

جامعة عمار ثليجي بالأغواط  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة في اطار مقتضيات نيل شهادة ماستر

مهني في الحقوق

# ضمانات نزاهة عمليات

الاستاذ

من إعداد الطلبة:

المشرف:

د/ ملياني عبد الرحمان

• نوي خيرة

• نوي خديجة

اعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة عمار ثليجي الاغواط	الدكتور سعودي فؤاد
مشرفا	جامعة عمار ثليجي الاغواط	الدكتور ملياني عبد الرحمان
عضوا مناقشا	جامعة عمار ثليجي الاغواط	الدكتور بهقار، عبد الحليم

السنة الجامعية : 2025/2024

# شكر و عرفان

نشكر الله سبحانه و تعالى اولا و اخرا على توفيقه كما نتقدم بالشكر و الإمتنان

للإساتذة المناقبين

الأستاذ بوقرين عبد الطيم

الأستاذ ملياني عبد الرحمان

الأستاذ سعودي فؤاد

كما نشكر كل من ساندنا و ساهم من قريب او بعيد ولو بحرفه لإنجاز

هذا العمل المتواضع.

مقدمة :

تعتبر ضمانات نزاهة عمليات التوظيف من الركائز الأساسية لتحقيق العدالة والشفافية في بيئات العمل الحديثة. تنبع أهمية هذه الضمانات من الدور الفعال الذي تلعبه في تحديد كيفية اختيار الأفراد المناسبين للوظائف المختلفة، مما سيؤثر في نهاية المطاف على أداء المؤسسات ونجاحها. حيث تسهم العمليات الشفافة في رفع مستوى ثقة الموظفين والمتقدمين على حد سواء، وتضمن أن يتم اختيار المرشحين بناءً على الكفاءة والقدرة، بدلاً من المحسوبية أو البنود الأخرى التي قد تخل بمبدأ العدالة.

تتضمن ضمانات نزاهة عمليات التوظيف مجموعة من السياسات والإجراءات التي تهدف إلى خلق بيئة مهنية تركز على المساواة وتكافؤ الفرص. تشمل هذه السياسات إجراء تقييمات موضوعية للمتقدمين، والإعلان عن الفرص الوظيفية بشكل يتسم بالوضوح والشمولية، مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية التي تحظر التمييز بكافة أشكاله. هذا النهج يتطلب وجود هيئات مستقلة لمراقبة هذه العمليات، وكذلك آليات للتظلم والاستجابة للشكاوى التي قد تطرأ من قبل المتقدمين، مما يعزز من مصداقية تلك العمليات.

إن تكامل هذه الضمانات مع الأنظمة المعمول بها ليس إلا خطوة نحو تحقيق بيئة عمل خالية من الفساد، وبالتالي تعزيز الإنتاجية والابتكار داخل المؤسسات. في سياق تكافؤ الفرص، تُعد الشفافية بالنقل وإبلاغ جميع الأطراف بمدى كفاءة عملية التوظيف، من العوامل الحيوية في التغيير الإيجابي لممارسات العمل. تتطلب هذه العملية التزامًا مستمرًا من المؤسسات لتقييم أدائها بموضوعية، مما يعكس التوجه نحو تحسين معايير الفحص والترشيح، وضمان أن يكون الاختيار ليس فقط للأفضل، بل للأكثر ملاءمة لبيئة العمل المحددة. بعبارة أخرى، تعتبر ضمانات نزاهة عمليات التوظيف إحدى الركائز الأساسية لإرساء ثقافة مؤسسية قائمة على مبدأ الاحترام المتبادل والنزاهة.

تنص المادة 04 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 على أنه " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري.

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

فقد حددت المادة المذكورة أعلاه في فقرتها الأولى شروطا لا بد من توفرها لاكتساب صفة الموظف العمومي سواء تعلق ذلك بالموظف نفسه من عملية تعيينه ثم ترسيمه أو ما تعلق بالوظيفة في حد ذاتها كونها عمومية أي على مستوى كل إدارة أو مؤسسة تديرها الدولة بمفهومها الضيق , أو كونها دائمة أي لازمة لخدمة المرفق العمومي من جهة أو ديمومة شغلها من طرف الموظف من جهة ثانية .

أما في فقرتها الثانية فقد تناولت المادة مدى تأثير الترسيم على المسار المهني للموظف والآثار التي تترتب عنه، أي عملية تثبيته .

فمن خلال هذه المادة يظهر جليا نوع العلاقة التي تربط الموظف العمومي بالجهة الإدارية التي ينتمي إليها فهي علاقة تنظيمية قانونية وذلك

بصريح نص المادة 07 من الأمر المذكور أعلاه عندما أشارت إلى أنه " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية"

وبالنظر إلى واقع الحال الذي تشهده الوظيفة العمومية من مظاهر البيروقراطية والمحاباة والرشوة للوصول إلى تقلد المناصب، فضلا عن تأخر مواكبتها للتحديات المعاصرة، وما أفرزته العوامة من مستجدات و تطورات في مجال التقنيات الحديثة للتسيير المرنة والمحترفة، وكذا التسيير المحكم للموارد البشرية وإدارة الكفاءات ومسايرة تكنولوجيا الإعلام والاتصال، كان على الجزائر كجزء لا يمكن فصله عن العالم أن تعمل على إصلاح وتطوير وظيفتها العمومية بالسلوك الملائم الذي ينبغي أن يأخذ صورة المشروع السياسي كأى مشروع سياسي آخر وأن لا يبقى الأمر حبيس آمال وطموحات لا تجسيدا لها.. حيث كتب السيد المدير العام للوظيفة العمومية بالموقع الإلكتروني الرسمي لهذه الأخيرة كلاما جميلا مفاده بأن "التحولات العميقة التي أفرزتها الإصلاحات المتعددة الأبعاد التي عرفتها البلاد، تقتضي من الوظيفة العمومية إعادة النظر في تنظيمها و سيرها و طرق تدخلها، قصد تمكينها ليس فقط من التكيف مع هذه الإصلاحات بل أيضا وعلى وجه الخصوص من مسيرتها و تدعيمها، مضيفا أنه ومن هذا المنظر، توجد الوظيفة العمومية في قلب مسارا لإصلاحات. لهذا السبب، يشكل قانون الوظيفة العمومية، موضوع الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، في الحقيقة، الإطار المرجعي و القاعدة المناسبة للانطلاق في مسار عصنة الوظيفة العمومية، بغية ترقية إدارة متجددة في نظرتها، ناجعة و فعالة في تدخلها وقادرة على الاستجابة لتطلعات و حاجيات المواطنين، مردفا أن هذا الأمر يقتضي تكريس و بروز سياسات حقيقية في مجالات التسيير التوعوي للموارد البشرية، التكوين و تحسين الموظفين و الأعدان العموميين، تبسيط و تسهيل إجراءات التوظيف و تسيير المناصب المالية...". والواقع أن الإدارة المركزية وفي إطار رقابتها اللاحقة على أعمال الجهات المعنية غير المركزية، على إقرار دائم بالوضع الذي آل إليه واقع التوظيف العمومي وهو ما كان دافعا دوما للتنبه عن طريق التعليمات لإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف ضمن احترام المبادئ الأساسية للقانون الأساسي للوظيفة العمومية وهو الأمر الذي لا تفسير له إلا بمجانبة مديري المؤسسات و الإدارات العمومية لقواعد الحياد والشفافية التي يقتضيها الجانب الأخلاقي قبل القانوني في أول مقام. وعلى أي حال فإن الوظيفة العمومية كباقي الوظائف الأخرى الاقتصادية، التجارية والمصرفية مدعوة للانسجام مع واقع التحولات الاقتصادية، والسياسية التي تشهدها البلاد منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، مما يدعو دائما إلى إعادة النظر في تكييف وتأهيل، الدور الذي تأديه كأداة و صورة من صور ممارسة الدولة لسلطتها، حيث يعد موضوع إدارة الموارد البشرية عموما و عملية التوظيف بشكل أحص أحد أهم مظاهر هذا الدور، على إعتبار أن الآليات القانونية المتخذة بشأن ذلك على مر الإصلاحات التي مرت بها الجزائر شكلت على مر تلك المراحل رهانات ومحاولات لوضع ضمانات لحياد الإدارة و احتكامها للنص القانوني لإضفاء الشرعية على جميع أعمالها وقراراتها...

ولتكريس هذه المعلومات ارتيانا وضع الاشكالية التالية:

**الاشكالية:** ومن خلال كل ما سبق ذكره تتمحور اشكالية هذه الدراسة حول ماهي ضمانات نزاهة عمليات التوظيف؟

**اهمية الموضوع:** تبرز اهمية الموضوع في الجانب النظري من خلال الاحاطة بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية وجوانب فقهية

\* أهمية الموظف العام في حد ذاته باعتباره الواجهة للنظام الإداري للدولة ككل فهو وسيلة للإدارة .

### اسباب اختيار الموضوع :

إن خوضنا في دراسة هذا الموضوع يرتد إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، فمن الأسباب الذاتية للموضوع انتسابي لقطاع الوظيف العمومي وما أستشعره من وجود هوة بين واقع الوظيفة العمومية واطارها النظري الذي سطر ما يجب أن تكون عليه، وان اقتصرنا الدراسة على جانب التوظيف الذي لم يسلم بفعل الممارسات الإدارية من تسجيل تلك الهوة هو الآخر.

أما عن الجانب الموضوعي فقد كان لاختيار الموضوع كذلك أسباب أذكر منها:

- أهمية الوظيفة العمومية وموقعها الهام في موضوعات القانون الإداري.

- حداثة موضوع الوظيفة العمومية وقلة تناول جانب التوظيف منه حيث لم يتطرق لها الكثير من المهتمين إلا على سبيل الاستثناء.

أما عن الإشكالية التي يطرحها موضوع البحث فإنه وبالنظر للتشريعات و الآليات القانونية التي تصدر من حين لآخر في إطار إصلاح وإضفاء المرونة المناسبة لعملية

تولي الوظائف العمومية والآمال التي علقنا عليها في كل مرة، من خلال السياسات الرامية لإحداث الإصلاح الحقيقي في مجال التوظيف،

فالمؤكد أنه لا يمكن لأي مجهود في هذا النحو أن يتوج بالنجاح مهما كانت ترسانة القوانين المعدة لتحسينه أو أن يفني بالغرغوب منه ما لم يتوج بقوة الضمانات والأحكام وصرامة تطبيقها.

### المنهج المتبع لدراسة الموضوع :

اعتمدنا إتباع المنهج التحليلي الملائم لتحليل النصوص القانونية وموادها، تشريعية كانت أو تنظيمية والتي مست كل جوانب موضوع الدراسة، كما تناولنا بالفصل الاول لمختلف مراحل تطور الوظيفة العمومية بالجزائر حيث تجلّى ذلك في تتبع صدور القوانين الأساسية المنظمة لها، وما واكب ذلك من جهود إصلاحية بهذا الشأن منذ الاستقلال.. كما كان اعتماد المنهج الوصفي لوصف كل الجوانب المتعلقة بالوظيفة العمومية والموظف العام وعمليات التوظيف....

أما فيما يخص ما واجهنا من صعوبات فكان لضيق الوقت بالغ الأثر في الصورة التي خرج بها العمل،ناهيك عن قلة المراجع المتخصصة في مجال التوظيف وواقعه بالجزائر مما تسبب في تعذر إثراء الموضوع واحاطة جوانبه بالمادة العلمية، كل هذه النقاط تجعل من الموضوع ذا أهمية بالغة جدية بالتناول، قصد الامام بهاو محاولة الاحاطة بها، ارتأينا تقسيم البحث من خلال خطة ذات فصلين قسمناها على النحو الموالي :

فصل الاول تحت عنوان مفهوم الوظيفة العمومية و التوظيف وقسمناه إلى مبحثين تناولنا بالمبحث الأول مفهوم الوظيفة العمومية من خلال تحديد تعريفها وتعريف الموظف العام، ثم طبيعة الوظيفة العمومية وتطورها عبر مراحل التشريع الجزائري الخاص بها،و بالمبحث الثاني تناولنا مفهوم التوظيف .

أما الفصل الثاني ضمانات الموظف العام فجاء المبحث الأول : مبادئ الوظيفة العمومية ، قسمناه هو الآخر إلى مطلبين بالمطلب الأول منه تطرقنا إلى مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، من خلال تحديد لمفهوم هذا المبدأ وذلك بالتطرق لتعريفه وأنواع مصادره القانونية، ثم الحديث عن النتائج المترتبة عنه، وفي المطلب الثاني تم التطرق للمبدأ الموالي ألا وهو مبدأ الجدارة و الإستحقاق في التوظيف، من خلال تحديد مفهومه كذلك بتعريفه والإشارة لمصادره وأنواعه، ثم التطرق لعلاقة المبدأ المذكور مع مبادئ الوظيفة العمومية الأخرى أي كلاً من مبدأ المساواة السابق ومبدأ الجدارة والإستحقاق اما بالنسبة للمبحث الثاني : ضمانات عمليات التوظيف فالمطلب الأول: الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري لفائدة الموظفين والمطلب الثاني: الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري في عمليات التوظيف واخيرا المطلب الثالث : النزاهة والشفافية

تمهيد :

تمارس المؤسسات والإدارات العمومية نشاطها عن طريق موظفين يعملون على القيام بتلبية حاجات الجمهور، كغاية تصبو الدولة إلى تحقيقها وتنفيذها عن طريق سياسة الوظيفة العمومية المنتهجة، ولضمان ذلك يقع على عاتق إدارة المؤسسات والإدارات العمومية عملية جلب المورد البشري عن طريق آليات التوظيف من جهة، وتفرغ الموظفين لخدمة الوظيفة العمومية من جهة أخرى، وحيث يشير مضمون هذا الفصل إلى تلك العلاقة المتلازمة بين أحد أهم وظائف إدارة المؤسسات والإدارات العمومية ممثلة في عملية التوظيف وبين الوظيفة العمومية كأداة وضعت لخدمة حاجات الجمهور عن طريق جهود الموظفين العموميين، فقد ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام:

المطلب الثاني: تعريف الموظف العمومي :

المبحث الثاني: مفهوم التوظيف

المطلب الأول: تعريف التوظيف

المطلب الثاني: شروط التوظيف

### المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية

يختلف مفهوم الوظيفة العمومية باختلاف الفلسفة التي ترى الدولة من خلالها ما يشير إليه المصطلح فقد عرفت الوظيفة العمومية في التعبير الإنجليزي بتعبير "الخدمة المدنية" وفي التعبير الفرنسي بـ "الوظيفة العامة" وهو ذات التعبير الذي تبناه المشرع الجزائري على إثر وضع أول تشريع له بعد الإستقلال سنة 1966 وهو الأمر 66-133 المؤرخ في 02/06/1966 .

### المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام

لا يوجد عبر العالم تعريف موحد للوظيفة العمومية أو الموظف العام إلا أنه يميز بين اتجاهين مختلفين في هذا النطاق فهناك تعريف واسع يعتمد على طبيعة الوظيفة العمومية كبنية نظام مفتوح ورأى من خلال ذلك أن الموظف العمومي يعرف على أساس الدور الوظيفي الذي يضطلع به داخل الجهاز الإداري، بينما نظر الإتجاه الثاني إلى الوظيفة العمومية كنظام سلك وظيفي ومن خلال ذلك بتعريف الموظف العام على أساس مركزه القانوني الذي يشغله.

### الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية

أولاً: التعريف اللغوي "ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق و غير ذلك في زمن معين وتأتي بمعنى الخدمة المعينة "

ثانياً : التعريف الاصطلاحي : تنوعت التعاريف الخاصة بمصطلح الوظيفة العمومية وهو مصطلح حديث الاستعمال بالنسبة للغة العربية يقابله مصطلح الخدمة المدنية " civil service " في النص الانجليزي والوظيفة العامة " la fonction publique " في النص الفرنسي كما اسلفنا ومن النص الفرنسي اخذ المشرع الجزائري على غرار جميع دول العالم المعاصر التسمية ، مع وجود اختلاف في واقع الوظيفة العمومية من بلد الى اخر .

فيما يلي استعراض لأهم تلك التعريفات التي تناولت المصطلح :

- 1/ فقد عرفها محمد انس قاسم على انها " مجموعة من الاختصاصات القانونية او الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة ، مستهدف الصالح العام ، ومن ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة و التي يمكن ان يتنازل عنها بمشيئته<sup>2</sup> "
- 2/ اما عبد العزيز السيد الجوهري فعرفها على اساس انها : " تشمل على مدلولان احدهما شكلي و الآخر موضوعي فأما المدلول الشكلي فيعني به الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة ، وهؤلاء الموظفون يعملون لصالح الادارة وباسمها .

اما المدلول الموضوعي فيعني النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين ن والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الادارة من القيام بما اوكل اليها من مهام واختصاصات . والملاحظ من خلال ما سبق عرضه من تعاريف أنها اختلفت في نظرهما للوظيفة العمومية فمن التعاريف من ركز على المعنى الشكلي و منها من ركز على المعنى الموضوعي في حين أن منها من مزج بين المعنيين الشكلي و الموضوعي معا وهو الحل الأسلم فيكون تعريف الوظيفة العمومية على أنها: " مجموعة من التنظيمات التي يضعها المشرع و

1- قامت الحكومة الجزائرية في 26/09/1965 بتشكيل لجنة وزارية تمثلت فيها وزارة المالية الداخلية وهي وزارة تابعة للإدارة العامة ، وهذا لغرض وضع قانون أساسي للوظيفة العامة الجزائرية، وقامت اللجنة بالقيام بأعمالها على أحسن وجه، وأعدت مشروع القانون في جانفي 1966، أين عرض على جميع الإدارات والوزارات وحزب جبهة التحرير الوطني وكذا النقابات المهنية المختلفة، بعد إبداء الآراء و المقترحات في المشروع، عرض على مجلس الوزارة للمناقشة في أفريل 1966 ثم ناقشه مجلس قيادة الثورة في ماي 1966 ليصدر بعدها في 02 جوان 1966 بالجريدة الرسمية رقم 46 لسنة 1966 تحت عنوان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2010/2009، ص19.

المتعلقة بالموظف العمومي سواء من الناحية القانونية بشرح كيفية قيام الموظف بعمله و أداء النشاط المنوط به القيام بتأديته أو من الناحية الفنية بتحديد علاقة الموظف بإدارته العمومية والاهتمام بمشاكله و حياته المهنية " ، و هو تعريف قد أحاط بالمعنيين الشكلي (الوضعي) بالإشارة إلى الأشخاص القائمين بالعمل وكذا الموضوعي (التحليلي) بالإشارة إلى المهام والاختصاصات التي تناط بتلك الأشخاص ممن تتوفر فيهم شروط معينة و تنظيم حياتهم المهنية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: طبيعة الوظيفة العمومية وتطورها في التشريع الجزائري

إختلف الفقه الإداري في تحديد طبيعة الوظيفة العمومية، أي التكييف القانوني للعلاقة التي تربط الموظف بإدارته العمومية، فمن الفقه من رأى بأنها علاقة خاصة تحكمها قواعد القانون الخاص فهي رابطة تعاقدية تخضعها لقاعدة "العقد شرعية المتعاقدين" بينما رأى جانب آخر من الفقه، التكييف القانوني لهذه العلاقة أنها تنظيمية أو لائحية وهو ما عرف بالنظرية التنظيمية اللائحية.

### أولاً: طبيعة الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

تعتمد الوظيفة العمومية في النظام المغلق الذي سبق الإشارة إليه على نظام المهنة الدائمة المتسمة بصفة الدوام و الإستقرار " حيث ينخرط فيها الموظفون الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لتقلدها ، و يظلون يتدرجون في مدارجها و يربطون حياتهم بها ، ويتمتعون بمزاياها حتى تنتهي خدمتهم، و تعد هذه المهنة ذات طابع مميز وتخضع لقانون متميز، ومستقل كلية عن القانون الخاص " وعلى هذا الأساس يكون الموظف في ظل هذا النظام في وضعية قانونية وتنظيمية يترتب عنها ما يلي:

- تحديد حقوق وواجبات الموظف بمقتضى النصوص التشريعية والتنظيمية
- لا يسهم الموظف في صياغة مركزه القانوني، كما لا يجتج بإميازات أو أي حق مكتسب بمقتضى نصوص تنظيمية، إلا في حالة سريان تلك النصوص.
- لا يمكن للموظف أن ينهي علاقته بإدارته بصفة إرادية ومنفردة وإنما بوجوب إتباع الإجراءات الخاصة بالإستقالة.

وهو بذلك حذا حذو المشرع الفرنسي حيث أن هذا "النص يعد ترجمة للمادة الخامسة من القانون العام الفرنسي للوظيفة العمومية ، والمشرع الجزائري لم يفعل ذلك عن تقليد و إنما عن مجهود واع ذلك أنه تبنى هذه الفكرة بناءً على ما توصل إليه من تجارب الماضي الاستعماري ومن المرحلة التي سبقت صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والتي عرفت صدور العديد من النصوص القانونية التي استهدفت سد الفراغ الذي خلفه رحيل الفرنسيين ، لكن حداثة عهد الأعوان العموميين بالمسؤوليات الثقيلة التي أقيمت على عاتقهم أدت إلى حصول فوضى كبيرة تسببت في عرقلة بعض المرافق العمومية وخلق وضعية قلقة بالنسبة لمسيرها ، ولقد استمر المشرع الجزائري في العمل وفقاً للنظام اللائحي في إطار المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي أقر بأن الموظف يوجد في مركز قانوني وتنظيمي إزاء المؤسسة أو الإدارة العمومية.

وعليه فطبيعة الوظيفة العمومية بالجزائر مستمدة من تلك العلاقة التي تربط بين الموظف وإدارته المستخدمة والمختلفة تماماً عن علاقة العامل ورب العمل في القطاع الاقتصادي، فهي العلاقة التي تجسد المكانة المتميزة له كونه عوناً للدولة صاحبة السيادة، فيمتلك هو الآخر جزءاً من هذه السيادة، حيث يمكنه ذلك من ممارسة صلاحيات السلطة العمومية في إطار مهامه، وقد أدى ذلك إلى التصور القانوني للمشرع الجزائري في تكييفه للعلاقة القانونية للموظف بالإدارة وهو التصور الذي منح من خلاله الموظف صفة الاستقلالية مقارنة بالعامل بالقطاع الاقتصادي، وقد تكرر ذلك من خلال الفصل بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل وكذا الفصل بين الجهات القضائية التي تنظر في منازعات العمل والجهات القضائية النازرة في منازعات قطاع الوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014

وهكذا استمرت نظرة المشرع الجزائري لطبيعة الوظيفة العمومية، فعلى غرار ما سبق ذكره استمر المشرع الجزائري في تبنيه لفكرة العلاقة القانونية التنظيمية بين الموظف وإدارته حيث ينص الأمر 06-03 على أنه "يكون الموظف اتجاه الإدارة وضعية قانونية أساسية وتنظيمية"<sup>1</sup> وانطلاقاً من ذلك فإن المشرع الجزائري قد جدد اختياره المتمثل في الأخذ بالنظام المغلق بالوظيفة العمومية كما كان الحال عليه سنة 1966. ويتكرر هذا النظام على دعامتين أساسيتين هما:

- **القانون الأساسي**: ويقصد به القواعد الخاصة المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم خدمة للدولة، باعتبارهم ليسوا بأجراء عاديين ويتمتعون بحقوق وواجبات تختلف عن تلك المعترف بها قانوناً للعمال.

- **الحياة المهنية**: وتعني انتماء الموظف إلى سلك معين وشغله جملة من الوظائف المنظمة والمتسلسلة مقابل تسخير كل حياته المهنية في خدمة الدولة.

وإذا كان المشرع الجزائري قد استقر اختياره على النظام المغلق كما سبق الإشارة إليه فما المراحل التي مر بها هذا النظام يا ترى؟ ذلك ما سوف نتعرف عليه بالفرع الموالي

**ثانياً: تطور الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري**

مرت الوظيفة العمومية بالجزائر بعدة مراحل عرفت من خلالها تطوراً ملحوظاً سواء من جانب الموارد البشرية أو من جانب مضمون القوانين المنظمة لها عبر تلك المراحل، فبعد أن كانت تلك القوانين رهينة الحسابات المتعلقة بالظروف التي عرفت بها البلاد غداة استقلالها وما تلا ذلك من مرحلة انتقالية، صارت تلك القوانين اليوم تتطلع إلى مجارة التجدد والتأقلم مع معطيات العولمة والراهن الوطني في إطار " النهوض بالمؤسسات الوطنية وبناء جهاز إداري قوي ترتكز عليه سياسة الدولة الاجتماعية والاقتصادية. ويمكن تقسيم تلك المراحل على النحو الموالي:

### 1/ المرحلة الانتقالية

غداة الاستقلال كانت الإدارة الجزائرية تتشكل من غالبية أجنبية أوروبية من حيث الموظفين الأمر الذي أدى إلى بروز إشكال عميق بالوظيفة العمومية بعد شعور المناصب برحيل الموظفين الأجانب، في هذه الأثناء المعقدة كان على السلطة الجزائرية أن تأخذ جملة من الإجراءات لتمكين بواسطتها من مجابهة المشكل، فكان نتيجة لذلك صدور نصوص قانونية تمثلت فيما يلي:

- الأمر 62-040 الصادر في 18 سبتمبر 1962 المتعلق بإدماج الموظفين المثبتين و المترشحين ذوي الجنسية الجزائرية والذين كانوا يعملون في الوظيفة العمومية التونسية، الفرنسية، والمغربية في الوظيفة العمومية الجزائرية شريطة إستيفائهم لبعض الشروط وهذا ما نصت عليه المادتين الثانية والثالثة من ذات الأمر<sup>2</sup> كما صدر بنفس التاريخ المرسوم 62-528 المتعلق بتطبيق الأمر السابق.

