتح الإمتحان أو الفحص المهني في أجل لا يتجاوز (5) أيام، وبمجرد إستلام مصالح الوظيفة العمومية لقرار فتح الإمتحان أو الفحص المهني أمام هذه المصالح وبعد دراسته إما رفض فتح الفحص المهني مع تسبب القرار².

وذلك من أجل قيام الإدارة بتصحيح الأخطاء التي وقعت فيها مع العلم أن هذا الرفض يكون مؤقت يمكن للإدارة رفع التحفظات وتعيد إيداعه من جديد، وإما الرفض النهائي وذلك لسبب بديهي وهو عدم توفر مناصب شاغرة يمكن التنافس عليها.

ويكون أمام الإدارة أجل (7) أيام من أجل الرد إما بالإيجاب أو السلب، وفي حالة منح الموافقة على إستكمال الإجراءات بحيث تقوم الغدارة في أجل لا يتجاوز 07 أيام من تاريخ الحصول على الرأي بالمطابقة الصادر عن الوظيفة العمومية بأشهر الفحص المهني ويكون ذلك عن طريق أي وسيلة مستعملة في عملية الإشهار الإعلان، والتلصيق الواسع في أماكن العمل، الموقع الإلكتروني إن وجد³.

المبحث الثاني

طرق التوظيف الداخلي

لقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة بموضوع الترقية، كونها ركيزة من ركائز الوظيفة العامة، وإذ عليها يتوقف حسن سير عمل المؤسسات والإدارة العمومية وحتى يشجع الموظفين على مضاعفة جهودهم والرفع من مستوى أدائهم، وقد اعتبرها المشرع الجزائري من خلال الأمر

¹- بن فيلال هوارية، مرجع سابق، ص 27.

²- شطرات جوهرة، وازن زهية، مرجع سابق، ص 57.

³- شطرات جوهرة، وازن زهية، المرجع السابق، ص 57.

03/06 حق من حقوق الموظف العمومي¹ من خلال نص المادة 38 من الأمر سالف الذكر " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"².

ويعتبر الترفيع من المزايا الهامة التي يحصل عليها الموظف أكثرها أثرا في تحسين مركزه من الناحيتين المادية وأدبية ...

فمن الناحية المادية: يؤدي الترفيع إلى زيادة راتب الموظف، مما يضمن موردا إضافيا يتزايد مع كل ترفيع ...

من الناحية الأدبية: يترتب على الترفيع صعود الموظف في السلم الوظيفي للجهاز الإداري الذي يتبع له وتولي وظائف جديدة في سلطاتها ومسئولياتها، وخلق نوع من التنافس الشريف فيما بين الموظفين لحثهم على أقصى جهد وإبداع وتجديد ممكن رغبتهم في الفوز بالترفيع وصولا إلى المناصب الإدارية العليا³.

لذلك إن تحديد المعايير التي يجب في الإعتبار عند إجراء عملية إختيار الموظف الأهل للترقية ضرورة حتمية تفرض نفسها للإبتعاد عن أي تحيز وسنتطرق إلى 3 معايير وهم:

- الترقية على أساس الشهادة.

- الترقية على أساس التكوين المتخصص.

- الترقية على أساس الإختيار والإمتحان المهني⁴.

المطلب الأول

الترقية المباشرة

¹ - حدراوي إكرام، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020-2021، ص 9.

² - المادة 38 من الأمر 03/06.

³ - نواف كنعان، مرجع سابق، ص 122.

⁴ - مصطفى توفيق، نظام الترقية في الوظيفة العمومية وأثرها على تحفيز العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019/2020، ص 25.

تشمل الترقية المباشرة نوعين: الترقية على أساس الشهادة والترقية على أساس التكوين المتخصص

الفرع الأول: الترقية على أساس الشهادة

تخصص هذه الترقية للموظفين الذين أحرزوا مؤهلات التي تسمح لهم بحق الأولوية للإلتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى يطابق تأهيلهم الجديد في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية¹، ويرتكز هذا المعيار على الشهادات العلمية المكتملة للتخصص الذي حاز عليه الموظف، والتي تمكنه من الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة في حدود المناصب المفتوحة التي تحتاج إليها الإدارة، مع توفر الشروط والإجراءات القانونية².

أولاً: شروط الترقية على أساس الشهادة

من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة خلال مزاوله الموظف لوظيفة كفل له القانون حق متابعة دراسات جامعية والتي تسمح له بأحراز مؤهلات وشهادات تسمح له بتقليد وظائف أعلى وذلك في حدود الوظائف الشاغرة والمطابقة لتأهيله أو شهادته الجديدة³. حيث يرقى الموظفون على أساس الشهادة من بين الموظفين التي تحصلوا بعد توظيفهم على شهادات ومؤهلات علمية للإلتحاق برتبة أعلى من ربتهم الأصلية في السلم الإداري وفي نفس الشعبة في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي⁴ طبقاً للمادة 107 من الأمر 03/06 المتمثلة في الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

¹ - مصطفى توفيق، المرجع السابق، ص 25.

² - بوعزة دليلا، الترقية في الوظيفة العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020/2019، ص 36.

³ - بوغالم إيمان، مرجع سابق، ص 68.

⁴ - طيبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019/2018، ص 17.