- المرسوم 62-502 المؤرخ في 19 جويلية 1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف والذي يبين "كيفية التعيين في بعض المناصب العليا من دون وضع أي شروط لذلك التعيين، وكان خاصاً فقط بالتعيين في الوظائف العليا دون اشتراط للشهادة ثم وسعت الحكومة من نطاق تطبيق أحكامه ليشمل تعيين رؤساء المصالح الخارجية بصفة تقديرية"<sup>3</sup> كما أصبح هذا المرسوم نغمة قانونية تمكنت من خلالها بعض الإدارات من مخالفة إجراءات التوظيف العادية مما أدى إلى فوضى في مجال الوظيفة العمومية آنذاك.

1- المادة 07 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق  
2- الأمر 62-40 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 ، المتعلق بإدماج الموظفين و الأعوان الجزائريين و الإطارات المغربية و التونسية و الفرنسية في الإطارات الجزائرية، ج.ر. رقم 15 ليوم 18/09/1962، ص 202.  
3- المرسوم رقم 62-502 المؤرخ في 19/07/1962، المحدد لشروط التعيين في بعض المناصب العليا، ج.ر. رقم 03 المؤرخة في 20/07/1962، ص 12.

- المرسوم 62-503 المؤرخ في 19 جويلية 1962 المحدد للإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول إلى الوظيفة العمومية، حيث كانت السلطة التنفيذية قد أصدرته لتفادي الأسلوب العشوائي في التوظيف الذي جاء كمرحلة اضطرارية لمعالجة شغور المناصب بعد هجرة الأجانب كما اسلفنا في بداية هذا الفرع حيث "تضمن في مادته الثانية الشروط العامة لشغل الوظائف العمومية، وبموجبه تم استبدال التوظيف الخارجي عن طريق المسابقة بالتوظيف على أساس الشهادات لكل من صنف القضاة وصنف الجيش الوطني الشعبي وصنف المنظمات ذات الطابع الصناعي والتجاري والأجهزة العمومية، كما تم إعفاء صنف الأئمة من تقديم الشهادة أثناء التوظيف، وقد تم تثبيت معظم الأعوان الذين تم توظيفهم في إطار المرسوم المذكور<sup>1</sup>"
- ولاجل استقرار الأوضاع فاكتر وبصفة مؤقتة صدر القانون رقم : 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والمتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية بالجزائر عدا ما يمس منها بالحريات العامة والمنتاني والسيادة لوطنية أو كما جاءت به المادة الأولى من ذات القانون، إلا أن هذا الإجراء التمديدي للعمل بالقوانين الفرنسية وكذا العجز المتعلق بالجانب المادي والموارد البشري قد أربك العمل بتلك النصوص التشريعية في مجال الوظيفة العامة، مما أدى إلى فوضى كان لا بد من وضع حد لها من خلال إصلاحات جذرية تجسدت في صدور الامر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية، فكانت مرحلة جديدة بالوصف بأنها مرحلة إصلاحات جذرية للوظيفة العامة من خلال إعادة النظر في مبادئ وأساليب التنظيم التي قامت عليها.

## 2/ مرحلة الإصلاح والتنظيم

يعتبر الفاتح جانفي 1967 بداية للتاريخ لهذه المرحلة باعتباره التاريخ الذي واكب دخول الامر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 حيز التطبيق وهو الامر الذي جاء صدوره كنتيجة للفوضى التي وصل إليها حال الوظيفة العمومية "خاصة أن الدولة الجزائرية المستقلة حددت عدة أهداف سياسية، اقتصادية واجتماعية ترمي إلى إعادة التوازن الاجتماعي والاقتصادي، وضمان تنمية المجتمع في جميع الميادين، ففي هذا الاطار كلف دستور 1963 الدولة ببناء ديمقراطية اشتراكية فكان تنظيم السلطة يدور حول الدولة المراد تاسيسها حيث ان نظام الوظيفة العمومية مرتبط ارتباطا وثيقا بمدى تطور الدولة ، وامام هذا الرهان وقع على عاتق الدولة الجزائرية البحث عن حل للاشكال المتعلقة بتصوير طبيعة العلاقات التي سوف تربط الموظف بادارته أي ان تختار بين نوعين من النظامين ، نظام متوقف على المسار المهني المبني على العلاقة القانونية والتنظيمية، او نظام متوقف على الاستخدام (المهنة) القائم على العلاقة التعاقدية ، او ان يقع الاختيار على العمل بكلا النظامين ، وقد استقر الموقف اخيرا على تبني نظام الوظيفة العمومية المغلقة المتوقف على العلاقة القانونية والتنظيمية بين الموظف وادارته مع " العمل في اطار محدود ومنظم وتحت صيغ قانونية مكيفة مع مقتضيات سير المرافق العامة بنظام الوظيفة العمومية المفتوحة" وهو تبني نظام مزدوج حيث تضمن الامر 66-133 المذكور اعلاه لائحة الاسباب التي تركت المشرع الجزائري على اختيار العلاقة التعاقدية كأساس لتنظيم الوظيفة العمومية كان من أهمها تفادي خطر الاستقرار الذي قد ينجم على النظام المفتوح نتيجة تنقل الموظفين من قطاع لآخر ومن منصب لآخر.

هذا وقد ارتكز إصلاح 1966 على جملة من الأهداف أراد من خلالها المشرع السعي نحو تكريس ديمقراطي في الوظيفة العمومية بفتح المجال أمام كل الاشخاص وفقا للشروط القانونية المسطرة لتقلد الوظائف العامة وذلك " بإدانة القواعد والعادات التي تثير لدى الموظفين الشعور بحرماتهم من الحقوق، ووسيلة لتطهير الإدارة بتنمية الشعور

1- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص 42.

القومي والشعور المهني فيها"

كما اتسم اصلاح 1966 بالمزاوجة بين نظام الوظيفة العمومية والتوجه السياسي للبلاد حيث أنه وانطلاقاً من حقيقة وجوب انصهار الوظيفة العمومية مع الجماعات العمومية الأخرى كي تقوم بالدور المناط بها القيام به، ووجب على كل موظف أن يتخذ بعيداً عن أي غموض موقفه من التوجه السياسي للبلاد آنذاك ومن ثم التحلي بواجب الانضباط أمام الاختيارات والأهداف التي سطرها سياسة الدولة. وكان من مظاهر ذلك إناطة السلطة السياسية بقرارات التعيين في الوظائف العليا ووجوب تدخل حزب جبهة التحرير الوطني لضبط قوائم الموظفين على مستوى الأجهزة المختلفة، إضافة إلى التضييق من حق ممارسة الإضراب.

هذا وقد أولى إصلاح 1966 الضمانات القمينة باستقرار الوظيفة العمومية لأن ذلك من "أهم الشروط التي تربط الموظف بالإدارة ارتباطاً وثيقاً، فهو يعطي النظام المهني صفة تربية تزيد قوة وتماسكاً بقدر ما تزيد أقدمية الموظف ويستمر في خدمة الدولة"

وفي إطار هذا الإصلاح، فقد تبنت الوظيفة العمومية في هذه المرحلة توجهها مستقبلياً، وذلك من خلال ما أولاه المشرع من إهتمام بجانب التكوين وفي هذا الصدد نصت المادة 22 من قانون 1966 المذكور على الآتي: "تتخذ الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات و الهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه التدابير اللازمة لضمان تكوين المترشحين لوظيفة عمومية وكذلك تحسين معارف الموظفين العاملين وترقيتهم.."، وتجسد ذلك بتحديد الإطار الذي تحقق به سياسة تكوين ناجحة تضمن ترقية الموظف من جهة، وخدمة الإدارة من جهة ثانية.

### 3/ مرحلة إعادة النظر و صدور الأمر 06-03 ساري المفعول<sup>1</sup>

بعد مرور عشرية أو أكثر على العمل بالأمر 66-133 بدأت تظهر ملامح حدود تطبيقه وقصوره للتكيف مع واقع الوظيفة العمومية وكان من أسباب ذلك على الخصوص، عدم تكيف أحكامه المتعلقة بالقطاع العام الاقتصادي، والنفور والرفض القاطع الذي جوهته به مبادئ القانون الاساسي في القطاع المذكور، إلى جانب الجمود الذي عرفه نشاط المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمجالس التقنية في هذه المرحلة، ما أدى إلى التفكير في إصدار قوانين جديدة لمواجهة هذا الواقع، فكان في بادئ الأمر صدور القانون 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 هذا القانون جاء كمحاولة لتوحيد النظامين أي نظام الموظفين ونظام العمال، وقد جمع النشاط المنوط بكل منهما، حين عرف العامل في مادته الأولى على أنه "...يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني" وهو بهذا التعريف قد إنطوى على تناقضين ميزتا تلك المرحلة كونه إعتترف بضمانات العمل المستوحاة من فكرة المسار المهني واعتماد نظام للأجور لمجموع الموظفين العموميين مرتبط بمجريات النظام الاقتصادي، التي تختلف تماماً عن غايات ومهام الوظيفة العمومية ...

وقد أدى هذا الوضع إلى صدور المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي عرف تغييراً نسبياً كمحاولة لتفادي عيوب القانون السابق حيث نجد مصطلحات جديدة كتسمية الموظف التي لم تعد تطلق على العامل في هذا القطاع إلا بعد تثبيته في منصب عمله حيث نصت المادة الخامسة منه على أن "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف..." فهو بهذا قد ميز بين العامل الذي يمارس نشاطه في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي يمارس نشاطه خارج هذا الإطار.

كما ظهر مصطلح الفترة التجريبية الذي حل محل نهاية التربص... إلا أن الإزدواجية المرجعية في النصوص التطبيقية لهذا المرسوم التي تارة تستند إلى قانون 1978 وتارة إلى

<sup>1</sup> - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص 43

النصوص الصادرة قبل هذا القانون، قد مهدت لإلغاء القانون الأساسي العام للعامل وذلك بموجب صدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup> الأمر الذي أدخل عالم الوظيفة العمومية في غموض كئيف عرفت من خلاله إطارا قانونيا غير منسجم ومتنافيا تماما مع فكرة التجديد في ميداني الموارد البشرية وتحسين مستوى خدمات المرفق العام مع ضعف الإرادة السياسية في تغيير هذا الوضع رغم الأولوية التي حظيت بها الوظيفة العمومية في برامج عمل الحكومة المتتالية منذ سنة 1990 وبخاصة إقتراحات لجنة إصلاح هيئات ومهام الدولة المنشأة في نوفمبر 2000 بموجب مرسوم رئاسي والمشكلة من 70 عضوا من إطارات عليا في المديرية العامة للوظيفة العمومية، ومسؤولين في الإدارات العمومية وجامعيين ومنتخبين...

ومما لا شك فيه أن النقاشات الثرية التي أثارها إشكالية الوظيفة العمومية على مختلف المستويات مكنت إلى حد كبير في تحديد المعالم الأساسية التي سينطلق منها إصلاح مضمونها ومجال تدخلها، فالإدارة في أمس الحاجة لإنهاء هذه النقاشات والفصل في الخيارات التي تمخضت عنها لتتمكن من الدور المنوط بها في مرافقة التحولات التي يفرضها الدخول في اقتصاد السوق والعولمة.

ويمثل الرأس المال البشري وتنظيمه وطرق سيره عوامل من الأهمية بمكان في رفع مستوى مردودية الإدارة وبصفة عامة الاقتصاد الوطني ."

وفي خضم هذه المسيرة الحافلة التي عرفتها الوظيفة العمومية بالجزائر، ونظرا للأهمية الاستراتيجية لهذه الأخيرة لنجاح أية إصلاحات فقد صدر أخيرا القانون الأساسي الجديد بمقتضى الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، آخذا في الحسبان كل النقاشات الثرية التي تناولت إشكالية الوظيفة العمومية المشار إليها سابقا، حيث أدرج عامل المرونة ضمن المبادئ الأساسية في سياسة التوظيف، وتمثل ذلك في التقنين لنظام التوظيف بالتعاقد بكل اشكاله، إلى جانب التوظيف المفضي إلى وضعية التثبيت والضمانات المرتبطة بها كأصل عام، فكان صدور الامر 06-03 بمثابة النقلة التشريعية لمعالجة كافة النقائص ومواجهة الرهانات المستقبلية حيث تميز ببعض المرونة لتكييفه مع الأوضاع السائدة في العالم، إذ نص على ان تطبق أحكامه على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية التي تناولتها مادته الثانية بالتفصيل، أي كل من المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي المذكور كما ورد بمادته الثانية، وقد عرف هذا الأمر تقليصا معتبرا في نطاق سريانه دون أي تبرير قانوني حين استثنى من مجال تطبيقه سلك القضاة وأعضاء المجلس الشعبي الوطني بغرفته والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني، كما نص على تحديد تطبيقه بقوانين خاصة بمختلف أسلاك الموظفين، كما أنه ونظرا لخصوصية بعض الأسلاك أشار إلى إمكانية ان تتضمن القوانين الخاصة بها استثناءات عنه في مجال الحقوق الواجبات<sup>2</sup>.

ومن أهم الأهداف المرتبطة بموضوع عملية التوظيف والتي جاء بها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كما ورد بعرض الأسباب المرفق بمشروع هذا القانون، نذكر على الخصوص:

تكييف مهام الوظيفة العمومية (استراتيجية إدارة المواد البشرية) مع الدور الجديد للدولة.

\* تكييف عمليات الوظيفة العمومية مع المعطيات والمتغيرات السياسية، الاجتماعية الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية الجديدة.

1- القانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 38.  
2- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص. 46

- \* تطوير عملية تسيير الموارد البشرية في نطاق الوظيفة العمومية على أسس ومبادئ علمية قانونية.
- \* ضمان احترام قيم الحوار والتشاور والحياد والمساواة أمام القانون وفي الحقوق الواجبات بين جميع المواطنين.

### المطلب الثاني : تعريف الموظف العمومي

يعتبر الموظف العمومي واجهة النظام الإداري للدولة ككل وهو أهم وسيلة للإدارة حيث لا تتصرف هذه الأخيرة إلا من خلاله فصلاح هذا النظام من صلاحه و العكس صحيح ولذا فقد حظي الموظف العمومي بأهمية كبيرة من طرف الدولة تميزا له عن عمال القطاعات الأخرى غير تلك المشار إليها في مجال تطبيق الأمر 03/06 المشار إليه أعلاه والمتمثلة في الإدارات و المؤسسات العمومية ، وعليه سوف نتطرق في هذا الفرع إلى كل من التعريفات الفقهية و التشريعية للموظف العمومي .

### الفرع الأول: التعريف الفقهي<sup>1</sup>

تنصب التعريفات الفقهية الواردة بشأن الموظف العمومي حول معايير اعتباره كذلك الذكر.

- كون تعيينه جاء من سلطة مختصة لها صلاحيات التعيين و ذلك بموجب قرار اتخذ على أساس توافر الشروط المقررة بالالتحاق بالوظيفة العمومية.
- كما يعتبر معيارا لاكتساب صفة الموظف العمومي أن يقوم هذا الأخير بعمل دائم في خدمة مرفق عام ، و ليس مؤقتا أو عرضيا ، فالوظيفة الدائمة تعني " أن تكون لازمة لخدمة المرفق العمومي و لا تكون مؤقتة مثل المناصب التي تفتح أيام الانتخابات أو عمليات الإحصاء، فهي مناصب مؤقتة خاصة بفترة محددة و تناسب ظروف عمل معينة ما إن تنتهي ، تنتهي معها الوظيفة ، كما أن صفة الدوام تنصرف إلى شغل الموظف للوظيفة بصفة دائمة بحيث لا تكون الاستعانة به لشغله مؤقتا بسبب الشغور المؤقت على سبيل المثال.

فشرط الديمومة يقصد به ديمومة الوظيفة، وفي نفس الوقت ديمومة شغلها من قبل الموظف لذلك لا يعتبر موظفا من تم التعاقد معه مؤقتا لتوظيفه في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا أو من تم توظيفه في مناصب شغل تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات لمدة محددة أو غير محددة أو من وظيف في منصب شغل مخصص للموظفين في انتظار تنظيم مسابقة أو انشاء سلك جديد للموظفين أو لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل حيث أن هؤلاء الأعوان لا يتمتعون بصفة الموظف العمومي، و لا يعطي لهم شغل مناصبهم الحق في اكتساب صفة الموظف العمومي أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية "

وآخر معيار اعتمده الفقه في تعريفه للموظف العمومي كون هذا الأخير يمارس وظيفة على مستوى مرفق عام أي " مناصب الشغل على مستوى كل إدارة "

أو مؤسسة تديرها الدولة بمفهومها الضيق (و يقصد بالدولة بمفهومها الضيق : الهيئات المركزية مثل رئاسة الجمهورية و رئاسة الحكومة و الوزارات ...) أو أي هيئة تابعة لها إدارة مباشرة أو غير مباشرة و هو ما يسمى بالمؤسسات و الإدارات العمومية . "

و من التعاريف الفقهية للموظف العمومي و التي استندت إلى أحد أو بعض المعايير المحددة لإكتساب صفة الموظف العمومي سالفه الذكر نذكر:

- 1/ تعريف سليمان الطماوي : " الموظف العمومي هو الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام . "
- 2/ تعريف عبد الرحمان الرميلى: " الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم وواجباتهم و دون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية . "

<sup>1</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014،

3/ تعريف ميسوم صبيح : " يضمن سير الإدارة العامة أعاون لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للوظيفة العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف و لايعرف بهذه الصفة سوى الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا . "

4/ تعريف Duguit : " الموظف العمومي كل شخص يساهم بطريقة دائمة مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها "

5/ تعريف هوريو Hauriou : " الموظف العام كل شخص يشغل وظيفة داخلية في الإدارات الدائمة مرفق عام يدار بمعرفة الدولة أو الإدارة العامة التابعة لها و يتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة . "

و هنالك من عرف الموظفين العامون على أنهم "عمال المرافق العامة و هو تعريف يتسع ليشمل بلا شك أشخاصا لا يخضعون في تنظيم حياتهم المهنية إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كعمال المرافق العامة الصناعية و التجارية ممن تحكمهم قواعد القانون الخاص أو ما استثنى صراحة بنص الفقرة الثالثة من المادة الثانية من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساري المفعول <sup>1</sup> . "

#### الفرع الثاني: التعريف التشريعي

أورد المشرع الجزائري في المادة الأولى من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ما نصه " يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة والذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم " وجاء بالمادة الخامسة من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup> ما نصه "نطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف " .

أما الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>3</sup> فقد عرف الموظف العمومي بما يلي " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري<sup>4</sup> "

أما بالفصل الرابع المتعلق بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل فقد تضمنت المواد من 19 حتى 25 تحديد لوضعيات أعاون عموميين آخرين لكنهم متميزون عن الموظفين العموميين هما كل من العون المتعاقد و العون المؤقت .

• فبالنسبة للعون المتعاقد و هو العون المعين في وظيفة عمومية دون تثبيته في المنصب و ذلك وفقا لعقد إداري يحق للإدارة إنهاؤه أو تمديده لما تملكه في هذا المقام من امتيازات السلطة العامة حيث لا يوصف عمل العون المتعاقد ههنا بالدوام لأن علاقته بالإدارة تزول بانتهاء مدة العقد أو فسخها حيث أن المشرع قد حدد مناصب الشغل التي تخضع إلى هذا النظام بتلك المناصب المتضمنة نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات<sup>5</sup> .

كما أجاز المشرع، اللجوء استثناء إلى توظيف أعاون متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الحصرية التالية و هي :

• في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو انشاء سلك جديد للموظفين .

1- نصت الفقرة 3 من المادة 2 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون و المدنيين للدفاع الوطني و مستخدموا البرلمان " .

2- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج.ر. رقم 13.

3- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر. رقم 46

4- المادة 04 من الأمر 06-03 السابق الذكر

5- المادة 19 من الأمر 06-03 السابق الذكر

• لتعويض الشعور المؤقت لمنصب شغل<sup>1</sup>.

كما حدد المشرع الجزائري كيفية توظيف كل الأعوان المتعاقدين المذكورين أعلاه و ذلك عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي مع التأكيد على حرمانهم من اكتساب صفة الموظف العمومي أو حقهم في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية حيث لا يشفع لهم شغل مناصبهم كأعوان متعاقدين الحق في ذلك<sup>2</sup> إلا أنه حافظ على الحق المكتسب لأولئك الذين يشغلون المناصب المذكورة عند نشره - أي نشر الأمر 03/06 - وذلك باحتفاظهم بصفة الموظف العمومي<sup>3</sup>.

• أما بالنسبة للعون المؤقت فهو الشخص الذي يتم تعيينه من قبل الإدارة أو المؤسسة العمومية بصفة مؤقتة و هذا لسبب خبرته أو مهارته في ميدان ما حيث تنتهي علاقته بالمؤسسة أو الإدارة المستخدمة بانتهاء مدة مهامه إذا لم تجدد عملية تعيينه .

حيث أن المشرع نص على حواز اللجوء و بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في اطار أعمال تكتسي طابعا مؤقتا<sup>4</sup> كما أجاز إنجاز أعمال ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الإستشارة لحساب المؤسسات و الإدارات العمومية في اطار اتفاقي من طرف مستشارين يتمتعون بمستوى تأهيل مناسب لتلك الأعمال<sup>5</sup>.  
وبعد هذا الإستعراض الفقهي والتشريعي للتعريف بالموظف العمومي وحب تحديد العلاقة التي تربطه بالإدارة التي ينتمي إليها وتحديد الموقف الذي وقع عليه خيار المشرع الجزائري لتحديد ذاك الخيار على مر المراحل الزمنية التي واكبت الموضوع.

### المبحث الثاني: مفهوم التوظيف

يعتبر النشاط الإداري واجهة الإدارات والمؤسسات العمومية الذي يتحدد من خلاله قدرة التسيير التي تدار بها تلك الإدارات، ولعل عملية التوظيف أحد أهم أعمال التسيير الذي تقوم به الإدارة والمعبر عن فعالية النشاط الإداري سلبا أو إيجابا "فالتوظيف في حد ذاته بمثابة عملية زرع للأعضاء ينبغي أن يُفادى خلاله كل ما من شأنه أن يشكل عامل رفض أو نفور قد يعرض الإدارة على تحمل آثاره طول حياة مهنية كاملة".

### المطلب الأول: تعريف التوظيف

#### الفرع الأول: التعريف اللغوي للتوظيف

التوظيف "اسم لفعل وظف، يوظف، توظيفا، يراد بهاستخدام أو تشغيل شيء، أو إنسان قصد إنشاء قيمة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها ويستخدم العمال والموظفون قصد إنشاء سلع وخدمات جديدة"

#### الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للتوظيف

تنوعت التعاريف التي تناولت مصطلح التوظيف لدى فقهاء القانون:

1/ فقد عرفه رفعت عبد الحليم على أنه "توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتمكن من إختيار وتعيين

1-المادة 20 من الامر 03-06 السابق الذكر

2-المادة 22 من الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام لوظيفة العمومية ، المرجع السابق

3-المادة 23 المرجع السابق

4-المادة 21 المرجع السابق

5-المادة 25 المرجع السابق

الأشخاص للعمل"

2/ كما عرفه رجي مصطفى عليان: "هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعة" والملاحظ أنها تعاريف قد حصرت التوظيف في نطاق ضيق لا يخرج عن عملية إستقطاب الإدارة للموظفين أو إختيارهم أو تعيينهم.

أما عن التعاريف التي نظرت لمصطلح التوظيف من زاوية أكثر سعة وذلك بتعداد مختلف الوظائف التي تقوم بها الإدارة أثناء مباشرتها لعملية التوظيف، فنشير إلى بعض منها:

1/ فهذا منصور احمد منصور يوضح ان التوظيف " هو العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد إحتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم إختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا اعضاء لها واعداد هؤلاء ، والمساهمة في تحقيق اهدافها ، وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة".

2/ أما الفقيه جين فيو فيرى أن "التوظيف هو الوظيفة الشاملة لكل وظائف المستخدمين فهي البحث والتنقيب عن مصادر الأفراد، ثم تعيين العناصر المتميزة واستقطابها للإلتحاق بالمنظمة وترغيبها للبقاء فيها"<sup>1</sup>

فمن خلال التعاريف نكون قد ميزنا بين مجموعتين من الآراء: مجموعة حصرت التوظيف في معنى ضيق أي في عمليات الإستقطاب والإختيار والتعيين وأخرى في معناه الواسع أي إلى مختلف وظائف الإدارة الأخرى خلال المسار المهني للعامل. لكننا وبدراستنا هذه رجحنا ان يكون معنى التوظيف من المنظر الواسع هو الاصح ذلك انه " في ظل النظام المعلق للوظيفة العمومية فالعملية أوسع إذ لا يتعلق الأمر بمجرد عملية توظيف قصد شغل منصب معين بذاته، يتطلب شغله مؤهلات دقيقة كما هو الحال أمام نظام الوظيفة العمومية المفتوح، بل يتعدى هذا الإهتمام لتشمل العملية كل المسار المهني للمترشح بمختلف المناصب التي يمكنه أن يتقلدها انطلاقاً من السلك الذي أدمج فيه لأول مرة في حياته المهنية، بمعنى أن الإدارة إلى جانب إعتمادها على موارد بشرية خارجية للتوظيف فإنها تلجأ كذلك إلى نسبة لا يستهان بها من المناصب للمترشحين من بين الذين يتواجدون داخل أجهزتها.

وبذلك يمكن أن نعرف التوظيف على أنه الإجراء الذي تقوم من خلاله الإدارة بعملية إستقطاب ثم إختيار ثم تعيين الموارد البشرية التي تتوفر فيها الشروط الملائمة والمطلوبة للإلتحاق بالمنصب الشاغر واخضاعها لفترة تجريبية تتوج عند نجاحها بالتثبيت، أو تخصيص تلك المناصب الشاغرة للمترشحين الذين هم داخل أجهزتها وذلك بإجراء ترقية لهم لتمكينهم من تحسین وضعيتهم المادية والاجتماعية.

من خلال هذا المعنى للتوظيف يتضح لنا أنه يرتبط بإدارة شؤون العاملين خلال مساره المهني سواء في مرحلته الأولى بتوظيف طالب الشغل أو ترقية المترشحين لشغل وظائف أعلى وهي عملية "تشكل من عدة وظائف متسلسلة ومتكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفاء يخدم أهداف المنظمة، وتمثل هذه الوظائف في تصميم وتحليل العمل، تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، التدريب والتأهيل، تقييم الأداء ... والتي تلعب عملية التوظيف فيها دوراً أساسياً من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة والوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى"

**المطلب الثاني: شروط التوظيف<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص22  
<sup>2</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص24

تنتهج الإدارة والمؤسسات العمومية في إطار سياسة التسيير سيما في المجال المتعلق بالموارد البشرية ما يعرف بعملية التخطيط، وعليه فمن الضرورة بمكان أن تضع الإدارة العمومية ما يعرف بالمخطط السنوي لتسيير مواردها البشرية وذلك تبعا للمناصب المالية المتوفرة والغرض من ذلك ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية... ويعتبر المرسوم التنفيذي 95-126 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تم وضعها للموظفين، الأساس القانوني في النص على إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف الإدارة العمومية حيث يهدف هذا المخطط إلى تحميل المسؤولين المسؤولية التامة على جميع وثائق عملية التوظيف، حيث يشترك في ضبط ذلك المؤسسة أو الإدارة المعنية ومصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، هذه الأخيرة التي تبقى ممارسة في إطار صلاحياتها، للرقابة البعدية على تنفيذ مخطط التسيير وعلى قانونية القرارات الفردية المتخذة في هذا الإطار.

**الفرع الأول : نظام المسابقات :** يعتبر نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظائف العمومية، كونه يتطلب الإلتزام والنزاهة والأمانة و يؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين وأكفهم. تسند إلى لجنة معينة مهمة اختيار عدد من الأفراد تبعا لعدد المناصب الشاغرة، حيث تقوم هذه اللجنة بترتيب المترشحين حسب جدارتهم .

فالمسابقة هي التطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لأنها تضمن الموضوعية في الإختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية ومن ثمة تزويد الإدارة بأكفأ العناصر وأفضلها، مما ينعكس إيجابا على رفع مستوى خدمات المرافق العامة، وحتى تتحقق تلك الأهداف لابد من مراعاة ضوابط واعتبارات تتمثل في ضوابط خاصة بالإعلان عن مسابقات التوظيف من أجل إتاحة الفرص للجميع للإلتحاق بالوظيفة العمومية، ويجب أن يكون تنظيم المسابقة بقانون أو لائحة تبين فيها إجراءات المسابقة ومراحلها، وقد أخذ المشرع الجزائري بأسلوب المسابقة بداية من الأمر رقم 66/133<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه، وتطرق له المرسوم التنفيذي رقم 85/59 المتعلق بالقانون الأساسي التّمودجي لعمال المؤسسات العمومية بموجب المادة 34 منه، وأكدت هذا الإلتزام المادة 80 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقسمها إلى نوعين من المسابقات، مسابقات على أساس الإختبارات ومسابقات على أساس الشهادات".

### أولا/ المسابقات على أساس الاختبارات

يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفايتهم لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف، على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة ، إذ عرفت المسابقة بأن تقوم الهيئة المركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمترشحين لشغل الوظائف العامة بغية التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف وعليه فنظام المسابقة يمثل قيادا على حرية الإدارة في اختيار موظفيها بما يفرضه عليها من التزام بالترتيب الوارد في كشوف الناجحين عند التوظيف ، خصوصا أنّ المسابقات تشرف عليها هيئة مستقلة عن جهة الإدارة، ومن ثمة غلق الباب تماما أمام الجهة الإدارية لإعمال الوساطة والمحسوبية في مجال التوظيف .

وتتخذ المسابقة على أساس الإختبار صورا وأشكالا مختلفة، فقد تكون إختبارات كتابية أو شفوية أو الاثنين معا فالإختبارات الكتابية هي تلك الإختبارات التي توضع فيها الأسئلة كتابيا ويقوم المتسابق بتدوين الإجابة، وتستهدف الإختبارات الكتابية الكشف عن المعلومات الفنية المتعلقة بمباشرة الوظيفة وتبين بالتالي مدى الكفاءة الذهنية

1 - نصت المادة 26 من الأمر 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، على أن: "يتم تعيين الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين، أو بالكيفيتين معا المبينتان أدناه:

- المسابقة عن طريق الإختبارات

- المسابقة عن طريق الشهادات..." ، حيث جعلت من المسابقة أصلا و طريقة رئيسية في التوظيف.

والعقلية للمتسابق، ويجب أن تتسم الأسئلة بالموضوعية والتركيز على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة المطلوب الإلتحاق بها. وقد تتبع باختبار شفوي يهدف إلى استخلاص حكم عام على شخصية المترشح، يأخذ في الغالب شكل مقابلة مع هيئة الإختبار التي تستطيع من خلال ما يعرضه المترشح أن تلاحظ ما يبدو عليه من تغيرات انفعالية وحركية، وما يستشف من وراء الأحاديث من آراء وصفات خلقية، وما يظهر منه من ذكاء أو قدرة على التفكير وطلاقة التعبير، ومدى إحاطته بالمعلومات العامة والمهنية المناسبة للميدان المهني الذي يريد الإلتحاق به.

وبالرجوع إلى التعليم رقم 38 المؤرخة في 02/08/2008 التي تحدّد تنظيم المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للإلتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، نجد أنها نصت في النقطة الثانية منها على الإختبارات والبرامج التي تشملها المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية للإلتحاق بالرتب والأسلاك المشتركة

وتجدر الإشارة أنه لا يمكن القول بوجود الأخذ بالإختبارات الكتابية على وجه الإطلاق، بل يمكن أن يتبعها اختبار شفوي، ولا يمكن إجراء الإختبارات الشفوية منفردة إذ هي مكملة للإختبارات الكتابية، إلا أنه وبالرغم من الإنتقادات الموجهة لهذه الطريقة فإنها تبقى طريقة فعالة تقتضيها المصلحة العامة وديمقراطية الوصول إلى الوظيفة العامة عن طريق الجدارة وضمانة على إجراء المسابقة إستنادا إلى اعتبارات موضوعية. أما عن سير المسابقات على أساس الإختبارات فقد تطرقت لها كل من المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 95/293<sup>1</sup> والمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12/194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 إذ يعهد بتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات إلى المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة قانونا، وقد جاء القرار المؤرخ في 13 أوت 1997 لتنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية إذ نصت في المادة الأولى منه على أنه: "عملا بأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 95/293 ... يسند تنظيم إجراء المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات العمومية للتكوين المتخصص وفقا للشروط المحددة في هذا القرار"، مثالها المادة 2 من هذا القرار التي نصت على اسناد تنظيم المسابقات على أساس الإختبارات والإمتحانات المهنية للإلتحاق برتبة متصرف إداري ورئيسي ومتصرف إداري ومساعد إداري رئيسي إلى المدرسة الوطنية للإدارة وكذا كليات الحقوق بالجزائر ووهران وقسنطينة وبومرداس والبليدة...". أما سلطة تحديد قائمة هذه المؤسسات العمومية للتكوين فتختلف في ظل المرسوم رقم 95/293 عن المرسوم رقم 12/194، حيث أن المادة 11 من المرسوم الأول أرجعت هذه السلطة إلى:

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك والرتب المشتركة بين المؤسسات والإدارات العمومية.

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والسلطة الوصية في مجال الإلتحاق بالأسلاك والرتب الخاصة بالإدارة المعنية.

أما في ظل المرسوم رقم 12/194 فأبقى بموجب المادة 19 منه على السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يخص الإلتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ولكن اشتراطها بأخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسة العمومية المعنية، بالنسبة للسلطة الثانية فقد تم التخلي عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وترك الأمر للوزير المعني، وتعتبر بالتالي لاغية وعديمة الأثر المسابقات والفحوص المهنية المنظمة من طرف مؤسسة غير مؤهلة قانونا و تكمن مهام مسؤول المؤسسة مركز الإمتحان في السهر على ضمان السير الحسن للإختبارات على مستوى مؤسسة ومراكز الإمتحان الملحقة و التابعة له، إذ قد يؤدي عدم احترام المؤسسة العمومية أو الإدارة العمومية مركز الإمتحان لإطار تنظيم وإجراءات فتح المسابقات والفحوص المهنية إلى إلغائها.

1-المرسوم التنفيذي 95-293 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية ، لدى المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق

ونصت المادة 20 من المرسوم 12/194 على تكليف رئيس المركز بتعيين:

- لجنة اختيار مواضيع الإختبارات.
- لجنة المراقبة على مستوى قاعات الإمتحان.
- لجنة تصحيح من بين أساتذة المؤسسة، أو من بين المستخدمين الذين يشتون تأهيله له علاقة بطبيعة الإختبارات.
- لجنة الإختبار الشفوي عند الاقتضاء...

#### ثانيا / المسابقات على أساس الشهادات

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل العلمي أو الشهادات التي تحصل عليها المترشح الدور الأساسي في التوظيف، فتقوم المؤسسة أو الادارة العمومية بنفسها بدراسة ملفات المترشحين وتنقيط معايير الإنتقاء المنصوص عليها قانوناً<sup>1</sup>.

لقد عمل المشرع الجزائري بنظام المسابقات على أساس الشهادة منذ أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية لسنة 1966 وصولاً إلى الأمر رقم 06/03، وتطبيقاً لهذا الأخير جاء المرسوم رقم 12/194، وبين في المادة 3 منه الحالات التي يلجأ فيها لمسابقات التوظيف على أساس الشهادات، ويكون متى توفر لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أعوان متعاقدين، أو أعوان يشتغلون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملتي الشهادات الذين يستوفون الشروط القانونية المشترطة للإلتحاق بالرتبة المعنية، فالتوظيف هنا يجب أن يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، إذ أنّ هذا الإجراء يمليه الإنشغال بمنح الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين وإعطاء معنى وغاية للسياسات العمومية للإدماج المكترسة لاسيما جهازي الإدماج المهني والاجتماعي، وقد جاء في تعليمة الوزير الأول عبد المالك سلال المؤرخة في 26/01/2014، التي كان موضوعها التوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العمومية، في النقطة الثالثة منها أنّه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية قصر مسابقة التوظيف على المستخدمين الذين يعملون لديها في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني والاجتماعي الذين يستوفون الشروط القانونية للإلتحاق بالرتب المفتوحة للمسابقة إذا كان عدد المناصب المالية الشاغرة أقل من عدد هؤلاء المستخدمين.

أما عن معايير تنقيط المسابقات على أساس الشهادات والتي تعتمد عليها وتقوم بها المؤسسة والإدارة العمومية بنفسها حيث تقوم بدراسة ملفات المترشحين، وتنقيط معايير الانتقاء المنصوص عليها قانوناً، وذلك إعمالاً لمبدأ تساوي الفرص للإلتحاق بالوظيفة العمومية، وتطبيقاً للمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 95/293<sup>2</sup> وعملاً به صدرت عدّة مناشير تبين معايير التنقيط نذكر منها:

- المنشور رقم 09 المؤرخ في 06/08/2003 المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للإلتحاق بالوظيفة العمومية .
- المنشور رقم 07 المؤرخ في 8 ماي 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، الساري المفعول حيث نص المنشور الأول على إلزامية إختيار المترشحين للتوظيف على أساس الشهادة من خلال المعايير الأربع التالية وهي:
- ملائمة مؤهلات المترشح ومتطلبات السلم أو الرتبة المعنية بالتوظيف.

<sup>1</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الادارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص 77  
<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي 95-293 المتعلق بكيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، لدى المؤسسات والادارات العمومية، مرجع سابق

- تقدير الشهادة، المعدل السنوي للدراسات الجامعية فترات التكوين التكميلي، الأعمال أو الدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية.
- مقابلة لجنة الإختيار
- ينقط كل معيار من المعايير السابقة الذكر على (5) نقاط، بحيث يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منحنقطة من (0) إلى (20) ، وعند التساوي بين المترشحين يلجأ إلى المقاييس التالية للفصل بينهم:
- تقدير الشهادة.
- أقدمية الشهادة.
- أما المنشور رقم 7 المؤرخ في 28/04/2011 الذي يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية الساري المفعول، فقد عدّ 6 معايير للإنتقاء وهي<sup>1</sup>:
- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الإلتحاق بها.
- تكوين مكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء، فمواجهة المترشح للجنة الفنية يسمح بظهور الكثير من الخصائص كالذكاء، القدرة على التفكير والإحاطة بالمعلومات التي تخص الإدارة العمومية المعنية ثم تقيم هذه المعايير وتنقط بالنسبة لكل مترشح ، وترتب النتائج طبقا للترتيب التنازلي، فيعين الحاصل على أعلى درجة، ثم من يليه فمن يليه مع التزام المؤسسة أو الإدارة العمومية باحترام هذا الترتيب عند إجراء التعيين حسب المناصب الشاغرة.
- كما يسند إجراء المقابلة إلى لجنة الإنتقاء المنشأة لهذا الغرض، والمنصوص عليها في التعليم رقم 8 حيث تتشكل من:
- ممثل الإدارة المعنية رئيسا.
- موظف أو موظفين يجوزون على نفس الرتبة موضوع المسابقة.
- أما في ظل المرسوم 12/194 وتطبيقا له جاءت التعليم رقم 1 التي نصت أن تتكوّن لجنة الإنتقاء من:
- السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها رئيسا.

<sup>1</sup> - زكري عمار، ضمان حياد الادارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص78

• عضوين ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة ، وفي حالة عدم توفر الإدارة العمومية المعنية على موظفين ينتمون إلى رتب أعلى ، أو عندما تكون الرتبة المطلوب شغلها هي أعلى رتبة في السلك فإنه بالإمكان اللجوء إلى موظفين ينتمون إلى رتب أعلى من نفس الشعبة، أو الاستعانة بموظفين من نفس الرتبة بشرط أن يشغلوا مناصب عليا ، مع تبليغ نسخة من مقرر تعيين أعضاء اللجنة في أجل 10 أيام ابتداء من تاريخ توقيعه.

### الفرع الثاني : التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية الجزائرية

هي طريقة مغايرة ومعاكسة للطرق التي سبق عرضها، فهي لا تخضع للتوظيف لمعايير الجدارة ، إنما يتم التوظيف المباشر بناء على نص في حالات محدّدة، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية.

### اولا/ التوظيف المباشر قبل صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006<sup>1</sup>

عرفت الجزائر هذا النوع من التوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العمومية المتعاقبة بين التصديق و التوسيع من مجاله ، و سنورد في هذا النطاق التطور القانوني للتوظيف المباشر في الجزائر .

#### 1/ نظام الوظائف المحجوزة

هي طريقة استثنائية للالتحاق بالوظائف العمومية، تقوم على أساس حجز نسبة معينة من الوظائف لشغلها بواسطة معاقين أو مصابين في عمليات حربية دون منافسة من الأفراد العاديين فتوظيفهم يتم على أساس اعتبارات إنسانية، ومبرر ذلك العرفان لأفراد تكبدوا تضحيات في سبيل الدفاع عن الوطن .

تعرف الوظائف المحجوزة بأنها : "وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص كبير أو إلى مستوى عال من الكفاية الجسمانية، فلا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة تحجز وتخصص لوظائف معينة تكون قد تحمّلت قدرا كبيرا من ويالات الحرب، ويكون التنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الطوائف دون غيرها وتلتخص مبررات اللجوء للوظائف المحجوزة لاعتبارات إنسانية واجتماعية تتمثل في واجب الدولة في الاعتراف بالجميل لمن ضحوا بأنفسهم في سبيل الوطن، وخير وسيلة لتحقيق ذلك هي تمكينهم من الالتحاق بالوظائف العمومية عرفانا بالجميل .

ظهر هذا النوع من الوظائف في الجزائر غداة الاستقلال، وصدرت نصوص لتنظيم أوضاع قداماء المجاهدين ،المساجين المعتقلين والمناضلين وضمانا لحياهم الاجتماعية وتخفيف شروط التوظيف في حقهم بالأمر رقم 62/503 المتضمن التدابير المشجعة للدخول في الوظيفة العمومية، وكذا القانون رقم 63/321 المؤرخ في 31/08/1963 ، والمتّم بالقانون رقم 64/42 المؤرخ في 27/01/1964 وقد تبنت الجزائر هذا نظام عبر مختلف التشريعات المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية لكن في حدود متفاوتة، إذ تبناها المشرع الجزائري في أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية لسنة 1966، فنص في المادتين 25 و 26 على شروط وكيفيات التوظيف، ونصّ في المادة 27 منه على جواز مخالفة ذلك بنصها: "لا يمكن أن تتم التعيينات في الوظيفة العمومية إلا ضمن الشروط المحدّدة في المادتين 25 و 26 أعلاه مع الإحتفاظ بالتدابير المخالفة المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني" وإعمالا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 66/146 المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني ، المعدل والمتّم بالمرسوم رقم 68/517 المؤرخ في 9 أوت 1968، والمرسوم رقم 69/121 المؤرخ في 18 أوت 1969 حيث نصت المادة الأولى منه على أنه "تحّد أحكام هذا المرسوم الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني بالتعيين في الوظائف

<sup>1</sup> - الامر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية

العمومية والترقية وإعادة الترتيب في هذه الوظائف"، وقد وضع هذا المرسوم طرق وكيفيات التوظيف الخاصة بهذه الفئة، وتساهل في الشروط المطلوبة سواء شرط السن أو المؤهل العلمي، حيث نص المرسوم رقم 66/146 السابق الذكر على احتفاظ هؤلاء الأشخاص المذكورين بالوظائف لدى مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العامة وتحدد الوظائف التي تحجز هؤلاء الأشخاص بموجب قرار يصدر من الوزراء المكلفين بالوظيفة العمومية والمالية وقدماء المجاهدين، وتقوم الإدارات التي تحفظ تلك الوظائف خلال 15 يوما الأولى من شهر جانفي من كل سنة بإعلام الوزير المكلف بالوظيفة العمومية بنسبة وعدد الوظائف التي تشغلها هذه الفئات والوظائف المحتفظة لهم في ميزانية كل سنة، ويجري التعيين فيها طبقا للمادة 65 من المرسوم السابق الذكر.

أما في ظل القانون رقم 78/12 فقد تضمن ما يفيد معاملة خاصة للمجاهدين وذوي حقوقهم، حيث نصت المادة 46 من قانون 78/12 على أنه: "طبقا للمادة 85 من الدستور، يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم<sup>1</sup>، بموجب هذا القانون، أما المرسوم رقم 85/59 فعند تفحص مواده يتضح أنه لم يتضمن ما يفيد تقرير الأولوية للمجاهدين وذوي حقوقهم عند التعيين لأول مرة كما فعلت التشريعات السابقة، وتطرق فقط بموجب المادة 60 منه إلى الترقية بالأقدمية، إلا أن القانون رقم 91/16 المؤرخ في 14/09/1991 المتعلق بقانون المجاهد وبموجب المادة 36 منه نص على أن يخضع تشغيل وترقية المجاهدين وأرامل الشهداء وأولاد الشهداء لأحكام خاصة دون الإحلال بالتخصيص التشريعية المعمول بها، وأضاف في الفقرة الثانية من نفس المادة أن يحظى المجاهدون وأرامل الشهداء بالأولوية في التشغيل والترقية، وكذا المادة 38 من القانون رقم 99/07 المؤرخ في 5 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد نص صراحة على أن يحض المجاهدون وأرامل وأولاد الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية وعليه فلا أثر للوظائف المحجوزة عند الإلتحاق بالوظيفة العمومية لأول مرة في المرسوم 85/59 كما لم يتضمن ما يفيد تقرير الأولوية للمجاهدين وذوي حقوقهم عند التعيين لأول مرة.

## 2/ التوظيف المباشر في ظل المرسوم رقم 85/59<sup>2</sup>

- ذوي الإحتياجات الخاصة : تقتضي مبادئ العدالة والتضامن الاجتماعي حماية وإعانة، فئة ذوي الإحتياجات الخاصة وخير سبيل لذلك إتاحة فرص التوظيف المباشر لهم بشروط إمتيازية ليكون ذلك نوع من التعويض عن تلك الإعاقة . فوسع المرسوم 85/59 من مجال التوظيف المباشر بإضافته فئة ذوي الإحتياجات الخاصة بموجب المادة 47 التي نصت على أنه: "يستفيد الأشخاص المعوقين الذين لا يمكنهم أن يعملوا في الظروف العادية من التشغيل في أعمال ثلاثتهم...."، و ذلك إعمالا للمرسوم رقم 82/180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، إذ نصت المادة 4 منه على واجب مؤسسات التكوين المهني تسخير الوسائل الملائمة التي تكفل تأهيل الأشخاص المعوقين، وتمكينهم من شغل منصب ملائم ومساهمة في إدماجهم في الحياة النشيطة، وأضافت المادة 6 وجوب تخصيص قسط من مناصب العمل التي يحتل أن يشغلها الأشخاص المعاقين وذلك من مخططات التوظيف السنوية، ونصت المادة 7 على إعداد قوائم مناصب العمل الواجب تخصيصها على سبيل الأولوية للمعاقين بدنيا بقرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالعمل والصحة والقطاع المعني، وإلزام الهيئات المستخدمة أن تدخل إصلاحات ملائمة على مناصب العمل التي يحتل أن يشغلها المعوقين، كما أوجبت أحكام المادة 27 من القانون رقم 02/09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلقة بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم على أن يخصص كل مستخدم نسبة 01% من مناصب العمل للمعوقين، -وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالقانون الفرنسي الذي تصل فيه إلى 6% وعند الاستحالة يتعين عليه دفع اشتراك مالي

1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، صادر بتاريخ 08 اوت 1978 -ص724  
2 -المرسوم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق

تحدّد قيمته عن طريق التنظيم، يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم. - حالات أخرى للتوظيف المباشر في ظل المرسوم 85/59<sup>1</sup>: كما وسع أيضا المرسوم التنفيذي رقم 85/59 كذلك من نطاق التوظيف المباشر بموجب المادة 34 منه، فنص صراحة على التوظيف المباشر واشترطه في 3 حالات:

- الحالة الأولى: من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية.
- الحالة الثانية من بين المترشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير الإدارات العمومية المعنية.
- الحالة الثالثة: - لإحداث سلك جديد.

- لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصة ببعض الأسلاك التي تحدّد قائمتها حسب الحاجة بقرار من السلّطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار أو مقرّر مشترك بين السلّطة المذكورة والسلّطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين.

### ثانيا/ التوظيف المباشر في ضوء أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006

خلى الأمر رقم 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول من الإشارة إلى الوظائف المحجوزة واقتصر التوظيف المباشر على جزئية واحدة بموجب المادة 80 منه بنصها: "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة"<sup>2</sup>. وعليه يقتصر نمط التوظيف المباشر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا قصد التحضير للإلتحاق بالوظيفة العمومية، على أن يحدّد هذا التكوين صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة للأسلاك والرتب المعنية، وتستوجب هذه الطريقة إنشاء معاهد ومدارس متخصصة لشغل وظائف معينة بما يتفق ومهام ومتطلبات تلك الوظائف، وتختلف مدة الدراسة في هذه المعاهد والمدارس وفقا لاختلاف نوع وطبيعة المهام ومستوى الوظائف التي يتم الإعداد والتدريب لها، وقد احتلت سياسة التكوين في الجزائر مركز الصدارة ضمن اهتمامات السلطات العمومية عادة الاستقلال، فبعد الاستعانة المؤقتة بإمكانيات التعاون التقني المتوفرة في إطار الإتفاقيات الثنائية مع بعض البلدان الأجنبية لتكوين الدفعات الأولى من الموظفين، شرعت الدولة بإنشاء شبكة من المدارس التطبيقية كلفت بإعداد المترشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الإدارية والتقنية، من ذلك:

• المدرسة الوطنية للإدارة في جوان 1964.

• مراكز التكوين الإداري على مستوى 31 ولاية بين سنة 1966 وسنة 1975.

• مراكز التكوين في الميدان شبه الطبي والفلاحة والأشغال العمومية .

• المدرسة الوطنية لإدارة السجون.

• المعهد الوطني لكتاب الضبط.

• مدارس متخصصة في تكوين أعوان الجمارك.

• مدارس متخصصة في تكوين مفتشي الضرائب

1 - المرسوم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية ، مرجع سابق  
2 - الامر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق

وإن كانت هذه الطريقة تعد من أفضل الطرق لاختيار الموظفين العموميين، إلا أنها في الواقع تتطلب نفقات باهظة يستحيل تديرها، لذلك يقتصر اتباعها على بعض الوظائف الفنية فقط، أو تلك التي لها طبيعة خاصة.

وعليه فإن شروط نجاح هذه الطريقة في التوظيف تتمثل فيما يلي:

- أن يغلب على هذه المدارس والمعاهد الإعداد والتدريب الطابع التخصصي، وذلك بأن تقتصر الدراسة فيها على ما يتفق و تستلزمه الوظائف التي يشغلها الدارسون بعد الإنتهاء من إعدادهم بما إعدادا فنيا علميا و عمليا.
  - أن تراعي الإدارة في قبول المترشحين لهذه المدارس والمعاهد حاجة الجهاز الإداري الفعلية إليهم.
  - أن يقتصر التعيين في الوظائف التي تم الإعداد لها على من يجتاز بنجاح هذه المرحلة من الإعداد.
- وتطبيقا لهذا الأمر جاءت التعليمات رقم 30 المؤرخة في 04/11/2003 بخصوص إجراء التوظيف منتج التكوين المتخصص، حيث أوجبت أن تخضع عملية التصديق على توظيف المترشحين على تقديم الوثائق التالية:
- محضر إعلان النتائج النهائية لمسابقة الإلتحاق بالتكوين المعني بمضي من طرف مصالح الوظيفة العمومية.
  - محضر اللجنة المكلفة بانتقاء الموظفين المكلفين المدعويين لمتابعة تكوين متخصص.
  - محضر اللجنة نهاية دورة التكوين مُمضي من طرف مصالح الوظيفة العمومية.