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة...¹، ويحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادات فبات من حقه أن تنعكس إيجابيا على وضعه الوظيفي فيرقى من رتبة إلى أخرى².

ثانيا: إجراءات الترقية على أساس الشهادة

إن الترقية من الداخل تحفز أكثر على العمل وتدفع الموظفين في زيادة إنتاجهم ورفع الروح المعنوية ويتفانون في بذل جهود أكثر إذا علموا بأن ذلك سيؤدي إلى ترقيتهم وزيادة على ذلك فإن العاملين يتقربون دائما الصعود والتدرج للوظائف العليا في نفس مؤسستهم أين يوجد زملائهم³.

فالترقية على أساس الشهادة تتم بناء على طلب الموظف مرفوق بالشهادات والمؤهلات المتحصل عليها قيد العمل إلى الإدارة، فيتم ترقيته إلى رتبة أعلى مباشرة في حدود المناصب المالية المتوفرة خلال السنة الحالية، وتعتبر إجراءات الترقية على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات وذلك بشرط:

- أن يتوفر المنصب المالي.

- أن يحصل الموظف على الشهادة بعد التوظيف.

- أن تنص القوانين على مثل هذه الترقية⁴

فيما يخص إجراءات الترقية على أساس الشهادة فهي تتم بناء على طلب من الموظف، مع تقديم الشهادة المتحصل عليها إلى الإدارة، حيث تتم ترقية الموظف الذي تحصل على

¹- المادة 107 من الامر 03/06.

²- طبي مفتاح، مرجع سابق، ص 17

³- بقي اسماء، عبد القادر الجيلالي، دور الترقية في رفع أداء الموظفين - دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بأدرار، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامي، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018/2017، ص 266.

⁴- الحاج رملي، أنماط الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020/2019، ص 59.

شهادات أو مؤهلات مباشرة في رتبة أعلى بقرار فردي من تاريخ التوقيع عليه مع الإحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المتحصل عليها في رتبته الأصلية، حيث نوضح إجراءات ترقية الموظف على أساس الشهادة في نقاط وهي:

- تتم بناء على طلب من الموظف.

- تقديم الشهادة المتحصل عليها إلى الإدارة.

- تتم ترقيته مباشرة لرتبة أعلى بقرار فردي.

- يقوم بالاحتفاظ بنقاط تعويض الخبرة المهنية المتحصل عليها في رتبته الأصلية¹

هذه الإجراءات بالنسبة للترقية في الرتبة هي تلك التي كانت معتمدة في القانون القديم، وأكدها الأمر الجديد لتناسبها مع المرحلة، ورؤية المشرع إمكانية تحقيقها للغرض في هذا الجانب المحفز للموظف². قد يحصل الموظف قد خلال مساره المهني على شهادة، فيصبح من حقه أن تنعكس إيجابيا على وضعه الوظيفي، فيرقى من رتبة إلى أخرى حيث ميز المشرع الجزائري بين فئتين من المستفيدين من هذه الترقية، تضم الفئة الأولى كل الموظفين الذين قد يثبتون حصولها على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد، وتتعلق هذه الفئة في الحقيقة في المترشحين للتوظيف.

الفرع الثاني: الترقية على أساس التكوين المتخصص

تضمنت النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة، ولتنظيم هذا النوع من الترقية استحدث مرسوم يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الذي من مميزاته أنه منح امتيازات للموظفين

¹ - قادري نجمة، بوليفة أسامة، الآليات لترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2021/2022، ص 26، ص 27.

² - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 36.

الذين يتابعون تكويننا متخصصا من بينها، الترقية في السلك أو الرتبة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له هذا السلك أو هذه الرتبة¹.

اولا: شروط الترقية على أساس التكوين المتخصص

إن هذا النوع من الترقية يعتمد في الأساس على التكوين، الذي يعد بصفة عامة أحد الرهانات التي تسعى الدولة إلى تكريسها كعنصر لازم لإصلاح الوظيفة العمومية² حيث نصت المادة 107 من الأمر 03/06 في فقرتها الثالثة على أن " الانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك، أو بالسلك الأعلى مباشرة...³ يتم بعد تكوين متخصص إلى جانب الكيفيات الأخرى⁴.

فالمشرع نص على هذا النوع من الترقية من أجل تحسين المعارف و الكفاءات الأساسية للموظفين و إثرائها و تعميقها و ضبطها مع تجديد معلومات الموظفين بالتكيف و الوظيفة الجديدة⁵ ومن أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات وفق اهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، و الاحتياجات الاولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية و التقنية و مخصصات الميزانية لهذا الغرض، وفي هذا الإطار تقوم مصالح الوظيفة العمومية بالتخطيط و التنسيق لهذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة والمناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي⁶.

تتمثل الشروط الأساسية للترقية عن طريق التكوين المتخصص فيما يلي:

¹ - دبابي فتيحة، خيرى سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2017/2016، ص 14، ص 15.

² - طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016-2017، ص 15.

³ - المادة 107 من الأمر 03/06.

⁴ - طالب علي محمد، بعبو محمد، مرجع سابق، ص 16.

⁵ - غنایمي زوينة، ميلي مباركة، نظام الترقية طبقا للأمر 03/06 من الوظيفة العمومية - القانون الجزائري -، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020/2019، ص 25.

⁶ - دبابي فتيحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص 15.

- إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات والمصادقة عليه.
- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المالية المعنية والمصادقة عليه.
- إعداد قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للالتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.
- إجراء إعلان إشهاري لهذه العملية لتمكين الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية من تقديم ترشحاتهم.
- إعداد قرار تعيين في الرتبة المعنية بعد نجاح الموظفين في الدورة التكوينية المتخصصة بعد إعلان ذلك من طرف اللجنة الخاصة المؤهلة¹.

فالتكوين المتخصص يكون عادة لشغل مناصب لها معايير خاصة، تستوجب النوعية والكفاءة والأداء الأكثر نجاعة، غالبا ما تكون مناصب عليا بمعنى وجوب حيازة على شهادة علمية جامعية على الأقل، أو تكوين يسمح له بممارسة المهام الإدارية في الوظائف العليا، أي أنه من غير المعقول أن يكون شاغل المنصب عديم المستوى العلمي، أو ذوي مستوى بسيط، أو لا يملك من التكوين المهني ما يمكنه من التحكم في العمل والصلاحيات المناطة به².

ثانيا: إجراءات الترقية على أساس التكوين المتخصص:

تضمنت النصوص التنظيمية للوظيفة العمومية ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة وذلك من خلال نص المادة 107 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية التي نصت على الترقية بعد التكوين³.

¹- شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2013/2014، ص 83.

²- بلقاسم تسعديت، النظام القانوني في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2014/2015، ص 36.

³- المادة 107 من الأمر 03-06.

فالمشرع نص على هذا النوع من الترقية من أجل تحسين المعارف و الكفاءات الأساسية للموظفين و إثرائها و تعميقها و ضبطها، مع تجديد معلومات الموظفين بالتكليف و الوظيف الجديدة، و من أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بأعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات وفق اهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، و الاحتياجات الاولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية و التقنية و مخصصات الميزانية لهذا الغرض، وفي هذا الإطار تقوم مصالح الوظيفة العمومية بالتخطيط و التنسيق لهذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة و المناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي¹

ولتنظيم هذا النوع من الترقية استحدث المرسوم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم²، الذي من مميزاته أنه منح امتيازات الموظفين الذين يتابعون تكويننا متخصصا من بينها، الترقية في السلك أو الرتبة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له هذا السلك أو هذه الرتبة³.

حيث أكد هذا المرسوم (96-92) أن اجراءات الترقية على أساس التكوين المتخصص تتم وفق ما يلي:

1. تقوم الإدارة بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات لتحسين المستوى وتجديد المعلومات والمصادقة عليه.
2. إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية والمصادقة عليه⁴.
3. إعادة قرار أو مقرر فتح تكوين متخصص للالتحاق بالرتب المخصص لها مناصب مالية بعنوان السنة المالية المعنية.

¹- تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 103.

²- المرسوم التنفيذي رقم 92/96 الصادر في 03 مارس 1996 المتضمن تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد

معلوماتهم، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادرة في 06 مارس 1996

³- دبابي فتيحة، خيري سارة، مرجع سابق، ص 35.

⁴- جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 60.

4. إجراء اعلان إشهارين لهذه العملية.

5. التكوين في معاهد أو مدارس خاصة.

6. إعداد قرار فردي بالتعيين في الرتبة المعينة نجاح الموظف في دورة تكوينية¹

بعد انتهاء دورة التكوين المتخصص، تقوم الإدارة المعنية، والمعهد الذي أشرف على تكوين الموظفين بأعداد محضر يمضي عليه من طرف مدير المعهد ومسؤول عن الإدارة المعنية وعلى إثر هذا المحضر يتم ترقية الموظفين الناجحين في التكوين الى رتبة أعلى، وهذا ابتداء من تاريخ إمضاء المحضر، ويتم تعيين الموظفين المستفيدين من الترقية بقرارات فردية مع الاحتفاظ بالخبرة المهنية التي حصلوا عليها في رتبهم الأصلية².

يتم فتح دورة التكوين قبل الترقية بقرار أو مقرر من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين يحدد هذا القرار أو المقرر لاسيما:

- الرتبة أو الرتب المعينة.

- عدد المناصب المالية المفتوحة للتكوين.

- مدة دورة التكوين.

- المؤسسة المكلفة بالتكوين.

- قائمة المترشحين المعنيين بالتكوين.

وتبلغ نسخة من القرار أو المقرر وكذا نسخة من الاتفاقية المبرمة مع المؤسسة العمومية للتكوين للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة حسب الحالة خلال 10 أيام من تاريخ التوقيع.

يتم فتح دورة التكوين قبل الترقية بقرار ومقرر من السلطة المخولة لها صلاحية التعيين يحدد هذا القرار والمقرر لاسيما:

¹ - جريدة ساعد، المرجع السابق ص 60، ص 61.

² - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 104.

- الرتبة أو الرتب المعنية.

- عدد المناصب المالية المقترحة للتكوين.

- مدة دورة التكوين.

- المؤسسة المكلفة بالتكوين.

- قائمة المترشح المعنيين بالتكوين.

وتبّلع نسخة من القرار أو المقرر، وكذا نسخة من الاتفاقية المبرمة مع المؤسسة العمومية للتكوين للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية حسب الحالة خلال أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع.