تمهيد :

لم يسبق للتشريعات المتعاقبة التي تحكم ميدان الوظيفة العمومية في الجزائر وان نصت على الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام أثناء سير حياته المهنية ، حيث انه ونظرا لأهمية الضمانات المقررة لطائفة الموظفين العموميين وتمييزها عن غيرها من الحقوق المنبثقة عن الرابطة الوظيفية نظم المشرع الجزائري ولاول مرة هذه الضمانات ضمن نصوص مواد الواردة في الباب الثاني المتعلق بالضمانات والحقوق الموظف العام وواجباته .

حيث انه وعقب صدور الدستور الجزائري لسنة 1996 وكذلك دستور 2020 المعدل والمتمم حدد هذا الاخير مجموعة من الحقوق والواجبات التي يتمتع بها المواطنين انطلاقا من مبادئ الديمقراطية والتعددية الحزبية وحرية ممارسة السياسية والنقابية والجمعية في اطار مساواة الجميع امام القانون وتطبيقا لذلك رأى المشرع الجزائري انه من الضروري ان يتم التكفل بمجموعة من الحقوق الدستورية لفائدة الموظفين العموميين وهم في اطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة وليس بوصفهم مواطنين عاديين ، في هذا الخصوص وبغية عدم حرمان الموظفين العموميين من ممارسة والتمتع بمثل هذه الحقوق الدستورية من جهة ومن جهة اخرى العمل على ضمان حياد الموظف العام وتجسيد تبعيته للدولة وتحقيق الصالح العام نص المشرع الجزائري من خلال القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الحالي لسنة 2006 على مجموعة من الحقوق الدستورية التي يمكن ان يتمتع بها الموظفون العموميين أثناء سير حياتهم المهنية ولا يجوز حرمانهم منها بسبب علاقتهم الوظيفية بالدولة.

و عليه سنقسم هذا الفصل على مبحثين هما :

المبحث الأول : مبادئ الوظيفة العمومية

المطلب الاول : مبدأ المساواة

المطلب الثاني: مبدأ الجدارة والاستحقاق

المبحث الثاني : ضمانات عمليات التوظيف

المطلب الاول : المطلب الأول : الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري لفائدة الموظفين

المطلب الثاني : الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري في عمليات التوظيف

المطلب الثالث : النزاهة والشفافية

### المبحث الأول : مبادئ الوظيفة العمومية

#### المطلب الأول : مبدأ المساواة

تقتضي المساواة في مجال الوظيفة العمومية الالتزام بما بين كافة المواطنين في شغل الوظائف العامة ، حيث لا تكون امتيازاً لطبقي دون سواها ، بل تكون الوظيفة من نصيب من توافرت فيه الشروط المقررة لشغلها قانوناً.

و حيث أن المساواة في صيغة عموم لفظها بين البشر وفي جميع الميادين، اقرتها جميع الأديان السماوية، وخاصة دينانا الإسلامي الحنيف، فإن النظام الإسلامي يرى في شأنها أمام تولى الوظائف العامة رأي آخر، يتجسد في فكرة التكليف الذي تقوم به الدولة اتجاه الأفراد على أساس شرط القوة والأمانة، قال تعالى : " إن خير من استأجرت القوي الأمين " وقوله صلى الله عليه وسلم : لنفر من اليهود في المدينة جاؤوه يطلبون منه أن يولي رجلاً يحكم لهم في أشياء اختلفوا فيها من أموالهم ( اتنوبي العشية، ابعت معكم القوي الأمين فبعث معهم أبا عبيدة ابن الجراح ...

وتطبيقاً لهذا المبدأ قال سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه في أول خطبة له بعد توليه الخلافة : ( أما بعد ، فقد ابتليت بكم و ابتليت بي، وخلفت فيكم بعد صاحبين فمن كان بحضرتنا باشرناه بأنفسنا، و مهما غاب عنا ولينا أهل القوة و الأمانة، فمن يحسن زده حسناً و من يسيء نعاقبه). و بالرجوع على المصادر القانونية لمبدأ المساواة أمام تولى الوظائف العامة نجد ذلك أساساً في عملية التشريع.

#### الفرع الأول : تعريف مبدأ المساواة

المساواة لغة : يقال ساوى الشيء الشيء، إذا عادله، و يقال فلان وفلان سواء، أي متساويان، و السواء : العدل ومنه المساواة أمام تولى الوظائف العامة، أي العدل بين الناس في توظيفهم.

المساواة اصطلاحاً : يمكن تعريف المساواة بأنها : " تماثل كامل أما القانون، وتكافؤ كامل إزاء الفرص، وتوازن بين الذين تفاوتت حظوظهم من الفرص المتاحة للجميع " وعليه يمكن أن نقول أن مبدأ المساواة أمام تولى الوظائف العامة هو المبدأ الذي يقتضي تحقيق العدالة بين الراغبين في الإلتحاق بالوظيفة العمومية، على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة التي تتوافق و متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة، و المعلن عنها مع المساواة أيضاً في المطالبة في تلك الشروط من كل المترشحين على حد سواء.

#### الفرع الثاني : مصادر مبدأ المساواة

يخضع التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر إلى مبدأ المساواة الذي يمثل الحجر الأساس حتى في مختلف دول العالم، و قد تجل ذلك من خلال تأصيله بالمصادر القانونية التي تكفلت بتنظيم شؤونه في كل مرحلة من مراحل تطور الوظيفة العمومية<sup>1</sup> ممثلة في المصادر القانونية للوظيفة العمومية على غرار الدستور أولاً، فالتشريع العادي (القانون) إلى الجانب التنظيم المتمثل في المراسيم الرئاسية و التنفيذية و كذا المقررات و التعليمات ...

كما أن مبدأ المساواة يجد مصدره القانوني إلى جانب المصادر الوطنية في قواعد القانون الدولي لكن ذلك لا يكون إلا قليلاً، وبطريقة غير مباشرة بالنظر إلى أن الوظيفة العمومية ككل تمارس في حدود سيادة الدولة، حيث أن تطبيق قواعد القانون الدولي العام بالجزائر قد اقره الدستور الجزائري.

و من القواعد المتضمنة في المعاهدات الدولية التي كانت الجزائر طرفاً في إبرامها و المتعلقة في الوظيفة العمومية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة نجد بخاصة تلك

1- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2010/2009، ص30.

المعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان و يعد مبدأ المساواة في طليعة ذلك، و بناء على ما تقدم يمكن تقسيم الأساس التشريعي في مبدأ المساواة أمام تقلد الوظائف العمومية إلى :أولا : المواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان.ثانيا : الدستور.ثالثا : القوانين والتنظيمات

**أولا : المواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان :** استلهم مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية من المبادئ المعلنة في إعلان حقوق الإنسان و المواطن الصادر في عام 1798 م حيث نصت المادة السادسة منه على أن " جميع المواطنين متساوون في نظر القانون، فهم سواسية في الوصول على المراكز و الوظائف تبعا لمكاناتهم، ومن غير أي تفرق إلا فيما يميزهم من فضائل و مواهب.

وقد إنتقل هذا المبدأ من فرنسا إلى باقي دول العالم وأصبحت المساواة في تولي الوظائف العامة مبدأ دستوريا عالميا منصوصا عليه في المواثيق الدولية، حيث اقتره الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في إعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948م ، حيث نصت المادة 21 في فقرتها الأولى منه على أن : " لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد" ، وقد تأكد هذا المبدأ بعد ذلك في نصوص العهود و المواثيق الدولية، نذكر منها :

- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966م

- العهد الدولي للحقوق الإقتصادية والاجتماعية لنفس السنة.

حيث تضمنت هذه العهود عديد النصوص الخاصة لمبدأ المساواة في الوظيفة العمومية، وبالأخص مساواة الرجال بالنساء في الحصول على عمل<sup>1</sup> ، ومن الإعلانات و المواثيق و العهود في هذا الشأن، التي أكدت حق كل مواطن في تولي الوظائف العامة بالشروط المعنية بالقوانين و الأنظمة نجد :

- الاتفاقية الأوربية لحماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية الصادرة بروما في 4/ 11/ 1950 .

- الميثاق الأوربي للحقوق الاجتماعية الصادر في 14/10/1961م.

- إعلان طهران الصادر في المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان لسنة 1968م.

و تعتبر هذه المواثيق الدولية عبارة عن توجهات فلسفية و سياسية معنوية غير ملزمة للدول، و إنما تساعد تلك الدول على الاستئناس بها عند وضع قوانينها و تنظيماتها، فهي ذات قيمة معنوية و سياسية و لا تتمتع بالقيمة القانونية.

**ثانيا : الدستور :** يشكل الدستور التشريع والقانون الأساسي الذي يضمن الحقوق و الحريات الفردية والجماعية، و يحمي مبدأ حرية اختيار الشعب، و يضمن

الشرعية على ممارسة السلطات، و يكفل الحماية القانونية ورقابة عمل السلطات العمومية في مجتمع تسوده الشرعية، و إذا فالدستور بالنظر على مصدره (السلطة

التأسيسية) يتميز بالسمو و العلو، لأنه فوق الجميع، بما يتضمن من قواعد و مبادئ تعتبر أسس يبنى عليها المجتمع في مختلف منظومات، وجوانب حياته<sup>2</sup> و يحتوي

الدستور على عدد قليل من القواعد التي تحكم المنظمة القانونية للوظيفة العمومية مباشرة، لكنها قواعد تبقى هامة و أساسية نظرا لما ترسمه من مبادئ وأحكام عامة يضع على أساسها المشرع النصوص القانونية.

و من المواد الدستورية ذات العلاقة المباشرة و الغير مباشرة لموضوع المساواة أمام تولي الوظائف العامة نذكر:المادة 67 التي نصت على : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون" ، وفي هذا تكريس لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة، و المدير

1- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتعلق باصدار نص تعديل الدستور.

2- محمد الصغير بلعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، دون سنة نشر، ص 9 و 10.

ملاحظته هذه المادة أنها جعلته على إطلاقه و عدم تعليقه بأي شرط يفترض فرضه من الجانب الإرادي للإدارة، و لكن قيده بتلك الشروط التي يحددها القانون، و في ذلك ضمانات في حياد الإدارة و منعها من أن تقيّد مبدأ المساواة بشروط تضعها بمحض إرادتها، و من ثم يعد ذلك ضمانات لطالبي الشغل لحقهم في التظلم أمام تلك الجهات الإدارية أو مقاضاتها أمام الجهات القضائية المختصة.

كما نصت المادة 66 من الدستور في فقرتها الأولى على ما يلي : " لكل المواطنين الحق في العمل " ، وهو نص دستوري كذلك ضمن بالشكل الصريح و المباشر حق العمل ونسبته لكافة المواطنين دون تخلف أحد منهم، مستوفي لشروط القدرة عليه، وكون العمل هنا موسوما بالحق فبالنتيجة حماية هذا الحق والمطالبة به يتساوى في شأنها كل المواطنين، و هو تكريس غير مباشر لمبدأ المساواة في التوظيف.

و القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي نصت المادة 74 منه على أن " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية " و لا تعتبر حماية مبدأ المساواة بين المواطنين أمام تقلد الوظائف العمومية بالجزائر وليدة اليوم فقط، بل إن الجزائر كغيرها من الدول سعت في سبيل نظام ديمقراطي إلى السماح لكل مواطن جزائري بالمساهمة والمشاركة في بناء الوطن و ذلك بالعمل على تجسيد العدالة الاجتماعية، و المساواة، و من أجل ذلك نص الميثاق الوطني لسنة 1976 على أن : "تشغيل كل المواطنين القادرين عن العمل ضروري لبناء البلد، و مطلب من مطالب الاشتراكية"، كما نص الميثاق الوطني كذلك و في إطار المساواة في تقلد الوظائف العمومية، بين الرجل والمرأة على أنه " و انطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين فإن الاشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية للمرأة ... تشجعها على أن تشتغل، لأن في ذلك مصلحة للمجتمع " وفي نفس السياق أكدت المادتين 41 و 42 من دستور 1976 كذلك على تكريس مبدأ المساواة في التوظيف و تأكيد تمتع المرأة بكل الحقوق الممنوحة للرجل لسماح لها بمشاركة أخيها الرجل جنبا إلى جنب في بناء الوطن .

### ثالثا : القوانين و التنظيمات :

استنادا للدستور الذي يؤكد مبدأ المساواة بين المواطنين في عملية التوظيف يقتضي الأمر أن تصدر تشريعات العادية (القوانين) و كذا التنظيم (المراسيم الرئاسية، المراسيم التنفيذية و القرارات الوزارية، و كذا التعليمات وغيرها...) لتكفل احترام هذا المبدأ.

والذي يغلب على المصادر القانونية و تكفلها غالبا بتحديد الشروط العامة و المجردة للتعين في الوظائف العامة، و لا يعني هذا مجانيته لمبدأ المساواة بل هو تكريس له من خلال تطبيق تلك الشروط على جميع المتقدمين في طلب الوظيفة دون تمييز بينهم، بمعنى أنه يتعين على الإدارة في هذه الحالة أن تراعي المساواة بين جميع المترشحين، لتولي الوظائف العامة، و فيما يلي عينة عن بعض النصوص التشريعية و التنظيمية التي أشارت مباشرة أو ضمنا إلى مبدأ المساواة بين المواطنين متقدمين بطلب شغل الوظائف العامة أو من في مقامهم.

• فلقد نص الأمر 66-155 المتضمن قانون العقوبات<sup>1</sup> في مادته الثانية عشر بعد المائة على أنه " إذا أتخذت إجراءات مخالفة للقوانين و كان تديريها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريقة رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر، و يجوز علاوة على ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 04 أعلاهن و من تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة 10 سنوات على الأكثر " .

ولاشك أن موظفي السلطات الإدارية المخولة بصلاحيات التعيين معنية بخطاب المادة حال اتخاذها لتدابير مخالفة للقانون وهي تباشر إجراءات التوظيف، و حيث أن مبدأ

1- الأمر رقم 66 - 155 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم لا سيما بالقانون 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر سنة 2006.

المساواة في تولي الوظائف العمومية كرسته القوانين فان العمل بما يتنافى ومقتضياته يعد فعلا يجرمه القانون ويقتضي تسليط العقاب المناسب الذي نص عليه قانون العقوبات.

• ومن النصوص التشريعية ما تبناه القانون الاساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 على مساواة الجزائريين في تقلد الوظائف العامة عدا اولئك الذين اثبتوا عدائهم للوطن واتسم سلوكهم بالخديعة والمساس بمصلحة الوطن ابان حركة التحرير الوطني كما نصت ذات القانون على انه " لا فرق بين الموظفين بسبب ميولهم السياسي ورائهم النقاية والفلسفية والدينية وجنسهم " وبمقتضى هذا النص فانه ومن باب اولة ، لا يجوز للدائرة ان تعترض باي شكل كان على توظيف أي مواطن ترشح لطلب الوظيفة بسبب الانتماء السياسي للأحزاب المعترف به من قبل السلطات السياسية، أو لإبداء رأي داخل الأطر القانونية للنشاط النقابي، أو حتى بالنسبة للمعتقد الديني، والأفكار الفلسفية، بالإضافة على المساواة بين الرجل والمرأة في ذلك، ومن هنا فإن المادة المذكورة أعلاه من قانون 1966 قد كرست مبدأ المساواة بين طالب الشغل بطريقة غير مباشرة طالما نصت على المساواة بين الموظفين خلال مساهمهم المهني .

• وفيما يخص الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ، فقد جاء مؤكدا للمبدأ الدستوري الوارد بالمادة 51 من دستور 1966 ، حين تم التأكيد من خلاله مجددا على مبدأ المساواة امام تولي الوظائف العامة بنص في مادته 74 على أن "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"، وهكذا اتفقت النصوص التشريعية على الأخذ بهذا المبدأ، وحتى لو تم تقييده بشروط فإن جوهره يبقى قائما طالما أن تلك الشروط ستفرض على قدم المساواة هي الأخرى بين المترشحين لطلب الوظائف العامة.

• المرسوم الرئاسي المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية و العسكرية للدولة رقم 99-240<sup>1</sup> تضمن هذا المرسوم في مواده السبع التعيين في الوظائف المدنية و العسكرية، حيث جاء موضحا للتعيينات الرئاسية كما يلي :

- بعنوان الإدارات المتخصصة للدولة .

- بعنوان رئاسة الجمهورية.

- بعنوان مؤسسات الوطنية للدولة.

- بعنوان المؤسسات القضائية ومؤسسات الرقابة.

- بعنوان مصالح الوزارة الأولى.

- بعنوان الإدارات المركزية للدولة.

- بعنوان المديرية العامة للأمن.

- بعنوان المديرية العامة للجمارك.

- بعنوان المديرية العامة للحماية المدنية.

1- المرسوم الرئاسي رقم 99-240 ، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الصادر في 17 رجب 1420 الموافق 27 أكتوبر سنة 1999، الجريدة الرسمية، رقم 76.

- بعنوان الأجهزة و المؤسسات العمومية غير مستقلة و المؤسسات العمومية الوطنية و مراكز البحث والتنمية.
  - بعنوان الإدارة الإقليمية.
  - و يعين مرسوم رئاسي كل من رئيس المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي و رئيس و أعضاء الأكاديمية الجزائرية للغة العربية.
- حيث يتم تعيين موظفو هذه الوظائف المصنفة وظائف عليا للدولة تطبيقا لما نصت عليه المادة 77 من الدستور، والتي تنص على صلاحية رئيس الجمهورية بالتعيين في تلك المناصب، وهنا برأينا لا مجال للحديث عن مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف لاعتبارين أساسيين هما :
- 1- كون الحالة لا تتضمن مترشحين يطلبون توظيفهم بوظيفة عامة.
- 2- كون رئيس الجمهورية، و في إطار صلاحياته التي حولها إياه الدستور، ينتقي لتلك المناصب من بين الشخصيات ذات الكفاءة والقدرة و ربما الولاء السياسي .
- ومن هنا يبقى احترام مبدأ المساواة أمام تولي تلك الوظائف مرتبط بضمير شخص رئيس الجمهورية و مدى توفيقه في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- " ولقد استحسن بعض الباحثين مسألة توسيع مجال صلاحية التعيين بالنسبة لرئيس الجمهورية انطلاقا من أنه يكرس عدم تحيز الإدارة، هذا المبدأ الذي تبناه الدستور 1996، وهو ما يجعل رئيس الجمهورية يتخذ مرسوم التعيين بعيدا عن التأثير بالخيوط السياسي "
- المرسوم الرئاسي الذي يتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة<sup>1</sup> وهو تغيير من الأهمية بالنسبة لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية طالما ان المرسوم التنفيذي<sup>2</sup> الذي يحدد تنظيم وهيكل المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 03-191 قد نص وبمادته الثانية على تكليف مديرية القوانين الأساسية للوظائف العمومية التابعة للمديرية العامة ، باقتراح القواعد الخاصة المتعلقة بتوظيف بعض الاصناف من الاعوان العموميين .... وهو ما يجعل مبدأ المساواة تحت تأثير المباشر او غير المباشر باعمال هذه المديرية ، ومن ثم فان إلحاق المديرية العامة برئاسة الجمهورية ، بعد فقرة نوعية نحو تضييق تحيز الادارة في مجال التوظيف، بالنظر إلى أن إلحاقها بمصالح رئاسة الجمهورية سيضفي طابع المرونة على تلك القواعد لتأثر إخراجها بالجانب السياسي المرتبط بالسعي نحو إنجاح رئيس الجمهورية لبرنامجها.
  - المرسوم الرئاسي 07-308 المتعلق بالاعوان المتعاقدين ، باعتبارهم شريحة هامة تنصده بموجب التشريع العام للوظيفة العمومية موضوع الامر 06-03 في اطار مواد 19.20.21 سالفه الذكر.
- حيث نصت المادة 19 من هذا المرسوم على ان "يخضع توظيف الاعوان المتعاقدين الى إجراء الإعلان" كأصل عام، وهو إجراء من شأنه أن يفتح الباب أمام تقدم كل شخص يرغب في إبرام عقد التوظيف، ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة التي نصت عليها المادة 16 من ذات المرسوم، حيث يفهم من خلال هذا الإجراء نية المشرع في العمل بمبدأ المساواة هاهنا، إذ يفترض في دعوة الناس من خلال الإعلان المساواة بينهم حيث وبمجرد اعلامهم يتعين على كل مترشح بمنصب شغل خاضع على نظام التعاقد ان يقدم ملف اداريا قبل توظيفه، ليتم انتقائه بناء على دراسة الملف فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد محدد المدة ، او على اساس اختبار مهني فيما يخص مناصب الشغل المطلوب شغلها بموجب عقد غير محددة المدة.

1- المرسوم الرئاسي رقم 06-177 ، صادر في 04 جمادى الاولى عام 1427 الموافق لـ 31 ماي 2006 ، المتضمن إلحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية لرئاسة الجمهورية ( الأمانة العامة للحكومة ) الجريدة الرسمية ، العدد 36

2- المرسوم التنفيذي 03-190 ، الصادر في 28 صفر 1428 الموافق 30 افريل سنة 2003 ، المحدد لتنظيم وهيكل المديرية العامة للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 30

تلکم هي عينة قليلة جدا، أردنا من خلالها فقط الوقوف عند نظرة المشرع الجزائري من مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، وهي عينة من نظام قانوني ثري و متنوع، بترسانة مستقلة من النصوص التشريعية و الأحكام التنظيمية المتبوعة بعدديد التعديلات، شكلت بالطريق المباشر تارة و الغير مباشر تارة أخرى، مصدرا من مصادر مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، كان على الإدارة من خلالها احترام هذا المبدأ و تجنب القيام بأي تصرف يؤدي إلى الإخلال به، أي دون تمييز بين المترشحين لشغل الوظائف العامة استنادا على الاعتبارات التي سوف نطرقها في المطلب الموالي من خلال التطرق لنتائج المبدأ.

### اولا : التوظيف دون تمييز لسبب سياسي :

لقد حرص الدستور الجزائري و من ثم القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية على عدم التمييز أثناء عملية التوظيف بين المترشحين للوظيفة العامة، استنادا إلى المعتقدات والآراء السياسية، أو الانتماء الحزبي أو النقابي، حيث أقرت المادة 67 من الدستور 2020 المعدل والمتمم، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة بنصها على أن "كل المواطنين متساوون بتقلد الوظائف العامة للدولة بدون أي شرط إلا ما نص عليه القانون" فهي أشارت إلى أن المساواة مطلقة دون أي شرط ما عدا تلك الشروط التي يضعها القانون، و حيث أنه لم يثبت قط في التشريع الجزائري أن قيدت المساواة بين المتقدمين لطلب الوظائف العامة بشرط الانتماء السياسي، أو تم استبعاد أنصار ذلك الحزب أو ذلك التنظيم النقابي، من الحق في شغل مناصب معينة، فإنه يمكن القول أن عدم التمييز للاعتبارات السياسية سمة قائمة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري وما على الإدارة إلا الحياد و في هذا الصدد نص قانون 66-133 للوظيفة العمومية على أنه " لا فرق بين الموظفين بسبب ميولهم السياسي و آرائهم النقابية و الفلسفية..."

كما نص الأمر رقم 06-03 ساري المفعول في بابه الثاني المتعلق بالضمانات و حقوقا لموظف و واجباته بأنه "لا يمكن أن يترتب على الإنتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية اي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، كما لا يمكن بأي حال أن يؤثر إنتماء أو عدم إنتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية"

ويبدو أن المشرع أراد أن يكون أكثر صراحة، حيث أشار الى حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، وربما كان القصد بحالات المنع من قبيل ما اتخذته السلطات الإدارية العليا بشأن حزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ محل الحل، وعليه فإنه ومن الناحية القانونية لا يعتبر ذلك أبدا مساسا بجوهر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة طالما أن الحزب المذكور بات حله أمرا مفصولا فيه بموجب القانون.<sup>1</sup>

كما أضافت المادة أنه يستوي أن ينتمي الموظف إلى حزب سياسي أو لا ينتمي، في تلميح إلى تكريس أكثر لمبدأ المساواة، بإلزام الإدارة الحياد و المساواة بين من يفترض أن ترضى بتوجهه السياسي و من يخالفها ذلك .

وان كانت هذه التشريعات قد حمت بشكل مباشر أو غير مباشر، مبدأ المساواة دون تمييز للأسباب السياسية، فإنه على المترشح لشغل الوظيفة العمومية احترام واجب التحفظ، حين التعبير عن آراءه السياسية، وهذا ما كرسه الأمر 06-03 عندما أشار إلى ان "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض

1- في 11 يناير 1992، أعلن الرئيس الجزائري الشاذلي بن جديد استقالته فجأة من رئاسة الدولة، و اتبع ذلك انتقال السلطة إلى المجلس الأعلى للدولة آنذاك، برئاسة وزير الدفاع خالد نزار، الذي اتخذ يوم 12 يناير 1992 قرار إلغاء الانتخابات، و اتبع بإعلان حالة طوارئ بسبب أن المجلس رأى أن فوز الجبهة الإسلامية للإنقاذ هو تهديد للتجربة الديمقراطية الفتية، خصوصا بعدما كانت الجبهة قد أبدت رغبتها في إدخال كثير التعديلات على الدستور، ليوافق رؤية الحزب، إضافة إلى استغلال الخطاب التحريضي العنيف لبعض رموز الجبهة، خصوصا من الذين التحقوا بالجبهة بعد عودتهم من الجهاد في أفغانستان، والذين تبنوا الاتجاه الصدامي مع الدولة.

عليه" وفي مقابل ذلك لا يجوز للإدارة التمييز بين المترشحين بسبب معتقداتهم أو انتماءاتهم السياسية. وحيث أن المشرع الجزائري غالبا ما يتأثر ويجذو حذو القضاء الإداري الفرنسي، فإننا نشير وكمثال إلى ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي بعدم شرعية المداولة الصادرة عن لجنة المسابقات المختصة باختيار عدد من المتقدمين لدورة تأهيل مساعدين للعمل في إدارات المستشفيات الحكومية، وبالنتيجة قرار وزير الصحة الصادر استنادا لهذه المداولة، والقاضي بإعداد قائمة المقبولين لهذه الدورة. إستند مجلس الدولة في حكمه السابق على منطوق المادة 13 من مرسوم 04 فيفري 1959 الخاص بالموظفين العموميين، والتي تقضي بأنه لا يجوز أن يتضمن ملف الموظف أية معلومات تتعلق بأراءه ومعتقداته السياسية والفلسفية والدينية.

وأن هذه المادة ليست إلا ترجمة حقيقية لمبدأ المساواة المنصوص عليه بالمادة 06 من إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 كما استند مجلس الدولة في حكمه أيضا على طبيعة ونوع الأسئلة التي طرحها أحد أعضاء اللجنة على احد المتقدمين للمسابقة والمتصلة مباشرة بمعرفة آراءه السياسية و معتقداته وهذا مما أفقد اللجنة مبدأ الحياد الواجب توافره في أعضائها. هذا المبدأ الذي يجمع التمييز بين المتقدمين لشغل الوظائف العامة إلا بمقدار ما يتمتعون به من قدرات وكفاءات.

### ثانيا :التوظيف دون تمييز لسبب ديني

أن الدستور الجزائري نص صراحة على مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة بين جميع المواطنين، ووفقا لذلك جاءت النصوص التشريعية والتنظيمية مكرسة لذلك، فلقد نصت المادة السادسة من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية 66-133 سابق الذكر على أنه "لا فرق بين الموظفين بسبب ميولهم السياسي وآراءهم النقابية والفلسفية والدينية ... " كما أشار الأمر 06-03 إلى أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية"<sup>1</sup>.

ولا شك أن المعتقد الديني يعد ظرفا شخصيا، إجتماعيا، وعلى كل فإن المواد سالفة الذكر قد أجمعت وبصورة مباشرة أو غير مباشرة على منع التمييز بين المتقدمين لشغل المناصب العامة لسبب معتقداتهم الدينية، وبناء عليه فلا يجوز حجز وظائف معينة لمعتنقي ديانة معينة، كما لا يجوز استبعاد ديانة معينة من تولي مناصب معينة... ومن النصوص القانونية التي تتم عن حسن نية المشرع الجزائري في احترامه لمبدأ المساواة دون تمييز ديني أمام تولي الوظائف العامة، القانون المتعلق بقائمة الأعياد الوطنية رقم 63-273 المعدل و المتمم .

وهي تلك المواد التي تضمنت قائمة الأعياد القانونية للموظفين العموميين جزائريين.

وإذا كان التوظيف دون تمييز لسبب ديني، أحد أهم نتائج مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، فإن المبدأ هنا ليس على إطلاقه، لوجود إستثناءات منطقية ترد عليه، فالوظائف ذات الطابع الديني، كوظيفة الإمام والقاضي و موظفوا وزارة الشؤون الدينية، وغيرها.. هي وظائف تستلزم أن يكون من يتصدى لها مسلما، فهي وظائف محجوزة للمسلمين دون سواهم ممن يعتنقون ديانات أخرى، وهذا لا يخل بمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، ولا يحتسب للإدارة حال هذه الإستثناءات عدم حيادها وتحييزها لديانة دون أخرى.

### ثالثا: التوظيف دون تمييز لسبب الجنس

يعتبر عدم التمييز بين المترشحين لتولي الوظائف العامة لأسباب تتعلق بجنس المترشح، من أهم ما يستلزمه مبدأ المساواة في التوظيف في وقتنا الحاضر، لذا وجب على

1-المادة 27 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سابق

الإدارة أن لا تحرم المرأة حقها هذا، لإعتبار كونها امرأة فقط، ذلك أن "المساواة بين الجنسين لتولي الوظائف العامة، تعد أحد مظاهر المساواة بين الجنسين" والجدير بالذكر أن مسألة المساواة بين الرجل والمرأة في شغل الوظائف العامة، تردت بأصولها إلى نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على المساواة بين الجنسين في الشغل، وأنه لا يجب التمييز بين الأفراد إلا على أساس جدارتهم واستحقاقهم، لكنه مبدأ لم يجد طريقا له للتطبيق إلى غاية صدور القانون العام للتوظيف العمومي الفرنسي الصادر سنة 1946م، والذي نص في مادته السابعة على أنه "لا يوجد أي تمييز في تطبيق هذا القانون بين الجنسين فيما عدا التحفظات التي يصنعها"<sup>1</sup> وفي تقرير حول تحليل الوضع الوطني بعنوان الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي بالجزائر، في إطار تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأوروبية المتوسطية جاء فيه أنه "وانطلاقا من الإحصائيات الوطنية، لقد تضاعف معدل عمل النساء في الجزائر.

كما يجب تسجيل تزايد في عمل النساء في قطاع الخدمات، وتمثل الإدارة العامة والخدمات المشغلين الرئيسيين للنساء منذ السبعينات، وهما في تطور مستمر.

ويضيف التقرير في معرض تعداده للإطار المرجعي الدولي، فيما يتعلق بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية، إشارته إلى أن الجزائر قد صادقت على جملة منها، ومن بينها الإتفاقيات رقم 100أ و 111ف لمنظمة العدل الدولية المتعلقة بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

أما عن المصادر التي إعتدتها الجزائر في إطار التوظيف دون تمييز لسبب الجنس فترتد أولا وقبل كل شيء إلى أن المساواة على أساس النوع وحماية المرأة من كل أشكال العنف هي مبدأ مكرس بمقتضى المادة 68 من الدستور 2020 المعدل والمتمم وكذا المادة 35 منه التي تنص على أن "تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات تستهدف المؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والإقتصادية، والإجتماعية، والثقافية".

وفي هذا السياق جاءت توجهات السيد رئيس الجمهورية مؤكدة لذلك، وفيما يلي أمثلة عن ذلك:

أما المرأة الجزائرية فعلي أن أقول أنها تحررت إبان حرب التحرير الوطني، وفي خضم جهود تنمية البلاد، ومؤخرا في مكافحة الإرهاب التي دفعت خلالها ثمنا باهضا... إن حضورها في الوظائف العليا ليس حضورا رمزيا، فهي تشارك أكثر فأكثر في ما يلزم للدولة والشعب من قرارات، لكن المسار إلى إعادة الإعتبار الكامل لوضعية المرأة في مجتمعاتنا مازال في إعتقادي، طويلا لأنه مسار ثقافي و إجتماعي في المقام الأول<sup>2</sup>.

وعلى صعيد آخر اعتبرت وزيرات سابقات ونقابات ورئيسات جمعيات على غرار عضوة مجلس الأمة والوزيرة السابقة نوارة سعدية جعفر و النقابية سمية صالح رئيسة لجنة المرأة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين وكذا سعيدة بن حبيلس وزيرة سابقة ورئيسة حركة النساء الجزائريات للتضامن مع المرأة الريفية وغيرهن... اعتبرن أن تقرير «تومسون رويترز» الذي يصنف الجزائر في المرتبة السابعة عربيا من حيث المساواة بين حقوق المرأة والرجل في أماكن العمل وعلى الصعيد السياسي، مجحف لأنه لم يستند إلى أي معطيات صحيحة ولم يتحرر الحقائق الواقعية لكل بلد ولم يقف على مستجدات الأرقام والمكاسب المحققة خلال السنوات الأخيرة، واقترحن تنظيم يوم دراسي لرفع لبس مغالطة التقرير، والتأكيد على أن الجزائر رائدة عربيا، وذلك ما تعكسه ترسانتها القانونية التي لا تفرق بين الجنسين في أماكن العمل وتشجع على ترقية المرأة سياسيا.

1- يمتد برنامج «تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأور متوسطية» على مدى ثلاث سنوات (15 أيار / مايو 2008 – 15 أيار / مايو 2011) وتموله الآلية الأوروبية للجوار و الشراكة، ويتم تنفيذه في تسع دول من الجوار الجنوبي للاتحاد الأوربي وهي: الجزائر، مصر، إسرائيل، الاردن، لبنان، المغرب، الأراضي الفلسطينية المحتلة، سوريا و تونس.

2- كلمة السيد رئيس الجمهورية أثناء افتتاح المؤتمر الـ 27 للاتحاد البرلماني الأفريقي، الجزائر، 29 نوفمبر 2004.

وبعد إستعراض النتائج الثلاثة لمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، فإن التشريعات الجزائرية تحضر أي تمييز في تولي شغل المناصب العامة استنادا إلى اعتبارات الدين أو الجنس أو التوجه السياسي، بل استقرت على احترام المبدأ، وما ذكر من استثناءات تقدر بقدرها وتبقى منحصرة في أسبابها، ولا تنقص من المبدأ في الأصل شيئا.

### المطلب الثاني: مبدأ الجدارة و الاستحقاق في التوظيف :

مبدأ الجدارة والاستحقاق في عملية التوظيف أسلوب جاء كبديل لنظام التوظيف في القدم، إذ كانت العملية تتم حسب الولاء الحزبي أو العلاقات الشخصية، أو غيرها من الأساليب التقليدية، فهي بذلك عملية متروكة لحرية الإدارة وما قد يترتب عنها من تحيز، دون مراعاة لواجب الحياد الذي يقتضيه الحال، مما أوجد واقع فاسدا بسبب نفسيا لظاهرة البيروقراطية، و المحابيات والمحسوبية في عملية التوظيف، إذا كان لزاما على الأنظمة القانونية أن تسعى لوضع القواعد والآليات المحكمة، للحد من تلك المظاهر، و العمل على ما من شأنه اختيار أفضل وأصلح العناصر، لشغل الوظائف العمومية، فكان مبدأ الاستحقاق في عملية التوظيف مظهرا هاما لتلك الآليات القانونية، كيف لا، و هو قبل كل شيء من المبادئ التي أقرتها الأديان السماوية من ذي قبل، فكان لزاما أن تحذوا دساتير معظم الدول إلى الحدو نحو اقراره كذلك، وهكذا فعلت معظم القوانين و التنظيمات المنظمة للتوظيفة العمومية، و من التشريع الجزائري الذي لم يتخلف عن ذلك، لأهمية هذا المبدأ في عملية التوظيف.

### الفرع الاول : تعريف مبدأ الجدارة و الاستحقاق في التوظيف :

أن مبدأ الجدارة والاستحقاق أمام تولي الوظائف العامة، قوامه صلاحية الأفراد لشغل المناصب من الناحية الإيجابية، و مجانبة التحيز و الابتعاد عن مظاهر البيروقراطية و المحابيات في اختيار مترشحين من ناحية سلبية، مبدأ الاستحقاق أمام تولي الوظائف العامة هو : " ذلك المبدأ الذي يقوم على طريقة توظيف المترشحين لشغل الوظيفة العامة، على اساس توفر الشروط و المؤهلات المطلوبة، و صلاحيتهم لشغله، بعيدا عن تحيز الإدارة مع وجوب حيادها التام و التزامها في ذلك اتباع الآليات والقواعد القانونية المحددة لطرق التوظيف " وخصائص مبدأ الاستحقاق في التوظيف في النقاط الآتية :

- التعيين يقوم على القدرة والصلاحية.
- تقييم القدرة يكون لمعرفة لجنة محايدة
- المسابقة هي الوسيلة الأنجع لاختيار المعارف والقدرات
- عدم تمييز بين الموظفين على أي اساس كان تحقيقا للعدل والمساواة.
- الأخذ بديمومة الوظيفة والمنصب.

### الفرع الثاني: أنواع الجدارة و الاستحقاق في التوظيف:

الاستحقاق في عملية التوظيف، من أهم المبادئ العامة الأساسية التي يتعين على الإدارة مراعاتها اليوم، والتقيد إزائها بالقوانين والآليات التي وضعها المشرع، لتتمكن من جعل المبدأ أكثر ثمارا وفاعلية، يعود نفعها على المؤسسة أو الإدارة العمومية لا محالة، من خلال عملية اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس صلاحيتهم، لا على أساس الطرق المشبوهة التي باتت اليوم واقعا منكشف العيان، والحقيقة أنه ومن جانب الفقه، فإن الاستحقاق لتولي شغل المناصب العامة يتجزأ بدوره إلى ثلاثة أقسام:

أخلاقي، صحي، ومهني

أولا: الاستحقاق الأخلاقي:

استقر الفقه على أن الاستحقاق الأخلاقي سواء المترشح للوظيفة أو للموظف محل الترقية، يقيم على معيارين أحدهما إيجابي هو حسن السمعة والسيرة والآخر سلبى يتمثل في عدم فصل الموظف من الخدمة تأديبياً، أو بموجب أحكام قضائية مقيدة للحرية، في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة وفيما يلي تفصيل للمعيارين:

**1/ معيار السمعة:** ترى المحكمة الإدارية بمصر أن التذليل على سوء السمعة، أو طيب الخصال، لا تحتاج إلى وجود دليل قاطع على توافرها، أو توافر أي منهما، وإنما يكفي في هذا المقام، وجود دلائل أو شبهات قوية تلقي ظلالة من الشك على أي من الصفتين المذكورتين، حتى يتسم الموظف بحسن السمعة من عدمها. وبالرجوع إلى التشريع الجزائري فقد ذكرت المادة 25 في فقرتها الثانية من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساس للوظيفة العمومية أنه "لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية إذا لم يكن يتمتع بحسن السيرة والأخلاق<sup>1</sup>، وهو ذات المضمون الذي أورده المادة 31 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساس النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

أما بالنسبة للأمر 06-03 ساري المفعول، فلم يتطرق المشرع فيه لمعيار السمعة، وعوضه بشرط "ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها"<sup>2</sup> ونرى أنه حسنا فعل المشرع لصعوبة الوصول إلى إثبات حسن السمعة والسيرة من طرف الإدارة ذلك أن قرينة حسن السمعة والسيرة عادة ما ترتبط بشهادة الشهود العدول، التي صارت بضاعة نادرة في زمن عرف الوازع الديني فيه تراجعاً كبيراً مؤسفاً، في حين أن شهادة السواق القضائية يسهل معها إثبات شرط انعدام التنافي المذكور من خلال ما يدون عليها من ملاحظات. هذا وبموجب المادة 24 من الأمر 06-03 التي أحالت للتنظيم الذي توج بصدر المرسوم الرئاسي 07-304 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتفاعدين المذكور سابقاً نجد أن المادة 16 منه نصت على اشتراط كل من شرط حسن السيرة والأخلاق، وشرط انعدام التنافي الجزائري، لأننا نرى كموظفين في الميدان أن شريحة الأعوان المتفاعدين قد لا تتمتع بنفس الحس الذي يتمتع به الموظف المثبتين - ربما لما يعثقه الشعور بدائية المنصب - مما يكون مدعاة لتعويض ذلك الشعور بانتقاء أعوان متميزين بأخلاقهم وحسن سيرتهم.

**2 معيار عدم الفصل المسبق للموظف:** يفترض هذا المعيار أن يكون المترشح لشغل منصب وظيفة عمومية قد كان موظفاً سابقاً وفصل من الوظيفة، والفصل من الوظيفة يحتمل وجهان، إما أن يكون ذلك بعزله بسبب إدانة جزائية أو يكون بتسريحه بناء على عقوبة تأديبية حال ارتكابه خطأ من الدرجة الرابعة، إلا أن العزل يعبر به كذلك عدم إجراء يتخذ حال إهمال الموظف لمنصبه الوظيفي وهكذا فقد نص هذا الأمر 06-03 ساري المفعول بمادته 185 على أنه "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"

أ- العزل بسبب الإدانة الجزائية:

تعد الإدانة الجزائية كعقوبة مقيدة للحرية في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة أحد عوارض الاستحقاق الأخلاقي في التوظيف والجرائم والجنح المخلة بالشرف والأمانة هي "تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى فاعلها بعين الازدراء والاحتقار، ويعتبره ضعيف الخلق، منحرف الطبع، ديني النفس، ساقط المروءة فالشرف والمروءة ليسلها مقياس ثابت محدد، بل صفتان متلازمتان لمجموعة المبادئ السامية، والمثل العليا التي تواضع الناس على إدلائها واعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والقانون السائدة في المجتمع"<sup>3</sup>

1- المادة 25 ف02 من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق

2- المادة 75 ف03 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق

3- أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط لتولي الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي-دراسة مقارنة-، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، السنة 29، العدد 65، يناير 1990.

و المشرع الجزائري من خلال الأمر 66-133 لم ينص في إطار الاستحقاق الأخلاقي لشغل الوظائف على شرط عدم تعرض الموظف للعزل بسبب الإذانة الجزائية، بل اكتفى في المادة الرابعة منه على وجوب أن يكون المترشح حسن السيرة و الأخلاق، و بقية الوضع على حاله حتى صدور الأمر 06-03 الذي استحدث الشرط و نص عليه في المادة 04/75 التي نصت على أنه " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :  
وان لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها " وهي صيغة مبهمه ، لا يفهم من مدلول كلمة " ملاحظات " فيها ، ما اذا قصد المشرع بها ان ترتبط باحكام صدرت بشأن جنایات او جنح .

#### ب- التسريح بناء على عقوبة تأديبية :

يعتبر التسريح بناء على عقوبة تأديبية، قرينة واضحة يواجه بها الموظف المترشح للوظيفة العامة من جديد، ذلك أنه ثبت في حقه عدم الاستحقاق أو الصلاحية لتولي المنصب ، وهكذا قررت المادة 15/55 من الامر 06-03 ان التسريح بناء على عقوبة تأديبية ، يمكن ان ينجم عنه المنع من التوظيف في الادارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهياكل العمومية ، فكان منعا جوازيا ، غير مقيد بمدة فتكرت من خلاله للادارة سلطة التقدير في عملية المنع في التوظيف مجددا ، ولا يخفى ما في ذلك من امكانية التحيز السلبي للمترشح دون الاخر، اما المادة 185 من الامر 06-03 ساري المفعول ، قد كانت اكثر قساوة واححافا حين نصت على انه " لا يمكن للموظف الذي محل عقوبة التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية " وهكذا لم تفرق المادة هنا بين التسريح الذي يكون كجزاء لخطأ من الدرجة الرابعة ، وهو على أي حال عقوبة تأديبية قد تتم فعلا على عدم الاستحقاق الاخلاقي للموظف محل التسريح ، وبين العزل الذي يقوم على صدور ادانة قضائية احيانا ، او اهمالا للمنصب في احيان اخرى ، ومع هذا ، ففي مصر تحدد مدة المنع من التوظيف من جديد ب04 سنوات من تاريخ صدور القرار التاديبى نهائيا ، ولتت المشرع الجزائري قد حذا حذو المشرع المصري، حتى لا يعاب عليه مغالاته في هذا الحضر، لأنه لم ينظر للموظف كإنسان معرض للصواب والخطأ، فكان من الأجدر تحديد مدة زمنية يتمكن من خلالها الموظف محل التسريح من ولوج عالم الوظيفة و لو بفرصة واحدة فقط.

#### ثانيا : الاستحقاق الصحي :

يقصد بالاستحقاق الصحي أن يكون المترشح لشغل المنصب سليم الجسم، بالقدر الذي يتمكن من خلاله ، قيامه بأعباء الوظيفة بصورة منتظمة، وقد أخذ المشرع الجزائري مبدأ الاستحقاق الصحي في التوظيف في جميع القوانين التي نظمت الوظيفة العمومية، منذ الاستقلال، كما نص الأمر 06/03 ساري المفعول على ذلك، بموجب الفقرة الخامسة من المادة 31 سالفه الذكر، ويوضح المنشور رقم 16 ك خ / م ع و ع / 2006 الصادر في 29/04/2006 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، و الموجه لمسؤولي الموارد البشرية للمؤسسات و الإدارات العمومية أنه " ينبغي إثبات هذا الشرط من خلال تقديم شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب، طب عام، طب الصدر، طب العيون..."

ومراعاة للاختلاف في درجة الاستحقاق الصحي المطلوب في شغل الوظائف العامة، وربطه بطبيعة الوظيفة، نصت المادة 24 من القانون رقم 02-90 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، على عدم جواز إقصاء المعاقين من الالتحاق من بعض الوظائف العامة، طالما لا تتنافى الاعاقه مع الوظيفة المراد

شغله<sup>1</sup>.

ثالثا : الاستحقاق المهني :

يعتبر الاستحقاق المهني أحد أهم مطالب أداء الوظيفة على الوجه الأكمل، و لذا أوجبت القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، شرط توفر هذا الاستحقاق، كي يتمكن الموظف من أداء مهامه دون عائق، و يرتبط توافر الصلاحية أو الاستحقاق المهنيين بأمرين هما :

الاستحقاق أو الصلاحية العلمية، والاستحقاق العملي أو الخبرة المهنية .

**1- الاستحقاق العلمي :** يجب على المترشح لوظيفة عمومية، أن يثبت بأنه يجوز على المؤهل العلمي المطلوب، للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها، والمتمثلة في الشهادات أو الإجازات أو التكوين المتخصص، و هذا المؤهل العلمي في الحقيقة يختلف باختلاف الفئة الوظيفية، ففئة الاختصاصات العليا تتطلب درجة كبيرة من المؤهل العلمي في من يتصدى لها، بينما قد يكفي العلام بالقرأة والكتابة، فيما تعلق بالوظائف الحرفية البسيطة، وبمخصوص التشريع، لم ينص قانون 1966 المذكور اعلاه على شرط المؤهل العلمي، تاركا ذلك للقوانين الاساسية التي قامت بتحديدده حسب فئات الموظفين المختلفة.

اما القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية رقم 85-59 فقد نصت الفقرة الرابعة من مادته 31 على شرط الاستحقاق العلمي، ضمن الشروط العامة للتوظيف.

وبالنسبة للامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ساري المفعول، قد جعل من الشرط المذكور شرطا مشتركا بين كافة اسلاك ورتب موظفي المؤسسات والادارات العمومية، وكذا معيار تقديم حاسم من اجل التصنيف السلمي للرتب، ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين.

هذا وقد ترك المشرع امر تفصيل وتحديد درجة المؤهل المطلوب لقوانين الاساسية الخاصة بكل سلك وظيفي تارة، والى التدابير الداخلية الصادرة عن الهيئات المكلفة بالوظيفة العمومية كالمقررات مثلا، تارة اخرى<sup>2</sup>.

وهكذا فان جهة الادارة التي لها صلاحيات التعيين، قد تم تقييدها بالنصوص القانونية بوجود توافر شرط الاستحقاق العلمي باستقدام المؤهلات المطلوبة لشغل المنصب، مما يضمن حيادها ويجعل من تحيزها امرا يصعب بلوغه باي محاولات.

**2- الاستحقاق العلمي (الخبرة المهنية)**

يمكن تعريف الاستحقاق العملي وهو تعريف ( الخبرة المهنية) على انه " الحدق الفائق في التخصص، الناجم غالبا عن طول الممارسة، المقترن احيانا بالموهبة الذاتية" وهو تعريف راعى الجانب الذاتي للمترشح من حدق وموهبة، إلا أن الخبرة المهنية، و التي تثبت عادة بشهادات العمل، قد يكفي فيها الجانب الزمني، أي الممارسة المسبقة لوظائف معينة لمدة زمنية محددة.

وشرط الاستحقاق العملي (الخبرة المهنية) أورده المشرع الجزائري مدججا في شرط المؤهلات المطلوبة دون تفصيل له، وهذا ما نصت عليه المادة 75 في فقرتها السادسة من الأمر 03/06 سابق الذكر، فشرط المؤهل المطلوب قد ينضوي تحته إضافة إلى شرط الاستحقاق العلمي، الاستحقاق العملي كذلك، والذي تشترطه بعض القوانين

1-يسري بو عكاز، مجلة المقدمة للدراسات الانسانية والاجتماعية العدد الرابع، جوان 2018، تطور طرق التوظيف في الوظيفة العمومية الجزائرية، جامعة الاغواط  
2- المقرر رقم 13/ك خ / م ع و ع / 08 المحدد لقائمة الشهادات و المؤهلات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب الاسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية، المديرية العامة للوظيفة العمومية، صادر في 03 سبتمبر 2008

الأساسية الخاصة لبعض اسلاك الموظفين العموميين فيما بعد

و هكذا نخلص إلى أن مبدأ الاستحقاق في التوظيف، يشمل صلاحية المترشح الأخلاقية والصحية والمهنية، وفي هذا الإطار صاغ بعضهم " أن الأداء الفعال لوظائف الإدارة، لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب، و إنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها<sup>1</sup> " وقد أولى المشرع الجزائري أهمية لتلك الكفاءات، واشترط الأنواع الثلاثة لقيامها، باعتبار ضرورة تكاملها و ترابطها، إلا أنه جعل من الاستحقاق الأخلاقي و المهني شرطين لا يمكن التنازل عنهما، بالنظر إلى الاستثناءات التي أوردها على شرط الاستحقاق الصحي، حين أعطى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة فرصة الولوج إلى عالم الوظيفة العمومية، طالما توافر في مترشحها شرطي الاستحقاق الأخلاقي والمهني.