يتم تبليغ الموظفين الذين يخضعون للدورة التكوينية من طرف الإدارة المستخدمة بتاريخ بداية التكوين بموجب استدعاء فردي وأية وسيلة ملائمة عند الاقتضاء¹.

المطلب الثاني

الترقية الاختيارية

ويقصد بها في إطار القوانين المنظمة للوظيفة انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يرافقه تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر وكذلك حقوق وتعويضات مالية تتناسب مع حجم هاته المسؤوليات والترقية في الرتبة.

الفرع الأول: إجراءات الترقية على أساس الاختيار

¹ - اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 76، ص 77

تكون الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى، حيث لا يستفيد من الترقية عند التسجيل في قائمة التأهيل أكثر من مرة بقوة القانون¹.

كما يقصد بالترقية على أساس الاختيار تقدم الموظف في سلوكه المهني برتبة واحدة، ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي لكن هذه الاستفادة من هذا الترقية تبقى مرهونة بتحقيق بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونا وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك وهذا لا عطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطور حياتهم المهنية².

بالإضافة لشرط الأقدمية، يخضع الموظف لعملية تقييم من الإدارة، التي تحدد معدل النقطة السنوية التي تمنح إليه خلال المدة المعتبرة، مع إضافة تقدير عام من السلطة السلمية المؤهلة حول طريقة أداء هذا الأخير لمهامه، وكذا سلوكه في المصلحة، إذ وبعد أن يبلغ المعني بنقطة تقييمه يمكنه أن يقدم تظلمًا إلى اللجنة الإدارية المساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها.

إذ تجدر الإشارة إلى أن الترقية في هذه الحالة، يجب أن تنال موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالسلك المعني³

ويتم اعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى على ما يلي:

- الأقدمية المكتسبة.
- يؤخذ بعين الاعتبار الأقدمية العامة.
- شغل منصب عالي والذي يشكل أيضا معيار امتياز.
- دورات التكوين وتحسين المستوى.

¹- زكري آمنة، النظام القانوني لترقية الموظف العام، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، مغنية، 2015-2016، ص 32.

²- جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 62

³- مصطفى توفيق، مرجع سابق، ص 30، ص 31.

- وإذا كانت هناك دراسات أو اشغال بحث منجز من طرف المعني، فيأخذ بعين الاعتبار.

إضافة إلى هذه المعايير هناك أخرى تأخذ بعين الاعتبار من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء وهي:

المميزات والمؤهلات المهنية، روح المبادرة، اللياقة البدنية، الانضباط، الوضعية الاجتماعية¹

كما رأى الدكتور " محمد أحمد عبد اللاه محمد " أن هناك ضوابط ملزمة تكمل نزاهة وحيدة الإدارة في الاختيار، وهذه الضوابط هي:

1- يشترط في الترقية بالاختيار أن يكون الموظف قد حصل على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية على السنتين الأخيرتين، ويفضل أن يكون قد حصل مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليهما مباشرة.

2- عند التساوي في الكفاءة بذات المرتبة يقدم الاقدم.

3- إذا كانت الدرجة الحالية للترقية بالاختيار عددها أكبر من الحاصلين على مرتبة ممتاز في السنتين الأخيرتين، فإن باقي الدرجات يتم تشغيلها بواسطة الموظفين الحاصلين على تقرير كفاية بمرتبة جيدة جدا عن الثلاث سنوات الأخيرة، وإلا عن السنتين الأخيرتين فقط.

4- إذا بقيت درجات شاغرة للترقية بالاختيار رغم ذلك، او عدم وجود عاملين حاصلين على تقرير بمرتبة جيدة جدا عن السنتين الأخيرتين على الأقل، فيتم تأجيل الترقية على هذا الجزء المتبقي من الدرجات الشاغرة إلى سنة تالية.

5- أجاز القانون للسلطة المختصة إضافة ضوابط أخرى للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل واحد، وذلك بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين بالوحدة.

6- وأخير تطلب القانون في جميع حالات الترقية بالاختيار، ان يجتاز العامل بنجاح التدريب الذي تتيحه له الوحدة التي يعمل بها بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم الإداري².

¹ - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 101.

² - محمد أحمد عبد اللاه محمد، مرجع سابق، ص 116، ص 117.

الفرع الثاني: تقدير الترقية على أساس الاختيار

كما تحتوي الترقية بالاختيار لعدة مزايا وعيوب:

أ-المزايا:

- تكشف الترقية على أساس الاختيار عن مدى خبرة الموظف في مجال العمل، كما أن الاختيار هذا يتم على أساس موضوعي عادل بعيد عن الأهواء الشخصية والاعتبارات الأخرى.
- تتيح للإدارة فرصة إعمال سلطتها التقديرية لمكافأة المجتهدين في عملهم وفق الشروط والضوابط المقررة لهذا الغرض.
- إعطاء حافز للموظفين لزيادة جهودهم وتطوير مواهبهم وبالتالي زيادة انتاجهم.
- يزيد من الكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد.
- يقضي على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين.
- رفع روح المعنوية للأفراد العاملين بسبب اعتقادهم بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة والجدارة بعيدا عن اعتبار شخصي إذا كان نظام تقدير الكفاءة محكما وعادلا.
- اجتذاب أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة والاحتفاظ بها في هذه المؤسسة.