#### الفرع الرابع : علاقة مبدأ الجدارة و الاستحقاق بمبادئ الوظيفة العمومية الأخرى :

يرتكز تنظيم عملية التوظيف على مبادئ، تعتبر بمثابة المقومات الأساسية له، وتشتمل هذه المبادئ كل من مبدأ حياد الإدارة و مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، إلى جانب مبدأ الاستحقاق في التوظيف .

#### اولا : علاقة مبدأ الجدارة و الاستحقاق في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة :

يقتضي صون الحقوق و الحريات الفردية في إطار عملية التوظيف، أن تلتزم الإدارة بواجب الحياد والنزاهة بعيدا عن المحاببات و المحسوبية، و في هذا المضمار أولى المرسوم 88-131 المنظم للعلاقة بين الإدارة والمواطن<sup>2</sup>، عناية لهذا الالتزام بموجب المادة الثانية منه التي أكدت على واجب حياد الإدارات و الهيئات العمومية و أعوانها ، في حماية حريات المواطن وحقوقه المعترف بها دستوريا.

و يأخذ حياد الإدارة مظهرين مختلفين، مظهر سلبي يتجلى في اجتناب ممثلي الإدارة لكل ما من شأنه التأثير على نشاطه، كعدم الانسياق وراء العواطف و الأهواء الشخصية، و مظهر إيجابي تشارك من خلاله الإدارة و تتفاعل مع الحياة السياسية، في أطر من القانون بعيدا عن التأثير بالتوجهات السياسية، ومن ثم فإن حياد الإدارة هو المبدأ القائم على فصل العمل الإداري عن النزوات الشخصية لممثلي الإدارة من جهة، والتأثر بالسياسة من جهة ثانية .

و يتبع التشريع الجزائري في هذا الموضوع نجد أن المبدأ يرجع باصوله الصريحة إلى دستور 2020 المعدل والمتمم، وذلك حين نصت المادة 26 منه على " عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون " و التي كانت منطلقا لتكريس ذلك من خلال الأمر 03/06 في فصله الثاني المتعلق بواجبات الموظف، حيث نصت المادة 41 منه على أنه " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز " قد تتعلق تلك المهام بعملية التوظيف ذاتها، كأن يمارس الموظف مهامه على مستوى مصالح الموارد البشرية بالإدارات و المؤسسات العمومية، كما اضافت الفقرة الأولى من المادة الموالية النص على وجوب " تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة "، وكلها مبادئ تبلور المبدأ الأساسي المتمثل في ضرورة حياد الإدارة.

و تبدأ علاقة مبدأ الاستحقاق في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة، بالنظر إلى المظهر البارز لمبدأ حياد الإدارة، في مسألة الالتحاق بالوظائف العمومية، التي سبق و أن أشرنا إلى أنها مسألة باتت موضوع حق دستوري يتمتع به كل المواطنين على السواء .

لاتفاضل بينهم إلا على سبيل الاستحقاق و الجدارة و الصلاحية لشغل المنصب، و من هنا تظهر العلاقة بين المبدأين، فمبدأ الحياد متفرع عن مبدأ الاستحقاق، ذلك أن

1- رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وزو، 2004، ص40.

2- المرسوم 88-131 - المنظم للعلاقة بالادارة بالمواطن ، المؤرخ في 04 جويلي 1988

مثل الإدارة و هو في الأصل موظف عمومي، إذا كان ملتزم بمبدأ الحياد والنزاهة فلا شك أن ذلك نابع أيضا من جدارته و استحقاقه للمنصب الذي يشغله.

ثانيا : علاقة مبدأ الاستحقاق في التوظيف بمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة:

تكلمنا في المبدأ الأول مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، و عرفنا أنه مبدأ التزم بتقريره مختلف الدساتير و القوانين و الأنظمة التشريعية الجزائرية، فكانت المادة 74 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من أهم ما ورد بشأن ذلك حين نصت على ما يلي : " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في

الالتحاق بالوظائف العمومية "، كما عرفنا أن المساواة المقصودة ليست على إطلاقها، وإنما هي المساواة النسبية التي تراعي توافر الشروط التي نصت عليها المادة 75 المالية من الأمر<sup>1</sup> 03/06، حيث اشارت على أنه " لا يمكن أن يوظف في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

1- أن يكون جزائري الجنسية.

2- أن يكون متمتع بحقوقه المدنية.

3- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،

4- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

5- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها ".

ولاشك أنها الشروط المترجمة لمبدأ الاستحقاق في التوظيف التي تظهر العلاقة الوطيدة بين المبدئين المذكورين، على اعتبار أن الاستحقاق هو الحد الفاصل و المعيار الذي يسمح بتجاوز تعارض بين المساواة القانونية و المساواة المطلقة في التوظيف.

إذ أن المساواة القانونية تكون على أساس ما يتمتع به الأفراد من قدرات ومواهب، و هذا في جوهره تكريس لمعنى مبدأ الاستحقاق والجداره، الذي يهدف إلى " إعلاء المؤهلات، والقدرات الشخصية، على كل الاعتبارات التفاضلية الأخرى التي كانت تغطي على عمليات التوظيف والتولد الشعور بالحرمان والإجحاف في نفوس المترشحين بدون ان تمكن الادارة من اختيار من هم اصلح للاضطلاع بها"<sup>2</sup>.

1- الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،

2- الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،

المبحث الثاني: ضمانات عمليات التوظيف

المطلب الأول: الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري لفائدة الموظفين

الفرع الأول: ضمانات حرية الرأي<sup>1</sup>

عادة ما تكون حرية الرأي رديفة لحرية التعبير ولصيقة بها والتي يمكن تعريفها بأنها حرية التعبير عن الأفكار والآراء عن طريق الكلام أو الكتابة أو أي عمل آخر دون فرض أي قيود أو شروط حكومية شريطة أن لا تتجاوز هذه الأخيرة مجموعة القوانين والأعراف المكرسة للدولة أو المجموعة التي سمحت بحرية التعبير وإبداء الرأي . وحرية الرأي أو التعبير كثيرة ما تكون شديدة الاحتكاك والالتماس بالنظم السياسية والسلطات الحاكمة في الدول والمجموعات المناحة لها. ففي الدول الديمقراطية تكون حرية الرأي والتعبير أوسع من تلك النظم الديكتاتورية التي غالبا ما تقيد فيها وتضيق منها هذا وتتأثر هذه الحرية بالظروف السياسية والأمنية والاجتماعية والثقافية التي تعيشها الدول وأحيانا قد تلعب الظروف الخارجية دورا مهما في التغيير من حدود هذه الحريات.

فحرية الرأي والتعبير حق من حقوق الإنسان كفلته الأعراف والمواثيق الدولية مثل ميثاق الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ، ونظمتها الدساتير الحديثة والقوانين القائمة لاسيما في الدول الديمقراطية . بل تعتبر في كثير من الأحيان قوام حياة أي نظام ديمقراطي فالحكومات الديمقراطية لا تسيطر على كل ما يقال ويكتب فهي تزخر بأصوات وآراء وأفكار كثيرة مختلفة وأحيانا تكون متضاربة. بحيث تعتمد هذه الأخيرة على مواطنين متعلمين يتحلون بقدر كبير من المعرفة التي تمكنهم من الحصول على المعلومات قصد المشاركة أكمل صورة ممكنة في تطوير حياة المجتمع العامة وسبل الرقي بها وانتقاد المسؤولين الحكوميين أو السياسات الحكومية بأسلوب راقى وحضاري يدرك من خلاله هؤلاء المواطنين ومثلوهم المنتخبين أن الديمقراطية وأسس حرية التعبير والرأي إنما قوامها توفر أكبر قدر ممكن من المعطيات والآراء والمعلومات والأفكار التي من شأنها العمل على تحسين سبل العيش وتقوم سياسات الحكومة وسلوكيات المسؤولين حتى يتم إرساء الحقوق والحريات العامة في دولة القانون.

فالجزائر ومنذ صدور دستور سنة 2020 المعدل والمتمم تبنت النظام الديمقراطي كنظام للحكم في البلاد هذا الأخير الذي انبثقت عنه مجموعة من المبادئ والحقوق التي كرسها هذا الأخير وضمنها لجميع المواطنين، ولعل أهمها حرية الرأي والتعبير هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الحق الدستوري لطائفة الموظفين العموميين بموجب نص المادة 51 منه والتي تنص على انه " لا مساس بحرية الرأي " .

بذلك يتضح لنا ان المشرع الجزائري كرس هذا الحق للموظف العام الذي يجوز له ممارسته والتمتع به ، بحيث له ان يعبر عن رايه وافكاره بكل حرية وبجميع انواع التعبير وفي كل المجالات لكن في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه كونه يمارس مهامه في خدمة الدولة ويسعى الى تكريس احترامها وفرضه وفقا لما تنص عليه القوانين والتنظيمات المعمول بها.

فحرية الرأي والتعبير ، تعتبر حق اساسي ولكنها ليست حرية مطلقة اذ لا يمكن استخدامها للتحريض على العنف وارساء الكراهية بين فئات المجتمع ، اين يشترط بشكل عام للتقييد من حرية الرأي والتعبير وجود درجة كبيرة من التهديد او الدليل على وجود عواقب وخيمة او سلبية على النظام والأمن العامين او التحريض على العنف او تؤدي كذبا وهتانا سمعة الاخرين.

1- عبد الحكيم سواكر ، ضمانات الموظف على ضوء القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، متصرف مستشار ، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، تاريخ الاصدار ، جويلية 2019

وعليه فانه فلا يجوز للموظف استغلال منصب عمله الذي يسمح له بالاطلاع على المعلومات والوثائق التي يستغلها لأغراض اخرى غير غرض الصالح العام وخدمة الدولة ، وذلك انطلاقا من كون الموظف يعتبر احد جنود الدولة وأعوانها يختلف بطبيعته عن بقية فئات المجتمع فانه لا يمكنه ممارسة حقه في ابداء الراي والتعبير عنه بكل طلاقة وبدون اي قيد بل يجب عليه احترام واجب التحفظ المفروض عليه والذي تمليه عليه واجباته وارتباطاته الوظيفية التي لا يمكنه التحلل منها إلا بانتهاء علاقته الوظيفية التي تربطه بالدولة المستخدمة وإلا يتعرض للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

وبالمقابل لذلك ، فانه يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية بوصفها اداة الدولة المستخدمة ان لا تمنع الموظف من ابداء رايه والتعبير عنه سواء شفاهة او كتابة طالما انه لم يتجاوز حدود واجب التحفظ المفروض الذي تمليه عليه واجباته الوظيفية ، بل يتعين عليها صيانة حرية الرأي والتعبير من خلال إحجام الحكومة بوصفها ممثل السلطة التنفيذية والإدارة العامة عن تقييد الكلام والكتابة وهو ما يعرف بـ "التدخل السلبي" للحكومات في الأنظمة الديمقراطية تحظر حرية الرأي والتعبير التي تخوض على الكراهية والعنصرية وإثارة الفوضى . وفي كل الأحوال يقع على عاتقها التزام هام يتعلق بضرورة إقامة التوازن بين صيانة وحماية حرية الرأي والتعبير والاجتماع من جهة والتصدي للكلام والسلوكيات التي تشجع حقا على العنف والكراهية أو تخريب المؤسسات الديمقراطية للدولة من جهة أخرى.

### الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز

تعتبر ضمانات عدم التمييز من احد أهم نواتج مبدأ المساواة أمام القانون وعنصر أساسيا يتعلق بحماية حقوق الانسان وقد اكدت جميع المواثيق والعهود الدولية على مبدأ عدم التمييز باعتباره ضمانات حقيقية يتمتع بها جميع المواطنين دون استثناء، وبهذا نصت المادة الثانية (02) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على انه " لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان ، دون أي تمييز كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو اللغة أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون تفرقة بين الرجال والنساء .

وعليه فان مبدأ عدم التمييز والمساواة أمام القانون يعتبران مبدأين أساسيين يقضيان بضرورة مساواة الجميع في الحقوق والواجبات دون أي تمييز بينهم ولأي ، سبب كان<sup>1</sup>. وبالنسبة للجزائر ، نص دستور سنة 2020 المعدل والمتمم في المادة 37 منه على انه " كل المواطنين سواسية امام القانون ، ولا يمكن ان يتذرع باي تمييز يعود سببه الى المولد او العرق او الجنس او الراي او اي شرط او ظرف اخر شخصي او اجتماعي".

من خلال هذا النص الدستوري يتضح لنا ان المشرع التاسيسي الجزائري جاء متمشيا مع الاعلان العالمي لحقوق الانسان وجعل جميع المواطنين سواسية امام القانون سواء بالنسبة للحقوق او الالتزامات فالكل يخضع لسلطان القانون وحده سواء كانوا حكاما ام محكومين وانه لا يمكن التمييز بين المواطنين في الحقوق والحريات لاي سبب او ظرف كان ، فالمواطنين الجزائريين متساوون في الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية او في اي ميدان اخر من ميادين الحياة العامة ، كما هم سواء في الوفاء بجميع الالتزامات التي تحددها وتفرضها القوانين والتنظيمات الداخلية ، وبالتالي فلا يجوز لاي جهة في الدولة سواء كانت حكومية او غيرها التعامل مع المواطنين على اساس التمييز ولاي سبب او ظرف اخر غير ما تنص عليه القوانين واللوائح المعمول بها في الدولة وان اي تمييز يعود الى احد هذه الاسباب يقع باطلا ويترتب على مرتكبه العقوبات المنصوص عليها قانونا<sup>2</sup>.

1- عبد الحكيم سواكر ، ضمانات الموظف على ضوء القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، متصرف مستشار ، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، تاريخ الاصدار ، 1 جويلية 2019

2-- عبد الحكيم سواكر ، ضمانات الموظف على ضوء القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، متصرف مستشار ، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية مرجع سابق، ص6

وبناء على ذلك ، ضمن المشرع الجزائري مبدأ عدم التمييز لطائفة الموظفين العموميين بوصفهم من أهم وسائل الإدارة العامة لتنفيذ سياساتها العامة كمن خلال نص المادة 27 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على انه " لا يجوز التمييز بين بين الموظفين بسبب ارائهم او جنسهم او اصلهم او بسبب اي ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية "1.

ومن خلال هذا النص يتضح لنا ان المشرع الجزائري منع منعاً باتاً جميع انواع واشكال التمييز بين الموظفين العموميين بحيث يعتبر الموظفين سواسية امام القانون ولا يجوز التمييز بينهم بسبب ارائهم او جنسهم او اصلهم او بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية .  
ومفاد هذه الضمانة ، انه يجوز للإدارة او المؤسسة العمومية المستخدمة اتخاذ أي اجراء او تدبير سواء كان إيجابياً او سلبياً التدرج باي سبب كان قصد التمييز بين الموظفين في مجال الحقوق والواجبات او النظام التأديبي او الاستفادة من الامتيازات التي نصت عليها قوانين الوظيفة العمومية ، ويشمل مبدأ عدم التمييز بين الموظفين مجموعة من المظاهر والصور التي ينبغي حمايتها والتكفل بها ليس من الناحية التشريعية فيجب بل حتى من الناحية العملية وعلى ارض الواقع فلا يكفي ان تتضمن قوانين الوظيفة العمومية النص على هذه الضمانات بل يتعين عليها متابعتها والتأكد من مدى تجسيدها على ارض الواقع .  
ووفقاً لنص المادة 27 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يمكن حصر أهم صور عدم التمييز بين الموظفين كالآتي :

#### أولاً : عدم التمييز بين الموظفين بسبب ارائهم

وتعتبر هذه الضمانة مكملة لضمانة حرية الرأي والتعبير بمعنى أن الموظف حر في إبداء آرائه طالما انه لم يتجاوز حدود واجب التحفظ المفروض عليه بسبب واجباته الوظيفية وبالتالي فانه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عدم التمييز بين الموظفين الذين يبدون آرائهم ونظراتهم الآخرين الذين لا يبدونها طالما كانوا متقيدين بواجب التحفظ المفروض عليهم وبالتالي يتساوون في الحقوق والواجبات ولا يجوز استعمال أي إجراء أو تدبير أو التدرج بسبب آراء الموظفين المعنيين قصد حرمانهم من حقوقهم أو التضييق عليهم في الواجبات وإتباع الصرامة تجاههم في حين يتم التساهل مع الموظفين الاخرين او حرمانهم من الاستفادة من الامتيازات التي كرسها قوانين الوظيفة العمومية او حرمانهم من حقهم في الدفاع اذا تعرضوا لمتابعة تاديبية أثناء مسار حياتهم المهنية.

#### ثانياً: عدم التمييز بسبب الجنس.

وهي ضمانة ترمي إلى المساواة بين الرجل والمرأة والقضاء على جميع صور وأشكال التمييز ضدها في ميدان الوظيفة العمومية. حيث أن التمييز ضد المرأة يعني أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس وتكون آثاره وأغراضه توهين أو إجحاط الاعتراف للمرأة بحقوقها والحريات الأساسية التي تتمتع بها أو التقييد من تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها . أي انه لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات الوظيفية فلها حق الترقية وتقلد الوظائف والمناصب العليا وعليها ما على الرجل من الواجبات2 .

1-الامر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،  
2--عبد الحكيم سواكر ، ضمانات الموظف على ضوء القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، متصرف مستشار ، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، تاريخ الاصدار ، مرجع سابق

إلا انه قد يقع بعض التمييز أو عدم المعاملة بالمثل إن صح التعبير في تقلد أو ممارسة بعض المهام التي لا تستطيع المرأة ممارستها بسبب عدم قدرتها على ذلك ، كتقلد مهمة الإمامة في الصلاة مثلا أو بعض المهام التي تنطوي على أعمال شاقة يصعب معها على المرأة ممارستها كمهام الحراسة الليلية ، وبالتالي فان هذا المنع لا يعتبر من قبيل التمييز المنصوص عليه بنص المادة 27 بل يعتبر من قبيل الإجراءات التي تصون وتحفظ كرامة المرأة من تقلد مثل هذه المهام بوصفها عنصر فاعل في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنه .

### ثالثا: عدم التمييز بسبب الأصل

ومفاد هذا العنصر ، انه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أصولهم القومية أو العرقية أو لمولدهم، والمشرع الجزائري اخذ بالأسباب التي نصت عليها المادة من الدستور الجزائري لسنة 2020 المعدل والمتمم ، لاسيما سببي المولد والعرق وحصرها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ضمن سبب الأصل ، فاصل الانسان دائما انما يمتد ليشمل المولد والعرق وبالتالي حسنا ما فعله المشرع الجزائري.

وبذلك يتضح لنا ان عدم التمييز بين الموظفين اصولهم يتمثل في عدم التمييز بينهم بسبب مولدهم أو العرق الذي ينتمون إليه . فلا يمكن التذرع بسبب مولد احد الموظفين في منطقة ما من مناطق الوطن حتى يتم حرمانه من التمتع بحقوقه أو مساواته أمام القانون بالمقارنة مع موظفين آخرين ينحدرون من مناطق أخرى أو بسبب انحدار الموظف من عرق معين ينتمي إلى أعراق الدولة الواحدة فلا بد من تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في مجال الحقوق والواجبات والمساواة أمام القانون وعدم التذرع بأصل مولد الموظف أو عرقه. ولا مجال للحدوث عن التمييز في حالة أفراد أو تمييز الدولة لمجموعة من الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من الوطن. ببعض الامتيازات التي تشجعهم على العمل فيها وذلك نظرا لما تنطوي عليه من المشقة والتعب ، كبعض الامتيازات المادية أو الزيادة في الاقدمية التي يمنحها المشرع الجزائري لبعض طائفة الموظفين الذين يمارسون مهامهم في بعض مناطق الجنوب من الوطن.

### رابعا: عدم التمييز بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية

لا يمكن أن تشكل الظروف الشخصية أو الاجتماعية التي يمر بها الموظف احد الأسباب التي تحول بين تمتعهم بحقوقهم الوظيفية أو أن تشكل مدعاة للتمييز بينهم وبين بقية الموظفين . فالظروف أو الأحوال التي تتعلق بشخص الموظف خلقته البدنية أو ... الخ ، أو احواله الاجتماعية التي تتعلق بأحواله المادية او المعيشية ... الخ لا يمكن ان تشكل سببا لتمييز الموظف وحرمانه من حقوقه التي نصت عليها قوانين الوظيفة العمومية .

ولعل الحكمة في ذلك تعود في نظرنا الى ان الاستفادة من بعض الحقوق الوظيفية يكون مقيد ببعض الحقوق الوظيفية يكون مقيد ببعض الشروط التي ينبغي ان تتوفر في الموظف مثلا شرط الاقدمية المطلوب لتقلد بعض الوظائف او المناصب العليا او اثبات شرط الحصول على مؤهل علمي معين قصد الالتحاق او الترقى لبعض الوظائف العمومية او اثبات لياقة بدنية محددة ... الخ ، وبالتالي فانه لا بد من فرض بعض الشروط التي تملئها الضرورة الوظيفية والتي لا يمكن اعتبارها نوعا من أنواع التمييز .

### الفرع الثالث : ضمانات حرية الانتماء إلى التنظيمات الجماعية

#### اولا: ضمانات حرية الانتماء الى التنظيمات النقابية

نصت المادة 69 من الدستور الجزائري لسنة 2020 المعدل والمتمم على انه " الحق النقابي مضمون وبمارس بكل حرية في اطار القانون " <sup>1</sup> وبالتالي يتضح لنا ان حق ممارسة النشاط النقابي مطلق ومعترف به لجميع المواطنين بدون استثناء ، بحيث لا بد ان تنبثق عن ممارسة الحق النقابي مجموعة من الأهداف والغايات الأساسية التي ترمي في مجملها

الى ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في ميدان عالم الشغل في جميع القطاعات باعتبارها مطلباً دولياً ووطنياً والعمل على خلق تمثيل حقيقي وديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين وتعزيز اسس الحوار الديمقراطي والحضاري وتنظيم المشاركة النقابية في تسيير شؤون المؤسسة او الإدارة العمومية المستخدمة ، هذه الأهداف والغايات جاء معظم النصوص و القانونية والتنظيمية الصادرة في شان تنظيمها مكرسة لها لاسيما القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم 1.

ولطالما ان حق الممارسة النقابية مكرس دستوريا وقانونيا لفائدة جميع المواطنين فانه ومن خلال نص المادة 28 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فانه لا يمكن ان يترتب على الانتماء الى تنظيم نقابي أي تأثير على الحياة المهنية للموظف العام ، وبالتالي يحق لجميع مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية الذين ينتمون الى مهنة واحدة او لفرع واحد او قطاع نشاط واحد ان ينشئوا منظمات نقابية تدافع على مصالحهم المادية والمعنوية هذا من جهة ، كما يمكنهم من جهة أخرى الانتماء الى الانخراط بصفة حرة واردة في منظمات نقابية موجودة مسبقا شريطة ان يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية ، ولا يمكن باي حال من الأحوال ان تتأثر حياتهم المهنية بهذا الانتماء النقابي الذي يعتبر حق من الحقوق المكرسة دستورا وقانونا .

ولعل الحكمة من تكريس هذه الضمانة الدستورية بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، انما جاء أساسا لحماية الحياة المهنية للموظف من انتهاكات الإدارة ، فالتمثيل النقابي وما يترتب عنه من حرية الانتماء الى التنظيمات النقابية عادة ما يتعارض مع بعض الممارسات والسلوكيات المتبعة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المستخدمة ، فالمطالبة بتسويتها من طرف ممثلي التنظيم النقابي قد يشكل مضايقات للإدارة العامة التي قد ترد بالمقابل لذلك بالتأثير على الحياة المهنية للموظف النقابي ، أي التمثيل النقابي شديد الالتماس والاحتكاك بنشاطات وأعمال الإدارة المستخدمة وبالتالي يكون الموظف عرضة لبعض الضغوط التي قد تمارس عليه وهو بصدد ممارسة نشاطه النقابي الذي يمثل فيه الموظفين التابعين للمنظمة النقابية ، وهو الامر الذي أكدته المادة 29 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، التي نصت على عدم تأثر الحياة المهنية للموظف الذي ترشح الى عهدة انتخابية نقابية وذلك بسبب الآراء التي يدلي بها او يعبر عنها قبل او اثناء تلك العهدة طالما انه يمارس نشاطاته النقابية والمهنية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به .

فلا يجوز ان يمارس أي تمييز ضد الموظف بسبب نشاطاته النقابية اثناء سير حياته المهنية عند التوظيف او الخدمة الفعلية او عند توزيع ساعات العمل او عند الترقية في الرتب او الدرجات وكذا عند تحديد المرتب او في مجال التكوين او في المنافع الاجتماعية ، كما لا يجوز ممارسة أي نوع من الضغوط او التهديدات التي تعارض عمل المنظمة النقابية او نشاطاتها ، كما لا يمكن ان تتأثر الحياة المهنية للموظف بمجرد انتمائه الى تنظيم نقابي معين طالما ان هذا التنظيم كان تاسيسه ممتابعا للتنظيم المعمول به في هذا المجال .

### ثانيا : ضمانات حرية الانتماء الى التنظيمات الجمعوية

نصت المادة 53 من الدستور الجزائري لسنة 2020 المعدل والمتمم على انه " حق انشاء الجمعيات مضمون ، وبممارسة بمجرد التصريح به " ، وعليه يتضح لنا أن الدستور الجزائري كرس حق إنشاء الجمعيات طالما أنها تهدف إلى إرساء البعد الوطني وتنظيم نشاطات فئات المجتمع المختلفة وفقا للكيفيات والشروط التي يحددها القانون حيث أن الانخراط في الجمعيات ذات المنفعة العامة أو المشاركة في هياكلها المسيرة لا ينجم عنها عدم التلاؤم مع ممارسة وظيفة عمومية، فان المشرع الجزائري ضمن عدم تأثر الحياة

1- القانون 90-14 ، المؤرخ في 02 جوان 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، الجريدة الرسمية ، العدد 23 ، المعدل والمتمم بالامر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 ، ج رقم 36 ، بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، ج ، رقم 68

المهنية للموظف الذي ينتمي إلى أي تنظيم جموعي عام طالما لم يمس هذا الانتماء باستقلالية الموظف أثناء أدائه لمهامه الوظيفية وتفرغه التام لأداء أعبائه الوظيفية . وبالتالي فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف العام بمجرد انتمائه إلى تنظيم جموعي يمكن أن تشكل مشاركته فيها إضافة للنشاط الجموعي الذي يحقق أهداف وغايات نبيلة في المجتمع.