ب-العيوب:

- إنها غير موضوعية لأنه لا يوجد حتى الآن طريقة مبسطة لوضع معايير الكفاية الوظيفية التي يرضى عنها الجميع.
- تقع الإدارة أحيانا تحت ضغوطات خارجية لترقية بعض الموظفين.
- كفاءة الموظف في المنصب الذي يستغله لا يعني بالضرورة الكفاءة هي الوظيفة المرقي لها.
- يفتح باب المحسوبية على مصراعيه، فتشيع روح التذمر وعدم الاستقرار بين الموظفين.

- يفتح باب واسع أمام الانحراف الإداري كما يسمح هذا النظام بتدخل الاعتبارات والضغطات السياسية، كما يؤدي إلى عدم اطمئنان الموظف العام وعدم استقراره النفسي¹.

كما تتقيد الترقية عن طريق الاختيار بعدة شروط تتمثل فيما يلي:

* اكتساب صفة الموظف وله شرطان:

- التعيين في وظيفة عامة دائمة.

- الترسيم في إحدى رتب السلم الإداري.

* إثبات حدا فيمن الاقدمية المطلوبة

* اكتساب خبرة مريئة كافية.

* التسجيل في قائمة التأهيل (التسجيل في الجدول السنوي للترقية)²

المطلب الثالث

الترقية على أساس الامتحان اوالفحص المهني

ويقصد بها الانتقال من الرتبة السفلة إلى الرتبة العليا مباشرة في نفس السلك أو في سلك

أعلى عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني³

ويخضع هذا النوع من الترقية لنفس قواعد سير وتنظيم امتحانات التوظيف الخارجي

وتلك بشرط الا يجوز من يرقى بهذا الطريقة بسبب التوظيف المحددة من المناصب المالية

المقترحة حسب نمط التوظيف الداخلي والخارجي، حيث تضمن للموظف بترقية أسرع وبذلك

¹ - الحاج رملي، مرجع سابق، ص 30، ص 31.

² - بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 76.

³ - اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، مرجع سابق، ص 78.

ربح السنوات بالمقارنة مع كيفية الاختيار وذلك للحصول على نفس الرتب أو منصب العمل، وهذا النوع من الترقية ليعمل الموظف ببذل جهد أكبر في التكوين والتحصير للمسابقة¹.

بناءات على نص المادة 107 من الامر 03-06 التي تنص على ان الترقية في الرتبة يكون وفقا لعدة كفيات من بينها الترقية عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني وهو ما يطابق ما جاءت به الفقرة الرابعة من المادة السالفة الذكر².

فإذا نظمت الإدارة بالتنسيق مع مصالح الوظيف العمومي والجهات المخولة امتحانا مهنيا واستوفى الموظف شروط المشاركة ونجح في هذا الامتحان وجب حينئذ التصريح بترقيته من رتبة عمل في وضع معين إلى رتبة جديدة اعلى منها درجة³.

الفرع الأول: أهمية الترقية على أساس الامتحان او الفحص المهني

نظرا لأهمية هذا النوع من الترقية فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره، ولهذا الغرض اصدرت المديرية للوظيفة العمومية التعليمية رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في الإدارات والمؤسسات العمومية وتطبيقا له صدرت التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194/12⁴.

الفرع الثاني: شروط الترقية على أساس الامتحان او الفحص المهني

ويشترط عم تجاوز النسب المنصوص عليها في القوانين الخاصة من عدد المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف وكذا شرط الأقدمية في الرتبة الأصلية، وتتم وفق ما يلي:

1 _ تتم المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والتي يحدد فيه نسب المناصب المالية والشاغرة المخصصة للترقية على أساس امتحان مهني.

¹ - تماريط خطيب، مرجع سابق، ص73، ص74.

² - دبابي فتيحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص 15.

³ - دبابي فتيحة، خيرى سارة، مرجع سابق، ص16.

⁴ - بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 77.

2_ تفتح الإدارة والامتحانات المهنية بقرار أو مقرر، وفي أجل 5 أيام عمل فعلية تبلغ مصالح الوظيفة العمومية كجهة مراقبة لإبداء رأيها في حدود 7 أيام وإلا اعتبر رأي المطابقة مكتسبا ابتداءك من تاريخ تبليغه.

3_ يتم اشهار قرار او مقرر الفحص المهني على شكل ملصقات في جداول النشر داخل الإدارة 7 أيام عمل على الاقل.

4_ تودع ملفات المشاركة في الامتحان المهني من طرف الموظفين اللعنيين لدى الإدارة (فرع أو مكتب المستخدمين) في أجل 15 أو 30 يوم¹.

5_ تسجل الملفات في سجل (دفتر) يفتح خصيصا لهذا الامتحان طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، حسب تاريخ استلامها.

6_ تدرس لجنة تقنية الملفات بعد نهاية الآجال وتحرر محضر في حدود 10 أيام وترسل نسخة منه لصالح الوظيفة العامة في أجل 10 أيام (امكانية الطعن) الموظفين الذين رفضت ملفاتهم.

7_ يبلغ الموظفين الذين قبلت ملفاتهم بتاريخ المسابقة 10 أيام قبل إجراء المسابقة.