#### الفرع الرابع : ضمانات حرية الممارسة السياسية

شهدت الساحة السياسية والاقتصادية الوطنية في العشريتين الأخيرتين من القرن الماضي تحولات سياسية واقتصادية كبيرة فقد انتقلت من سياسة الحزب الواحد إلى التعددية الحزبية ، ومن سياسة الاقتصاد المغلق والموجه إلى اقتصاد السوق المفتوح هذه التحولات كان لها الأثر البالغ على المنظومة التشريعية والقانونية في البلاد. وبهذا نص دستور سنة 2020 بالمعدل والمتمم في المادة 16 منه على أنه " تقوم الدولة على مبادئ التمثيل الديمقراطي والفصل بين السلطات وضمان الحقوق والحريات والعدالة الاجتماعية ...."1، وبالتالي فإن حرية الممارسة السياسية مضمونة لجميع المواطنين وبدون استثناء إلا ما كان منها مخالفا للتنظيم المعمول به.

ولبلوغ هذه الأهداف ، فإن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي اعتمد أطارا مرجعيا يستند على المبادئ المكرسة في الدستور والمثلة أساسا في دولة القانون ، التعددية الحزبية ، الفصل بين السلطات ، حيادية الإدارة ، المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية وكذا الحريات الفردية والجماعية للمواطنين ، هذه الأهداف والغايات من شأنها أن تجعل من طائفة الموظفين العموميين يستفيدون من الضمانات والحقوق المستمدة من الأحكام الدستورية لاسيما ضمانات حرية الممارسة السياسية وعدم التمييز بسبب الآراء السياسية المعبر عنها والتي تستمد بدورها مشروعيتها من مبادئ التنظيم الديمقراطي الذي انتهجته البلاد .

وبذلك ، فإنه يحق لكل موظف حرية الممارسة السياسية والانتماء أو عدم الانتماء إلى أي حزب سياسي ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتأثر الحياة المهنية للموظفين المرشحين لعهد انتخابي سياسية بسبب الآراء التي يعبرون عنها قبل أو أثناء تلك العهدة ، وحسنا ما فعل المشرع الجزائري عندما ضمن عدم التأثير الحياة المهنية للموظف في حال عدم انتمائه إلى أي حزب سياسي .

هذه الضمانات المستمدة مباشرة من الأحكام الدستورية إنما تتم على نية المشرع الجزائري في تكريس مبادئ وأسس التنظيم الديمقراطي وحياء الإدارة العامة ، فحياة الإدارة العامة يعتبر مبدأ أساسيا وضروري لإرساء أسس التنظيم الديمقراطي في البلاد .

غير أنه وبغية حماية حرية الموظف العام وضمان عدم انحيازه من جهة وضمان تحقيق حياة الإدارة واستقلاليتها من جهة أخرى ، فإن المشرع الجزائري وبالمقابل لذلك نص على حالات المنع التي لا يمكن خلالها ممارسة الحياة السياسية لبعض طوائف الموظفين وكذا بعض النشاطات والحالات ، بحيث يمكن رد حالات المنع المنصوص عليها قانونا إلى نوعين من حالات المنع :

أولا : حالات المنع التي تطال فئة معينة من الموظفين أو الأعوان العموميين ، وتتجسد في منع بعض الوظائف أو المناصب أو أسلاك الموظفين بحكم طبيعة المهام التي يمارسونها والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية التي يقدمونها للمجتمع من حق الممارسة السياسية والانتماء إلى أي حزب سياسي.

ثانيا: حالات المنع التي تطال بعض النشاطات وبحكم طبيعتها فإنها لا تتلاءم مع ممارسة وظيفة عمومية هذه الحالات أو النشاطات التي تجعل الموظف في وضعية لا تسمح له القيام بواجباته القانونية بكل استقلالية ، وتمثل هذه الحالات أساسا في:

1-المادة 14 ، دستور 1996 ، دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية

1/ تولى عهدة انتخابية أو سياسية ، بحيث انه لا تتلاءم صفة الموظف مع ممارسة عهدة انتخابية على المستوى الوطني أو المحلي بصفة دائمة وبكامل الوقت وهو الأمر الذي جسده القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال الانتداب بقوة القانون لكل موظف مستدعى لتولي عهدة انتخابية لدى جماعة إقليمية ، هذا الإجراء الذي من شأنه ضمان حياد الموظف عند أدائه لمهامه.

2/ تولى رئاسة حزب سياسي ، فالموظف لا يمكنه ممارسة مهام الوظيفة العمومية وتوليها في نفس الوقت رئاسة حزب سياسي وما تنطوي عليه هذه الرئاسة من التفرغ التام والكامل للممارسة السياسية وما قد ينجر عنها كذلك من عدم الحياد والاستقلالية. وبالتالي فإنه لا يمكن للموظف تولى رئاسة أي حزب سياسي وحالة المنع هنا نهائية. فالمشروع الجزائري وانطلاقاً من مبدأ استقلالية الإدارة وحيادها لم يدرج ضمن أحكامه أي وضعية قانونية يحتفظ من خلالها الموظف بمرتبه يمكن أن يوضع فيها لممارسة عهدة سياسية لاسيما عند توليه رئاسة حزب سياسي ، وذلك على العكس من ممارسة عهدة انتخابية التي يمكن ممارستها بواسطة وضعية الانتداب<sup>1</sup>. غير انه ، لم يمنع المشروع الجزائري الموظف الذي يرغب في ممارسة مهام عضو مسير في حزب سياسي من الاستفادة بقوة القانون من الوضع في الاحالة على الاستيداع هذه الوضعية التي ينجر عنها الانقطاع المؤقت لعلاقة العمل وتوقيف الراتب وكذا الحق في الاقدمية والترقية في الرتبة او الدرجات.

ومهما يكن الامر ، فإنه يمنع على الموظف العام ان يستغل وظيفته او منصبه او مسؤوليته لأغراض سياسية او حزبية من شأنها ان تسيء بمصلحة او سمعة المؤسسة او الادارة العمومية التي ينتمي اليها ، ويتعين عليه بذلك ان يحترم سرية المعلومات والوثائق التي يحصل عليها او يطلع عليها بمناسبة مزاولته لمهامه المهنية وذلك حتى بعد الانتهاء من مهامه ما لم ينص القانون او السلطة السلمية على خلاف ذلك ، وعليه فإنه لا يجوز للموظف ان يعيق السياسات او الاستراتيجيات او يؤثر بسبب انتمائه السياسي او توجهاته الايديولوجية على القرارات والانشطة التي تعدها وتتخذها وتطبقها الادارة.

### المطلب الثاني: الضمانات التي كرسها المشروع الجزائري في عمليات التوظيف

#### الفرع الاول: أهمية نزاهة عمليات التوظيف

تُعَدُّ نزاهة عمليات التوظيف عنصراً حيوياً لا يمكن الاستغناء عنه من أجل بناء بيئات عمل فعّالة وصحية. يتجلى تأثير هذه النزاهة في القدرة على جذب الكفاءات المتميزة، حيث يشعر المرشحون بقيمة التنافس العادل، ومن ثم يزيد لديهم الاهتمام بالانخراط في المؤسسات التي تعزز مبادئ الشفافية والعدالة. إن ضمان عدم وجود تمييز أو محاباة في إجراءات التوظيف يساهم في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل إيجابية وتحسين الروح المعنوية العامة<sup>2</sup>.

علاوةً على ذلك، تلعب نزاهة عمليات التوظيف دوراً رئيسياً في تقليل معدلات دوران العمل، حيث يؤدي الاعتراف بالجدارة والكفاءة إلى بناء انتماء وثقة متبادلة بين الموظف وصاحب العمل. كما تساهم هذه النزاهة في الحفاظ على سمعة المؤسسة، وهو ما قد يكون العامل الحاسم في قدرتها على المنافسة في السوق، خاصة في الأحيان التي تتطلب توفر الكفاءات المتخصصة في مجالات متعددة. إن الخبرات السلبية الناتجة عن قضايا التوظيف غير النزاهة قد تؤدي إلى تداعيات خطيرة تشمل انخفاض الإبداع وظهور ولاء ضعيف تجاه المؤسسة.

وفي سياق الوعي المجتمعي المتزايد حول العدالة والمساواة، تُعتبر نزاهة عمليات التوظيف أداة فعّالة لتعزيز التنوع والشمولية في أماكن العمل. الأماكن التي تُحترم فيها هذه المبادئ تُظهر زيادة في الابتكار والتجديد، نتيجة لتجمع وجهات نظر وتجارب متنوعة. وبالتالي، فإن التأكيد على نزاهة التوظيف ليس مجرد التزام قانوني أو أخلاقي، بل يمثل

1- عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الاداريين ، مطبعة مزوار ، الوادي 2011  
2- بوادي مصطفى ، حماية الوظيفة العامة كاجراء وقائي من الفساد في الجزائر ، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر 2019

استراتيجية تساهم في زيادة كفاءة الأداء التنظيمي وتعزيز الاستدامة الاقتصادية. إن إدماج هذه المبادئ ضمن ثقافة العمل يعتمد على التزام صادق من جميع المستويات الإدارية، مما ينعكس إيجاباً على نتائج الأعمال ويساهم في النجاح المستدام.

### الفرع الثاني: المبادئ الأساسية لنزاهة التوظيف

تُعَدُّ نزاهة عمليات التوظيف أحد أهم الأبعاد التي تساهم في تعزيز الممارسات الوظيفية الفعالة. تتضمن المبادئ الأساسية لنزاهة التوظيف مجموعة من القيم والمعايير التي يجب على المؤسسات الالتزام بها لضمان العدالة والشمولية. من هذه المبادئ، يُعتبر الشفافية أحد العناصر الجوهرية، حيث يتعين على المؤسسات الكشف عن كافة المعلومات المتعلقة بالوظائف المتاحة، ومتطلبات التقديم، وآليات التقييم. هذه الشفافية تساهم في بناء الثقة بين المتقدمين وصاحب العمل، مما يدعم سمعة المؤسسة ويمكنها من جذب أفضل الكفاءات.

علاوة على ذلك، يُعتبر تكافؤ الفرص مبدأً أساسياً في عمليات التوظيف نزيهة. ينبغي أن تُعطى جميع الأفراد فرصاً متساوية للتقدم، بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية أو الاجتماعية. إن عدم التمييز في هذه العملية لا يساهم فقط في الترويج لممارسات عادلة، بل يرتبط أيضاً مباشرة بتعزيز التنوع داخل فرق العمل، مما يُحسن الأداء ويساعد في تناول المشكلات من زوايا متعددة.

أخيراً، يُعتبر الاحتراف والمهنية ضرورة ملحة في عملية التوظيف. فالتقييم الموضوعي للمرشحين، بعيداً عن التحيزات الشخصية، يُعدُّ من الأسس التي تضمن استقطاب الأفراد الأكفأ. يتطلب ذلك استخدام أدوات تقييم موحدة ومعايير محددة تساهم في توجيه القرارات بشكل منطقي وعادل. من خلال اعتماد هذه المبادئ الأساسية، تُؤسِّس المؤسسات بيئة عمل تدعم الفضائل الإيجابية وتضمن استدامة النجاح على المدى البعيد.

### الفرع الثالث: الممارسات الجيدة في التوظيف

تعتبر الممارسات الجيدة في التوظيف مبادرة أساسية لضمان تحقيق النجاحات المؤسسية ودعم التطور المهني للأفراد. تمتد هذه الممارسات لتشمل مجموعة من الاستراتيجيات والتي تهدف إلى تحسين كفاءة العملية التوظيفية وضمان اختيار الكفاءات المناسبة بما يتلاءم مع احتياجات المؤسسة وثقافتها. يعد التوظيف الجيد عملية تتطلب دراسة متأنية للعوامل المؤثرة في نجاح الموظفين، بما في ذلك المهارات الفنية، القيم الشخصية، والقدرات التكيفية. إن الاستثمار في طرق التوظيف الفعالة يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الروح المهنية والشعور بالانتماء بين الأفراد، مما ينتج عنه زيادة الإنتاجية والابتكار.

يتطلب التوظيف الجيد استخدام أدوات وأسس مستندة إلى الأبحاث والدراسات المعتمدة، حيث تعتبر المفاهيم الرئيسية مثل الوصف الوظيفي الدقيق ووضع معايير واضحة للتقييم من العناصر التي تساهم في اختيار المرشحين الأكثر ملاءمة. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن العملية التوظيفية الفعالة بناء علاقات مهنية مع المؤسسات التعليمية والتدريبية، مما يساهم في جذب المواهب الشابة وتعزيز فرص الابتكار داخل العمل. لذا، فإن تبني استراتيجيات توظيف متطورة، مثل استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، يعد أمراً جوهرياً لنجاح المؤسسات في إعداد قوة عمل قادرة على مواجهة التحديات المتجددة في سوق العمل<sup>1</sup>.

علاوة على ذلك، يجب على المؤسسات أن تبني ممارسات توظيف خالية من التحيز تستند إلى عدالة وشفافية كاملة. يتطلب ذلك إنشاء بيئة تتمتع بالتنوع والشمولية، حيث تتاح الفرص لجميع الأفراد بغض النظر عن خلفياتهم. تساهم هذه الممارسات في تحسين سمعة المؤسسة، وتعزيز من قدرتها على استقطاب المواهب المتميزة، مما يعكس

<sup>1</sup> - عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين ، مطبعة مزوار ، الوادي 2011

التزامها بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل. في ضوء ما تقدم، تظهر الممارسات الجيدة في التوظيف كضرورة استراتيجية تتجاوز مجرد شغل الوظائف، لتشمل بناء ثقافة مؤسسية صحية تدعم النجاح والنمو المستدام.

### أولاً/ إجراءات الاختيار

تُعدُّ إجراءات الاختيار في عملية التوظيف عنصرًا أساسيًا في هيكل أي مؤسسة حيث تساهم بشكل كبير في ضمان نجاح المؤسسات من خلال تكوين فرق عمل متميزة. تتجاوز هذه الإجراءات مجرد تقييم المرشحين لممارسة الوظائف المعنية، بل تمتد لتشمل تحديد كفاءاتهم ومهاراتهم، بالإضافة إلى توافقتهم مع ثقافة المنظمة وأهدافها. إن الفهم العميق لإجراءات الاختيار يمكن أن يُعزِّز فعالية العمليات، مما يساهم في استقطاب المواهب المناسبة وبناء كوادر قادرة على دفع الابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

تتضمن عملية الاختيار عدة مراحل هامة بدءًا من صياغة الوصف الوظيفي، الذي يُشكِّل أساسًا يُبنى عليه جميع الإجراءات اللاحقة. يتبع ذلك مرحلة الإعلان عن الوظيفة، حيث يُوجَّه التركيز إلى استراتيجيات التسويق الجذابة التي تجذب أفضل المرشحين. بعد ذلك، يتم تقييم الطلبات الواردة من قبل لجان الاختيار، مع الأخذ في الاعتبار معايير محددة تتعلق بالخبرات والتأهيل الأكاديمي. ومن ثم، تأتي مرحلة المقابلات، التي تُعدُّ من أهم الأدوات في تقييم المتقدمين، حيث تُعطى فيها الفرصة للمرشحين لإظهار مهاراتهم في التواصل والتحليل وحل المشكلات، وهي صفات أساسية لأي موظف ناجح.

تبدأ بعد المقابلات مرحلة الاختيار النهائي، والتي تتطلب اتخاذ قرارات مدروسة بناءً على تحليلات دقيقة للبيانات الواردة من جميع المراحل السابقة. تساهم هذه القرارات ليس فقط في اختيار المرشحين الأنسب، بل أيضًا في تعزيز سمعة المنظمة كمكان عمل مرموق يتطلَّع إليه العديد من المحترفين. في النهاية، تمثل إجراءات الاختيار في عملية التوظيف أداة استراتيجية ذات أهمية بالغة، يجب التعامل معها بعناية واحترافية لضمان جذب الكفاءات التي تتماشى مع مستقبل المؤسسة وتوجهاتها.

### ثانياً/ تقييم المرشحين

تُعدُّ عملية تقييم المرشحين خطوة حيوية في مجال التوظيف، حيث تلعب دورًا محوريًا في ضمان توافق المهارات والخبرات مع متطلبات العمل المحددة. تعتبر هذه العملية عملية دقيقة تتطلب إضافة إلى المعرفة بالمهارات الفنية، فهما عميقًا لطبيعة العمل واحتياجات المؤسسة. يتمثل الهدف الأساسي من التقييم في اختيار الأفراد الأكثر كفاءة الذين يمكنهم تقديم قيمة مضافة للمؤسسة، مما يساهم في تحفيز النمو والابتكار.

يتضمن تقييم المرشحين مجموعة من الأساليب والأدوات المصممة لتقدير مدى ملاءمتهم للوظائف المطروحة. يُعد التحليل الدقيق للبيانات المستندة إلى السيرة الذاتية، بالإضافة إلى المقابلات ووسائل القياس النفسية، من الممارسات الشائعة في هذا السياق. تعتمد المؤسسات على معايير موضوعية لتقليل التحيز وضمان اتخاذ قرارات مدروسة تركز على أساس علمي، مما يساهم في تعزيز ثقافة العمل الفعالة داخل المنشأة<sup>1</sup>.

علاوة على ذلك، يتطلب تقييم المرشحين الاستناد إلى استراتيجيات تتسم بالتكامل والشمولية، حيث يجب أن تكون العملية مرنة وقابلة للتكيف مع التغيرات السريعة في بيئات العمل المعاصرة. تُمثل النماذج الجديدة من تقييم الأداء، التي تعتمد على تحليل البيانات الكبيرة، تحولاً في كيفية تقييم المرشحين، مما يعطي المؤسسات رؤى أعمق وقدرة

<sup>1</sup> - عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر ، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين ، مطبعة مزوار ، الوادي 2011

أكبر على اتخاذ القرارات. في الختام، تظهر أهمية تقييم المرشحين في إنهاء عملية التوظيف بصورة تتماشى مع الرسالة والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، بهدف بناء فرق عمل قادرة على مواجهة التحديات وتحقيق التفوق.

### الفرع الرابع : دور التكنولوجيا في ضمان النزاهة

تعتبر النزاهة في التوظيف من القضايا الأساسية التي تسعى العديد من المؤسسات إلى تحقيقها، حيث تؤثر تلك النزاهة بشكل مباشر على كفاءة وفاعلية الأجهزة الإدارية والقيادية في أي منظمة. تمثل عمليات التوظيف المقدمة فرصة حساسة لتجسيد قيم العدالة والمساواة، فهي لا تقتصر على اختيار الأفراد المؤهلين فحسب، بل تشمل أيضاً ضمان أن يتم ذلك بطريقة تعكس الالتزام بالشفافية ومكافحة التمييز. في هذا السياق، تبرز التكنولوجيا كأداة فعالة تدعم تحقيق النزاهة في هذه العمليات، حيث تساهم في إعادة هيكلة كيفية إجراء التوظيف وتقليل الفجوات التي قد تؤدي إلى تفشي الممارسات غير العادلة.

تتعدد الوسائل التكنولوجية المستخدمة لتعزيز النزاهة في التوظيف، من بينها الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية، والتي تتمتع بقدرة علي تحليل بيانات المرشحين بشكل أكثر موضوعية. تتيح هذه الأنظمة تصفية المرشحين بناءً على معايير محددة مسبقاً، مما يقلل من تأثير التحيزات الشخصية. كذلك، فإن استخدام الذكاء الاصطناعي يعزز من قدرة المؤسسات على استقطاب المواهب المناسبة من خلال تحليل الاتجاهات والتوجهات في البيانات. كما أن التوظيف القائم على التحليلات يمكن أن يوفر رؤية أوضح حول مدى التزام المنظمة بممارسات توظيف عادلة، مما يساهم في إعادة بناء الثقة بين الموظفين والإدارة.

إن التكنولوجيا لا تعزز فقط من النزاهة، بل تطور أيضاً أولويات التوظيف ككل من خلال توفير حلول مبتكرة تساهم في تحقيق الاستدامة. فمن خلال المنصات الرقمية التي توفر للمستخدمين إمكانية التفاعل والمشاركة، يتمكن الأفراد من مراجعة تجاربهم وتقديم الملاحظات حول عمليات التوظيف. هذه الديناميكية لا تضمن فقط الانفتاح على آراء المرشحين، بل تساهم أيضاً في تحسين السياسات التوظيفية بصفة مستمرة. لذا، فإن دمج التكنولوجيا في عمليات التوظيف يعد خطوة استراتيجية نحو تعزيز الممارسات الأخلاقية وضمان النزاهة.

### الفرع الخامس: نزاهة التوظيف

تتسم نزاهة التوظيف بالضرورة في أي نظام إداري يرنو إلى تحقيق العدالة والمساواة، ويرتبط ذلك بشكل وثيق بالتحديات التي يمكن أن تؤثر سلباً على العمليات التوظيفية. في عالم يتسم بالتنافس الشديد، ينبغي على المؤسسات تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة، حيث تُعتبر الأخيرة ضرورة لبناء الثقة بين الموظفين والإدارة. إن جميع الأعمال، بغض النظر عن طبيعتها أو حجمها، تعتمد على الكفاءات البشرية، ما يجعل التوظيف العادل والمبني على الكفاءة ضرورة استراتيجية وليس مجرد خيار. من هنا، يجب التطرق إلى العقبات العملية والمعنوية التي قد تعترض سبيل تحقيق هذه النزاهة<sup>1</sup>.

إن التحديات التي تواجه نزاهة التوظيف تتنوع بين الضغوطات السياسية، والمخاوف من التمييز، وكذلك تأثير العلاقات الشخصية أو المحسوبية. تتجلى هذه الضغوط في شكل ممارسات غير أخلاقية مثل التوظيف بناءً على العلاقات الشخصية بدلاً من المؤهلات الموضوعية، ما يؤدي إلى انخيار المعايير التي تنظم عملية الاختيار. علاوة على ذلك، تظهر تحديات إضافية تتعلق بتطبيق السياسات والإجراءات المعتمدة، مما يعكس الحاجة الملحة لتطوير أنظمة فعالة تكافح مثل هذه الممارسات.

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى ، حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر ، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر 2019

يقي سؤال أساسي مطروحاً حول كيفية تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز نزاهة عملية التوظيف، مما يستدعي اعتماد معايير صارمة وتدريبات مستمرة للكوادر البشرية المعنية. ويتطلب هذا الأمر من الجهات المختصة مراجعة دورية لسياساتها وضوابطها، مع توفير قنوات للتقارير والتفاعل الإيجابي مع الموظفين. الإصرار على تحقيق نزاهة التوظيف ليس فقط واجباً أخلاقياً، وإنما أيضاً عنصر حاسم لضمان استمرارية النجاح والتطور.

### أولاً/التحيز في الاختيار

تتخذ مظاهر التحيز في عملية الاختيار أشكالاً متعددة، تتراوح من التحيز اللاواعي إلى التحيز المعتمد على مجموعة من الافتراضات المسبقة حول المتقدمين للوظائف. فعلى سبيل المثال، قد يتم تفضيل المرشحين بناءً على معايير معينة مثل الجنسية، العرق، أو حتى المستوى التعليمي، بدلاً من تقييم المهارات والكفاءات الحقيقية التي يمتلكها الفرد. تؤكد الأبحاث والدراسات أنه حتى في ظروف الاستعداد المتساوي، فإن الانحيازات تبرز في عمليات اتخاذ القرار، مما يُفضي إلى اختياراً غير متوازن أو تفضيلي، مما يؤثر سلباً على التنوع والشمول داخل المؤسسة.

علاوة على ذلك، يتطلب تقليل آثار التحيز في التوظيف محاولة واعية لتطوير استراتيجيات فعالة تعزز من عدالة العمليات الإدارية. ينبغي على المؤسسات تنفيذ تدريبات مبنية على الوعي بالتحيزات، وإصدار سياسات توظيف تشمل تقييمات منهجية ومتكافئة. يتعين أيضاً قياس أداء الإجراءات المتبعة بصفة دورية للتأكد من فعاليتها في الحد من التحيز، وبالتالي تعزيز بيئة عمل تضمن تكافؤ الفرص وتبني التنوع في القوى العاملة. إن الفهم العميق لجوانب هذا التحيز ومعالجته بطرق متكاملة يساهم في تطوير بيئات عمل أكثر عدلاً وإنصافاً.

### ثانياً/الفساد والممارسات غير الأخلاقية في التوظيف

يُعتبر الفساد والممارسات غير الأخلاقية في التوظيف من القضايا الجوهرية التي تعاني منها العديد من المؤسسات في مختلف أنحاء العالم. تعود جذور هذا الفساد إلى أنظمة العمل والرتابية الإدارية، حيث يمكن أن يساهم التحيز الشخصي في تكريس الفجوات الاجتماعية والاقتصادية. هذه الممارسات لا تؤثر فقط على العاملين الأفراد، بل تهدد أيضاً بنجاح المؤسسات واستدامتها، مما يجعلها قضية هامة تتطلب اتخاذ إجراءات عاجلة وفعالة.

أحد أبرز أشكال الفساد في التوظيف هو المحسوبية، حيث تُفضل بعض الأفراد على آخرين بناءً على علاقاتهم الشخصية أو الروابط الأسرية بدلاً من كفاءاتهم ومهاراتهم. مثل هذه الممارسات تؤدي إلى استبعاد الأفراد المؤهلين، مما يرفع من سقف الفشل والمرتبات غير المستحقة في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي الفساد في التوظيف إلى خلق بيئة عمل غير عادلة وغير صحية، مما ينعكس سلباً على الروح المعنوية للعاملين ويؤثر على الأداء العام للمؤسسة<sup>1</sup>.