8_ بعد اجتياز الامتحان المهني في مؤسسة عمومية للتكوين في حدود 4 أشهر قابلة لتمديد بشهر بقرار من وزير الوصي من المؤسسة أو الإدارة العمومية، ويحرر بعدها محضر إعلان نتائج نهاية للناجحين.

9_ يبلغ محضر النجاح لمصالح الوظيفة العمومية في أجل 07 أيام من تاريخ اعداده وتوقيعه وينشر عن طريق الإصاق في مركز الامتحان.

10_ يتم ترقية الموظفين الناجحين أما بقرارات فردية مباشرة أو تكوينية تسبق ترقيتهم في بعض الرتب²

يتعين على الموظفين الذين يخضعون للامتحان المهني أن تتوفر فيهم مجموعة من الشروط على رأسها شرط الأقدمية في الرتبة التي يجب أن تبلغ خمس 05 سنوات من الخدمة الفعلية وهذا حسب القوانين الأساسية المعمول بها في حدود 30% من المناصب الشاغرة في التوظيف الداخلي³.

¹ - جريدة ساعد، مرجع سابق، ص 61.

² - جريدة ساعد، المرجع السابق، ص 62.

³ - تيشات سلوى، مرجع سابق، ص 105.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة وبشكل عام، نستخلص من كل ما تم دراسته حول موضوع "الالتحاق بالوظيفة العمومية"، ان التعيين في هذه الأخيرة لا يتم الا بمراعاة مبادئ أساسية من مساواة بين طالبي الوظيفة ومراعاة مبدأ الجدارة والاستحقاق بين جميع الأشخاص، فالوظيفة العمومية تمثل حلقة اتصال بين الشعب وبين المسؤولين عن النظام وتسيير مرافق الدولة، حيث تحتل مكانة حساسة في عالمنا المعاصر باعتبارها أداة ومظهر من مظاهر سلطة الدولة، فهي مسؤولة عن تقديم خدمات للمواطنين واشباع رغباتهم.

ومن اهم الركائز الأساسية للوظيفة العمومية توفر الموارد البشرية الكافية التي تكمن في فئة الموظفين العموميين الذين يمثلون الإدارة العامة في ممارسة نشاطها، ولا يتحقق ذلك الا اذا تقلد الوظائف العامة أشخاص ذوي كفاءات عالية، وان هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها الا من خلال توافر شروط معينة كشرط الجنسية، شرط المؤهل العلمي... الخ، والذي يؤدي تخلفها الى الحرمان من الالتحاق بالوظيفة العمومية، إضافة الى أنماط التوظيف المختلفة منها: التوظيف الخارجي الذي يتمثل في عدة أنواع وهي: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات، الفحص المهني، والتوظيف المباشر للمتشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا، وكذا التوظيف الداخلي الذي يشمل عدة أنواع أيضا وهي: الترقية على أساس الشهادة، الترقية على أساس التكوين المتخصص، الترقية على أساس الاختيار والامتحان المهني.

توصلنا في الأخير الى الإجابة على الإشكالية المطروحة وهي ان المشرع وفق نسبيا في وضعه للنظام القانوني للالتحاق بالوظيفة العمومية وكذا اهم الأسئلة المتفرعة عنها، وذلك من خلال النتائج التالية:

- لا يمكن للشخص ان يلتحق بالوظيفة العامة الا بعد ان يجري مسابقة او امتحان.
- _ ان المسابقات سواء عن طريق الشهادة او الاختبار لا تتم بصورة مباشرة انما عن طريق إجراءات قانونية محددة.
- _ في التوظيف المباشر يجب ان لا يفوق عدد المترشحين عدد الوظائف الشاغرة، لان تجاوزه يفقد الرابطة المباشرة بين التكوين والتوظيف.

وبناء على ما سبق ذكره من نتائج نتقدم بالتوصيات التالية:

_ إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف وعصرنتها وجعلها تتماشى مع متطلبات وطموحات الإدارة.

_ إعادة النظر في مسألة الغاء التصحيح الثاني للاختبارات الكتابية.

_ ضرورة تقليص الوثائق الإدارية في ملف الترشيح للمسابقات.

_ ضرورة العمل على اختيار انطب المعايير لترقية الموظفين والتي تكون ملائمة مع طبيعة الوظيفة المرتقى لها مما ينعكس إيجاباً على تطوير الجهاز الإداري والارتقاء به.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً-المصادر

1-القوانين والاورام:

- 01_ القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أفرى 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفرى 1990.
- 02_ الأمر 05-01 المؤرخ في 27 فبراير 2005 المعدل والمتمم للأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية، عدد 15 الصادرة في 27 فبراير 2005.
- 03_ الأمر 06-03 الصادر في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ال عدد 85، الصادرة في 16 يوليو 2006.
- 04_ القانون 14-06 المؤرخ في 19 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة في 10 غشت 2014
- 05_ القانون المصري رقم 127 لسنة 1980 المتعلق بقانون الخدمة العسكرية والوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 02، 10 يوليو 1980

2-التنظيمات:

- 01_ المرسوم التنفيذي رقم 92/96 الصادر في 03 مارس 1996 المتضمن تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادرة في 06 مارس 1996.
- 02_ المرسوم التنفيذي رقم 12/194 الصادر في 25 ابريل 2012 المتضمن كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجرائها، الجريدة الرسمية، العدد 26، الصادرة في 3 مايو 2012.

3_ المناشير:

- 01_ المنشور رقم 25، المؤرخ في 06/08/2003 يتعلق بالتوظيف على أساس الشهادات صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

02_ المنشور رقم 15، المؤرخ في 2006/04/29 يتعلق بتنقيط معايير اختبار المترشحين في مسابقات الامتحانات والاختبارات المهنية، صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية.

ثانياً- المراجع

1- المؤلفات العلمية

- 01_ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه، الجزائر، 2018.
- 02_ جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، تلمسان، 2021.
- 03_ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى عين مليلة، 2010.
- 04_ سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1990.
- 05_ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 06_ سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015.
- 07_ عمار بوضياف، القانون الإداري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- 08_ فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، لبنان، 1990.
- 09_ مازن ليلو راضي، القانون الإداري، (طبيعة القانون الإداري-التنظيم الإداري-نشاط الإدارة العامة-الضبط الإداري-الوظيفة العامة-الأموال العامة-القرارات الإدارية-العقود الإدارية)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 10_ محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي للموظف العام، (شروط الوظيفة العامة وواجباتها- الجريمة التأديبية-العقوبة التأديبية-السلطات التأديبية-النيابة الإدارية)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012.
- 11_ محمد احمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العام، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015.
- 12_ محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 13_ محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم، عنابة، 2013.
- 14_ محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، المكتبة القانونية، عمان، 2003.
- 15_ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، (الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-العقود الإدارية-الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- 16_ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، (الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-العقود الإدارية-الأموال العامة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

17_ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية)، دار هومه، الجزائر، 2010.

2- المذكرات الجامعية:

أ- مذكرات الماجستير:

- 01_ بن فرحات مولاي، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
- 02_ بوقرة بسمة، عملية التوظيف ومراحله بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بوشقوف، مذكرة لنيل شهادة دراسات عليا ما بعد التخرج، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، 2018/2019.
- 03_ بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015-2016.
- 04_ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010.
- 05_ جاكين تحسين عمرية، التعيين في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2014.

ب- مذكرات الماستر:

- 01_ اجبلي حادة، ايت عيسى سوريا، النظام القانوني للتعين في الوظيفة العامة وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2015_2016.
- 02_ اقوجيل اية الطاهر، سقوان حنان، نظام التعاقد في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، 2019_2020.
- 03_ إيصالحي مريم، خلايفية ماجدة، تلقي الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قائمة، 2016-2017.
- 04_ الحاج رملي، أنماط الترقيّة في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019/2020.
- 05_ باكرية محمد، ضوابط الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016_2017.

- 06_ بقي اسماء، عبد القادر الجيلالي، دور الترقية في رفع أداء الموظفين - دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية بأدرار، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامي، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018/2017.
- 07_ بلحاج خيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، 2020/2019.
- 08_ بلعيدي حنان، بوزينة فايزة، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في ظل الامر رقم 06-03، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019/2018.
- 09_ بلقاسم تسعديت، النظام القانوني في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2015/2014.
- 10_ بلمزبود نبيلة، العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018/2017.
- 11_ بن زكري ايمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.
- 12_ بن فيلال هوارية، آليات رقابة مسابقات التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020/2019.
- 13_ بوعزة دليلة، الترقية في التوظيف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020/2019.
- 14_ بوغالام إيمان " واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية "، مذكرة لنيل الماستر، كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهدي، ام البواقي، 2012-2011.
- 15_ تماريط خطيب، ضوابط التعيين في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2021/2020.
- 16_ جريدة ساعد، النظام القانوني للإلتحاق بالوظائف العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019/2018.
- 17_ حدادي عمر، عميري احمد، سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، 2020-2019.
- 18_ حدراوي إكرام، ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021-2020.
- 19_ حسونة بلقاسم، الإلتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.

- 20_ دبابي فتيحة، خيري سارة، نظام الترقية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2016/2017.
- 21_ دبي سماح، مخيتش سهام، اسقاط الجنسية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019/2020.
- 22_ رحمانى سليمان، النوار الأرقط، تقييم الموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016/2017.
- 23_ زائر حسين، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2020/2021.
- 24_ زكري آمنة، النظام القانوني لترقية الموظف العام، مذكرة نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، مغنية، 2015-2016.
- 25_ شطرات جوهره، وازن زهية، أحكام التوظيف في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2018/2019.
- 26_ شعباني موسى، بوبكر بوضياف، الشروط العامة والخاصة للتوظيف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، بسكرة، 2020-2021.
- 27_ شناوي عبد القادر، الإطار القانوني لتقييم الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار، 2020_2021.
- 28_ شعبي أمينة، نظام الترقية في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2013/2014.
- 29_ طالب علي محمد، باعبو محمد، ضوابط ترقية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016-2017.
- 30_ طبي مفتاح، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018/2019.
- 31_ عديلة عبد الكريم، التوظيف في المؤسسة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014.
- 32_ غنايمي زوينة، ميلي مباركة، نظام الترقية طبقا للأمر 03/06 من الوظيفة العمومية - القانون الجزائري -، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019/2020.
- 33_ قادري نجمة، بوليفة أسامة، الآليات لترقية الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2021/2022.