الجدير بالذكر أن الفساد والممارسات غير الأخلاقية في التوظيف ليست مجرد تحديات فردية، بل هي مشكلة مؤسسية تتطلب تغييرات هيكلية. إن تعزيز الشفافية والمساءلة في عمليات التوظيف، بالإضافة إلى تنفيذ استراتيجيات صارمة للتقليل من أي شكل من أشكال التلاعب أو التحيز، يعدّ أمراً أساسياً لضمان العدالة في هذه العملية. ومن هنا، تشكل هذه القضية محور البحث في هذا العمل، حيث سيتم استعراض العوامل المؤدية إلى الفساد وآثاره المدمرة، مع اقتراح حلول فعالة يمكن أن تساهم في تحسين معايير التوظيف وضمان نزاهتها.

### المطلب الثالث : النزاهة والشفافية

<sup>1</sup> ، ص 2004- رناي فريد، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة تيزي وزو،

### الفرع الأول : تعزيز النزاهة

تعتبر النزاهة في التوظيف جوهرًا أساسيًا لضمان تحقيق العدالة والشفافية في عملية اختيار المرشحين للوظائف. تعكس هذه الاستراتيجية الجوانب الأخلاقية والقانونية التي يجب أن تتبناها المؤسسات لضمان عدم التمييز والتحيز في الاختيار. ففي ظل الديناميات الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة، يُنظر إلى عمليات التوظيف على أنها ليست مجرد خطوات إجرائية، بل هي انعكاس للقيم المؤسسية ووجهات النظر الثقافية. تساهم استراتيجيات تعزيز النزاهة في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهداف أكثر توازنًا وشمولية، مما يساهم في بناء بيئة عمل خالية من التحيز وتعزيز التعددية.

تتضمن استراتيجيات تعزيز النزاهة في التوظيف مجموعة متنوعة من الممارسات والآليات، التي تهدف إلى تحقيق معايير عالية من الشفافية. يتطلب هذا الأمر تطوير سياسات توظيف شاملة وواضحة، تتيح للمؤسسات تحديد معايير التقييم والمقابلات بشكل دقيق، مما يساهم في ضمان تحقيق العدالة في الفرص الممنوحة لجميع الأفراد. علاوة على ذلك، من الضروري إشراك مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة في عملية اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى تحسين النتائج وتخفيف حدة التحيزات المحتملة. يتطلب كل ذلك التزامًا قويًا من الإدارة العليا، بالإضافة إلى تدريب وتوعية الموظفين حول أهمية النزاهة في جميع مراحل عملية التوظيف.

تسهم هذه المبادرات ليس فقط في تعزيز سمعة المؤسسة، ولكن أيضًا تساهم في رفع مستوى الإبداع والإنتاجية على المدى الطويل. إدارة الموارد البشرية التي تتبنى استراتيجيات تعزز النزاهة تعكس صورة إيجابية أمام العملاء والمجتمع، مما يولد ثقة أكبر ويعزز الالتزام لدى الموظفين الحاليين ويجذب أفضل المواهب. في هذا السياق، يمكن أن تُنظر النزاهة في التوظيف باعتبارها عنصرًا حيويًا لنجاح المؤسسة وازدهارها، حيث تشكل الأساس لخلق بيئة عمل تعكس قيم الشفافية والعدالة.

واجب النزاهة : ويقصد به تصرف الموظف بامانة وفق ما تقتضيه الوظيفة التي يمارسها تحقيقًا للمصلحة العامة

### الفرع الثاني : الشفافية في التوظيف

تعتبر الشفافية إحدى الركائز الأساسية التي تمثل أهمية محورية في عمليات التوظيف الحديث. عمليًا، تتجاوز هذه الشفافية مجرد الإفصاح عن المعلومات، حيث تتعلق أيضًا بكيفية إدراك المرشحين لبيئة العمل وثقافتها. في ظل عالم يتجه نحو الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، باتت المؤسسات ملزمة بتبني سياسات توظيف شفافة تعزز من مفهوم المساواة وتكافؤ الفرص. تشير الدراسات إلى أن تطبيق مبادئ الشفافية في التوظيف يمكن أن يساهم في زيادة الثقة بين الأفراد والمؤسسات، مما يعزز من ولاء الموظفين ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي.

إن وجود نهج شفاف في عمليات الاختيار والتوظيف يمنح المرشحين فهمًا أوضح عن المعايير المطلوبة، مما يساعدهم على تقييم مؤهلاتهم بشكل دقيق ومعرفة كيف يمكنهم تحسين أنفسهم للوصول إلى تلك المعايير. علاوة على ذلك، تعزز الشفافية من انفتاح الحوار بين الإدارة والمرشحين، حيث يمكن أن تُعبر المؤسسات عن توقعاتها بوضوح، مما يقلل من الغموض الذي قد يسيطر على التجربة التوظيفية. في هذا السياق، تساهم المنصات الإلكترونية وأدوات التقنية الحديثة في تعزيز هذه الشفافية، إذ تتيح تبادل المعلومات بسهولة وسرعة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى ، حماية الوظيفة العامة كاجراء وقائي من الفساد في الجزائر ، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر 2019

باختصار، تمثل الشفافية في التوظيف عاملاً حاسماً لا يمكن تجاهله، نظراً لما تحمله من آثار إيجابية لكل من المرشحين والمستثمرين في الموارد البشرية. من خلال تعزيز المفاهيم المرتبطة بالشفافية، لا تساهم المؤسسات فقط في تحقيق مستويات أعلى من العدالة والمساواة، بل تعمل أيضاً على تحسين أدائها العام وسمعتها في السوق. استناداً إلى تلك المبادئ، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه الشفافية في تعزيز فعالية عمليات التوظيف، ومدى تأثيرها في خلق بيئات عمل مستقرة ومبدعة.

### الفرع الثالث: دور وسائل الإعلام

تعد وسائل الإعلام أحد العناصر الأساسية في تعزيز نزاهة عملية التوظيف، وهي تلعب دوراً محورياً في تشكيل الرأي العام وتعزيز الشفافية والمساءلة في هذا المجال الحيوي. إن التوظيف ليس مجرد عملية تتعلق باختيار شخص لملء وظيفة، بل هو ارتباط وثيق بين الأفراد والمؤسسات، وله تداعيات عميقة على جودة العمل ونجاح المنظمات. لذا، فإن ضمان نزاهة هذه العملية يتطلب تضامراً الجهود بين مختلف الأطراف، بما في ذلك وسائل الإعلام، التي تتميز بقدرتها على الوصول إلى جمهور واسع ونقل المعلومات بشكل سريع.

تعمل وسائل الإعلام على تسليط الضوء على ممارسات التوظيف، موجهة انتباه المجتمع نحو الأساليب العادلة وغير العادلة في اختيارات المرشحين. من خلال التقارير الصحفية، والبرامج التلفزيونية، والمقالات الإلكترونية، يمكن لوسائل الإعلام أن تبرز قصص النجاح أو الفشل في عمليات التوظيف، مما يساهم في خلق بيئة تنافسية تعتمد على الكفاءة والمهنية. على سبيل المثال، قد تكشف تحقيقات استقصائية عن فساد في عمليات التوظيف أو تمييز ضد فئات معينة، مما يستدعي تدخل السلطات المختصة لتصحيح المسار وضمان نزاهة العملية.

إضافة إلى ذلك، تساهم وسائل الإعلام في تحسين الوعي العام من خلال توفير المعلومات المتعلقة بالحقوق والواجبات في سياق التوظيف، كما أنها تساعد على تعزيز ثقافة الالتزام بالقوانين المعمول بها. إن النشر المنتظم للمقالات والتقارير المتعلقة بالممارسات المثلى في التوظيف، بالإضافة إلى تسليط الضوء على قصص النجاح للمؤسسات التي تبني استراتيجيات شفافة، يعزز من مصداقية هذه العمليات. وبالتالي، يشكل دور وسائل الإعلام جزءاً لا يتجزأ من المنظومة الرامية إلى ضمان عملية توظيف نزيهة وفعالة، معززة بذلك الثقة بين الأفراد والمؤسسات<sup>1</sup>.

1-نوال مغزيلي، دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تعزيز مؤشرات الحكم الرشيد، كلية العلوم الساسية، جامعة صالح بونديرة، قسنطينة، 1918، ص24

## الخلاصة :

تناول هذا الفصل الضمانات المقررة للموظف العام على ضوء احكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث انه ومنذ صدور الامر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، كرس المشرع الجزائري ولأول مرة ما يعرف بالضمانات المقررة للموظف العام ضمن الباب الثاني منه تحت عنوان " الضمانات وحقوق الموظف وواجباته "

تتمثل هذه الضمانات في مجموعة الحقوق الدستورية التي ضمنها المشرع الجزائري لطائفة الموظفين العموميين نظرا لخصوصيتها وأهميتها وتميزها عن غيرها من الحقوق المكرسة لهم بموجب قوانين الوظيفة العمومية المختلفة.

## الخاتمة:

وصلنا من خلال فصول هذا البحث إلى نهاية مناقشة موضوع ماهي ضمانات نزاهة عمليات التوظيف؟

تعتبر ضمانات نزاهة عمليات التوظيف من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والاستدامة في المؤسسات. في هذا السياق، يتعين على الهيئات المتخصصة والإدارات المعنية أن تضع معايير واضحة ومحددة لضمان أن تكون جميع عمليات التوظيف متساوية وعادلة، بعيداً عن أي تمييز أو انحياز. فعندما تلتزم المؤسسات بهذه المعايير، يتم تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، مما يؤدي إلى تحسين البيئات الوظيفية وزيادة الإنتاجية. من الضروري أيضاً أن تتضمن هذه المعايير آليات للمراقبة والتقييم المستمر، حيث تسهم في تعزيز الشفافية في الإجراءات ونتائج التوظيف.

علاوة على ذلك، تتطلب ضمانات النزاهة وجود قوانين وأنظمة فعالة تدعم عملية التوظيف العادل وتكافح أي ممارسات غير قانونية. يجب أن تتضمن السياسات فعالية التشغيل والتوظيف القائمة على الكفاءة، بالإضافة إلى توفير الوسائل اللازمة لتقديم الشكاوى والتظلمات دون خوف من الانتقام أو التمييز. من هنا تبرز أهمية التثقيف والتدريب المستمر لكل من القائمين على عمليات التوظيف والموظفين، من أجل بناء وعي شامل حول مبادئ النزاهة في بيئات العمل.

في الختام، يمكن القول إن نجاح عمليات التوظيف يعتمد بشكل أساسي على التزام المؤسسات بمبدأ النزاهة، مما يؤدي إلى تقليل الفساد وزيادة أهميتها في المنظمات. إن استثمار الوقت والموارد في تطوير سياسات وممارسات فعالة يسهم في بناء ثقافة مؤسسية تشجع على التميز والنزاهة، مما يعكس في النهاية صورة إيجابية عن المؤسسة ويعزز قدرتها التنافسية في السوق. باتباع خطوات متنوعة وشاملة، يمكن تحقيق بيئة عمل تحتمل النزاهة فيها مكانة مركزية، مما يضمن استدامة نجاح المؤسسات في مجالاتها.

هذه هي أهم النتائج التي أوصلتنا إليها جولتنا المتواضعة مع هذا البحث، وهي نتائج بالقدر الذي تبعته من الطمأنينة على واقع التوظيف من الناحية النظرية، بتوفير الدولة لترسانة قانونية لتنظيم شؤون التوظيف والموظفين، وإنشاء هيكل وأجهزة أنيط بها جانب التطبيق لذلك، إلا أن واقع الحال، يدفع لاحتمال لفتح آفاق البحث أمام أفكار تتطلب المزيد من البحث والتنقيب...

فمن البديهي أن عمليات التوظيف، إذا ما جانبت التنظيم المعمول به، فمآلها حتما الإبطال، لعدم مصداقيتها، لأن التصريح بعدم صحة الإجراءات هو الآخر مكرس قانوناً، وخولت هيئات الوظيفة العمومية سلطة ممارسته، لكن إذا كان واقع الحال لا ينطبق على ما ذكرناه سابقاً من

أحكام قانونية، فمن المؤكد أنه لم يبق سوى مناقشة مدى إحترافية الجهاز البشري القائم على تطبيق القانون، سواء على مستوى الإدارة المخولة صلاحيات التعيين، أو على مستوى الهياكل المكلفة بشؤون التوظيف والموظفين، ومن ثم نرى أن يفتح النقاش الجديد حول الإجراءات الواجب إتخاذها للقضاء على التصرفات التي تصدر من حين لآخر، عن ممثلي تلك الجهات الإدارية، دون إتزام العمل بمعيار الكفاءات والتناسب بين المؤهلات والمناصب المراد شغلها، ولا يخفى بهذا الشأن، ما ينجم من سير نحو مصير مجهول للإدارة العمومية ككل..

فمن غير اللائق أن تنفق الدولة الأموال الباهضة، في سياسة التكوين وتخرج الأجيال، ثم لا يكون من صميم إهتماماتها البحث عن آليات صارمة لسياسة توظيف تنتهجها، يحترم من خلالها، على الأقل عنصر الكفاءة والإستحقاق للمتقدمين لطلب الوظيفة أو الراغبين في الترقية نحو وظائف أعلى تلائم طموحهم وقدراتهم..

إن الخوض في ما اقترحنه من نقاش، يستلزم إثراء الإمام بالموضوع من وجهة نظر القانون الإداري، وعلم الإدارة العامة على السواء، لإرتباطه الوثيق بتسيير الكفاءات البشرية وطرق إختيارها، لذا يحسن بنا أن نتوقف عند هذا القدر، لغاية أن نجد هذا الأفق، من يلج ضبابه بالبحث الموفق والنقاش المثمر حتى تتوضح الحلول، ويعطى كالذي حق حقه ...

والله الموفق، وهو الهادي إلى سواء السبيل.

	شكر و عرفان
	اهداء
أ	مقدمة
<b>الفصل الاول : مفهوم الوظيفة العمومية والتوظيف</b>	
6	<b>المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية</b>
6	<b>المطلب الأول: تعريف الوظيفة العمومية والموظف العام</b>
6	<b>الفرع الأول: الفرع الأول: تعريف الوظيفة العمومية</b>
6	أولاً: التعريف اللغوي
6	ثانياً: التعريف الاصطلاحي
7	الفرع الثاني: طبيعة الوظيفة العمومية وتطورها في التشريع الجزائري
7	أولاً: طبيعة الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري
8	ثانياً: تطور الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري
11	<b>المطلب الثاني: تعريف الموظف العمومي</b>
11	الفرع الأول: التعريف الفقهي
12	الفرع الثاني: التعريف التشريعي
13	<b>المبحث الثاني : مفهوم التوظيف</b>
13	<b>المطلب الأول: تعريف التوظيف</b>
13	الفرع الأول: التعريف اللغوي للتوظيف
13	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للتوظيف
14	<b>المطلب الثاني : شروط التوظيف</b>
14	الفرع الأول : نظام المسابقات
15	أولاً/ المسابقات على أساس الاختبارات
17	ثانياً / المسابقات على أساس الشهادات
18	الفرع الثاني : التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية الجزائرية
18	أولاً/ التوظيف المباشر قبل صدور القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006
20	ثانياً/ التوظيف المباشر في ضوء أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006
<b>الفصل الثاني : ضمانات الموظف العام</b>	
22	<b>المبحث الأول : مبادئ الوظيفة العمومية</b>
22	<b>المطلب الأول: مبدأ المساواة</b>
22	الفرع الأول : تعريف مبدأ المساواة
23	أولاً : المواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان
23	ثانياً : الدستور
24	ثالثاً : القوانين و التنظيمات
27	الفرع الثالث : نتائج مبدأ المساواة
27	أولاً : التوظيف دون تمييز لسبب سياسي
28	ثانياً : التوظيف دون تمييز لسبب ديني
28	ثالثاً: التوظيف دون تمييز لسبب الجنس
29	<b>المطلب الثاني : مبدأ الجدارة والاستحقاق</b>
29	الفرع الأول : تعريف مبدأ الجدارة و الاستحقاق في التوظيف
30	الفرع الثاني : المصادر القانونية لمبدأ الجدارة و الاستحقاق
30	أولاً : المواثيق والعهود الدولية
30	ثانياً : الدستور

31	ثالثا : القوانين والتنظيمات
32	الفرع الثالث: أنواع الجدارة و الاستحقاق في التوظيف
32	أولا: الاستحقاق الأخلاقي
34	ثانيا : الاستحقاق الصحي
34	ثالثا : الاستحقاق المهني
35	الفرع الرابع : علاقة مبدأ الجدارة و الاستحقاق بمبادئ الوظيفة العمومية الأخرى
35	اولا : علاقة مبدأ الجدارة و الاستحقاق في التوظيف بمبدأ حياد الإدارة
36	ثانيا : علاقة مبدأ الاستحقاق في التوظيف بمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة
37	<b>المبحث الثاني: ضمانات عمليات التوظيف</b>
37	<b>المطلب الأول: الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري لفائدة الموظفين</b>
37	الفرع الأول: ضمانات حرية الرأي
38	الفرع الثاني: ضمانات عدم التمييز
39	أولا : عدم التمييز بين الموظفين بسبب ارائهم
39	ثانيا: عدم التمييز بسبب الجنس.
39	ثالثا: عدم التمييز بسبب الأصل.
40	رابعا: عدم التمييز بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية.
40	الفرع الثالث : ضمانات حرية الانتماء إلى التنظيمات الجموعية
40	اولا: ضمانات حرية الانتماء الى التنظيمات النقابية
41	ثانيا : ضمانات حرية الانتماء الى التنظيمات الجموعية
42	الفرع الرابع : ضمانات حرية الممارسة السياسية
44	<b>المطلب الثاني: الضمانات التي كرسها المشرع الجزائري في عمليات التوظيف</b>
44	الفرع الاول: أهمية نزاهة عمليات التوظيف
44	الفرع الثاني: التشريعات المتعلقة بالتوظيف
45	اولا/ القوانين المحلية
46	ثانيا/ المعايير الدولية
46	ثالثا/المعايير الأخلاقية في التوظيف
47	رابعا/التحديات التي تواجه نزاهة التوظيف
47	خامسا/المبادئ الأساسية لنزاهة التوظيف
48	الفرع الثالث : الممارسات الجيدة في التوظيف
48	اولا/ إجراءات الاختيار
49	ثانيا/ تقييم المرشحين
50	الفرع الرابع : دور التكنولوجيا في ضمان النزاهة
50	الفرع الخامس: نزاهة التوظيف
51	اولا/التحيز في الاختيار
51	ثانيا/الفساد والممارسات غير الأخلاقية في التوظيف
52	<b>المطلب الثالث : النزاهة والشفافية</b>
52	الفرع الاول : تعزيز النزاهة
52	الفرع الثاني : الشفافية في التوظيف
53	الفرع الثالث: الاستجابة للشكاوى والاعتراضات
53	الفرع الرابع: دور وسائل الإعلام
	الخاتمة

: قائمة المراجع:

1- النصوص القانونية:

أ. دستور 2020 المعدل والمتمم

ب. القوانين:

1- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 32 ، صادر بتاريخ 08 أوت 1978.

2- القانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 ج ر رقم 36، وبالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر رقم 68.

3- القانون 90-416، المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 28، المعدل والمتمم بالقانون 27-91 الصادر في 06 فيفري 1991، ج ر رقم 06

ج- الأوامر:

1- الأمر 62-40 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962، المتعلق بإدماج الموظفين و الأعدان الجزائريين والإطارات المغربية والتونسية والفرنسية في الإطارات الجزائرية ، ج.ر.ر. رقم 15 ليوم 18-09-1962

2- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 1962، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ر. رقم 46

3- د- المراسيم:

المراسيم الرئاسية:

1- المرسوم الرئاسي 88-131 المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، المؤرخ في 04 جويلية 1988، الجريدة الرسمية، العدد.

2- المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المتضمن الإنضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المؤرخ في 16 ماي 1989 الجريدة الرسمية، العدد 20.

3 - المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق باصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادر بتاريخ 08-12-1996

4- المرسوم الرئاسي رقم 99-240، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الصادر في 17 رجب 1420 الموافق 27 أكتوبر سنة 1999 الجريدة الرسمية، رقم 76.

5- المرشوم الرئاسي 372-2000 المؤرخ في 22 نوفمبر 2000، المتضمن إنشاء لجنة إصلاح هيئات و مهام الدولة، ج ر رقم 71 الصادرة في 26 نوفمبر 2000

6 - المرشوم الرئاسي 177-06 المؤرخ في 31 ماي 2006، المتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة)، الجريدة الرسمية، العدد 36، صادر في 31 ماي 2006

7 - المرشوم الرئاسي 304-07، المتضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، صادر في 30 سبتمبر 2007 ج ر، العدد

61

### المراسيم التنفيذية:

1- المرشوم رقم 502-62 المؤرخ في 19-07-1962، المحدد لشروط التعيين في بعض المناصب العليا، ج.ر. رقم 03 المؤرخة في 20-07-1962

2- المرشوم رقم 142-66، المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، المؤرخ في 02 جوان 1966 الجريدة الرسمية، العدد 46.

3- المرشوم التنفيذي 10-84، المؤرخ في 14 جانفي 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر، العدد 03

4- المرشوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساس النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. رقم 13.

5- المرشوم التنفيذي 99-90، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارات المركزية، الولايات، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المؤرخ في 27 مارس 1990 ج ر، العدد 13.

6- المرشوم 416-90، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية متساوي الأعضاء، الجريدة الرسمية، العدد 01، صادر في 02 جانفي 1991.

7- المرشوم التنفيذي 126-95 الصادر في 29 أبريل 1995، المتعلق بتحرير ونشر بعض القوانين ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تم وضعها للموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 26، المعدل و المتمم للمرشوم 145-66 الصادر في 2 يونيو 1966، ج ر رقم 46.

8- المرشوم التنفيذي 126-95 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية، لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، الجريدة الرسمية، العدد 57.

9- المرشوم التنفيذي رقم 92-96، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، صادر في 03 مارس 1996، الجريدة الرسمية، العدد 16

10- المرشوم التنفيذي 190-03 المؤرخ في 30 أبريل 2003، المحدد لتنظيم و هيكلية المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 30

11- المرشوم التنفيذي 190-03 المؤرخ في 30 أبريل 2003، المحدد لتنظيم و هيكلية المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 30.

12- المرسوم التنفيذي رقم 03-191، المؤرخ في 28 أبريل 2003، المتضمن تنظيم المديرية العامة للتوظيف العمومية، ج ر، العدد 30، صادر في 30 أبريل 2003.

13- المرسوم التنفيذي رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 95-293، المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات و الإختبارات المهنية، لدى المؤسسات و الإدارات العمومية.

## 2- التعليمات والمناشير والمقررات.

1- التعليم رقم 13، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، مؤرخة في 29 جوان 2004، المتضمنة تنظيم المسابقات و الإمتحانات والإختبارات المهنية.

2- التعليم الوزاري المشتركة رقم 08، المتعلقة بكيفيات تنظيم و إجراء المسابقات والإمتحانات و الإختبارات المهنية، مؤرخة في 18 أكتوبر 2004.

3- التعليم رقم 05، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المؤرخة في 10 أبريل 2006 المتضمنة دفتر الشروط والإمتحانات المهنية.

4- المنشور رقم 14/ك خ، المتعلق بالمرشحين المتساوون في الرتبة في المسابقات و الامتحانات والاختبارات المهنية، صادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية بتاريخ 29 أبريل 2006

## 3- الأطروحات و المذكرات العلمية.

### رسائل الدكتوراه.

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، بحث للحصول على درجة دكتوراه، القانون العام، 2006

### مذكرات الماجستير.

1- بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة و المالية العامة، جامعة الجزائر، 2003/2004

2- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارت العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، السنة الجامعية 2009/2010

3- فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الادارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003.

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

5- زكري عمار، ضمان حياد الادارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة بسكرة ، سنة 2014

## - المجالات العلمية.

1-أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط لتولي الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي-دراسة مقارنة-، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، السنة 29، العدد 65، يناير 1990

2-أنور أحمد رسلان، تقارير الكفاية، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، السنة الثانية والخمسون، سنة 1982

3-حمدي أمين عبد الهادي، ترتيب الوظائف العامة طبقاً لأعمالها ومسؤولياتها، مجلة العلوم الإدارية، مصر، السنة السابعة، العدد 2، 1965

4-رسلان أنور أحمد، الرقابة الإدارية على تقارير كفاية الموظف العام، دراسة مقارنة، مجلة الأمن والقانون، كلية شرطة دبي، السنة الثالثة، عدد 1 يناير 1995

#### 4- المطبوعات.

1-أم الخير بوقرة، الآثار المترتبة على انعقاد العلاقة الوظيفية، محاضرة أقيمت على طلبة السنة الثانية -قانون إداري- ، كلية الحقوق و العلوم لسياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010/2011

2-أم الخير بوقرة، مطبوعة تتضمن تحليل نموذجي لنص المادة 04 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2009/2010

#### 5- الملتقيات والمداخلات

1.-عمر بايو، مداخلة حول المساواة للإلتحاق بالوظائف العمومية، مكتبة الحامة، الجزائر، ملتقى يومي 29-30 ماي 2000.

2- لعويسي عبد الوهاب، المنظومة القانونية الأساسية في الوظيفة العمومية الجزائرية، الملتقى الجزائري التونسي حول الوظيفة العمومية، فندق الأوراسي، الجزائر، 12 سبتمبر 2005

3- كلمة السيد رئيس الجمهورية أثناء افتتاح المؤتمر الـ27 للاتحاد البرلماني الأفريقي، الجزائر، 29 نوفمبر.