- 34_ قوادري هباز حفيظة، الوظيفة العمومية وضوابطها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2018/2017.
- 35_ لطرش السعيد، مبادئ الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2019-2018.
- 36_ محمودي مليكة، ماهية الوظيفة العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020_2019.
- 37_ مصطفىاوي توفيق، نظام الترقية في الوظيفة العمومية وأثرها على تحفيز العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020/2019.

- 38_ نويوة طارق، طرق وأساليب التوظيف في قطاع الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2018.

3- المقالات العلمية:

- 01_ بشقة عزالدين، التوظيف والانتقاء المهني في الجزائر، كشف أم قياس، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، العدد 02.
- 02- بوجانة محمد، المركز القانوني للبعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، جامعة غليزان، غليزان، المجلد 08، العدد 02، 2022/06/30.
- 03_ حامدي نورالدين، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، العدد الخامس، 2021/04/01.
- 04_ سوداني نورالدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، المجلد 15، العدد 01، 2022/04/27.
- 05_ غربي أحسن، التوظيف على أساس الكفاءة في القانون الجزائري، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، المجلد 04، العدد 02، 2019/09/30.
- 06_ فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، العدد 02، 2011 /01.
- 07_ لقليب سعد، التوظيف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، المجلد 02، العدد 22، 2015 /03.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العنوان
1	مقدمة
الفصل التمهيدي: الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والموظف العام	
6	المبحث الأول تعريف الوظيفة العامة وانظمتها
6	المطلب الأول: تعريف الوظيفة العامة
6	الفرع الأول: التعريف الشكلي للوظيفة العامة
7	الفرع الثاني: التعريف الموضوعي للوظيفة العامة
7	المطلب الثاني: أنظمة الوظيفة العامة
7	الفرع الأول: مفهوم نظام الوظيفة العامة المفتوح
9	الفرع الثاني: مفهوم نظام الوظيفة العامة المغلق
10	المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام
10	المطلب الأول: تعريف الموظف العام وتمييزه عن باقي أعوان الدولة
11	الفرع الأول: تعريف الموظف العام
14	الفرع الثاني: تمييز الموظف العام عن باقي أعوان الدولة
18	المطلب الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة المستخدمة
19	الفرع الأول: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية قانونية
20	الفرع الثاني: علاقة الموظف العام بالإدارة علاقة قانونية تنظيمية
21	الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة
الفصل الأول: شروط تولية الوظائف العامة في الجزائر	
23	المبحث الأول: الشروط المرتبطة بالانتماء والسلوك
24	المطلب الأول: شرط الجنسية الجزائرية
24	الفرع الأول: تعريف الجنسية الجزائرية
27	الفرع الثاني: فقدان الجنسية او التجريد منها
29	المطلب الثاني: شرط التمتع بالحقوق الوطنية
29	الفرع الأول: شرط التمتع بالحقوق المدنية والسياسية
30	الفرع الثاني: شرط خلو شهادة السوابق القضائية من ملاحظات التنافي مع الوظيفة العمومية

32	المطلب الثالث: شرط أداء الخدمة العسكرية أو الإعفاء منها
32	الفرع الأول: أداء الخدمة العسكرية
35	الفرع الثاني: الإعفاء من الخدمة العسكرية
36	المبحث الثاني: الشروط المرتبطة بمتطلبات الوظيفة
37	المطلب الأول: شرط السن
37	الفرع الأول: تعريف شرط السن
38	الفرع الثاني: إثبات شرط السن
39	المطلب الثاني: شرط التمتع باللياقة البدنية والذهنية
40	الفرع الأول: شرط التمتع باللياقة البدنية
41	الفرع الثاني: شرط التمتع باللياقة الذهنية
42	المطلب الثالث: شرط المؤهلات المطلوبة
43	الفرع الأول: شرط الكفاءة العلمية (التأهيل)
44	الفرع الثاني: شرط الكفاءة العملية (الخبرة في المجال الوظيفي)
الفصل الثاني: طرق تولية الوظائف العامة في الجزائر	
48	المبحث الأول: طرق التوظيف الخارجي
48	المطلب الأول: نظام المسابقة
49	الفرع الأول: المسابقة على أساس الإختبار
52	الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات
54	المطلب الثاني: التوظيف المباشر
54	الفرع الأول: مضمون التوظيف المباشر وأهميته
55	الفرع الثاني: إجراءات التوظيف المباشر
58	المطلب الثالث: الفحص المهني
58	الفرع الأول: تعريف الفحص المهني
61	الفرع الثاني: إجراءات الفحص المهني
64	المبحث الثاني: طرق التوظيف الداخلي
65	المطلب الأول: الترقية المباشرة
65	الفرع الأول: الترقية على أساس الشهادة
68	الفرع الثاني: الترقية على أساس التكوين المتخصص
73	المطلب الثاني: الترقية الاختيارية
73	الفرع الأول: إجراءات الترقية على أساس الاختيار

75	الفرع الثاني: تقدير الترقية على أساس الاختيار
77	المطلب الثالث: الترقية على أساس الامتحان اوالفحص المهني
77	الفرع الأول: أهمية الترقية على أساس الامتحان او الفحص المهني
78	الفرع الثاني: شروط الترقية على أساس الامتحان او الفحص المهني
81	الخاتمة
84	قائمة المصادر والمراجع
91	الفهرس