جـــامعة عمـار ثليجي الأغواط
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مطبوعة محاضرات في مقياس الوظيفة العامة

مقدمة لطلبة السنة الثالثة ليسانس
تخصص القانون العام

إعداد الدكتورة:

طهاري حنان

السنة الجامعية 2024

لطالما تم اعتبار الموظف العام ممثلا للدولة في مواجهة مواطنيها وعلى هذا الأساس أصبح الاهتمام بالوظيفة العامة والموظف العام احد أهم الركائز التي تعتمد عليها الدولة للمضي قدما في بنائها فوجود الدولة بالمفهوم الحديث و مع توسع مهامها ومؤسساتها صار تأكيدا للاهتمام بالمورد البشري وحاجة الدولة إلى عمال

لهم ما يميزهم عن غيرهم من العمال من حيث أنهم يمثلون الدولة ويحرصون على تحقيق المصلحة العامة وهوا الهدف الذي تصبو إليه كل دولة.

و نشير الى تأثير النظام الفرنسي في مجال الوظيفة العامة اين كان لابد على الدولة الجزائرية بعد الاستقلال نظرا لما شهدته من فراغ قانونيا و نقصا تنظيميا في مختلف المجالات و تفاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، في انتظار وضع القوانين و التنظيمات القانونية بادرت الدولة بتطبيق هذا النظام الفرنسي للوظيفة العامة والمتمثل في القانون رقم 2294 الصادر في 19أكتوبر 1946 وهو قانون موحد لمختلف الوظائف ،بعدها يليه القانون رقم 59 - 244 لسنة 1959 المتعلق بالوظيفة العمومية، وبمقتضىالمرسوم المؤرخفي2اوت 1960 والذي سمح بموجبه المستعمر الفرنسي بامتداد تطبيق القانون رقم 2294سالف الذكر في الجزائر ،الذي بقي ساري المفعول إلى غاية حصول الجزائرعلىاستقلالها في الخامس جويلية 1962.

ونظرا للإجحاف الذي يتخلل القانون السابق في حق الجزائريين آنذاك وردت عليه بعض التعديلات التي تطلبها التطبيق العملي ذلك أن بعض الوظائف لم تكن مفتوحة للجزائريين قبل الاستقلال ،وتم وضع بعض النصوص التي من شأنها ان تعمل على تسهيل التحاق المواطنين الجزائريين بالوظيفة العامة وقد استمر العمل بهذا النظام مما استدعى إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية

إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية وأضحى العمل بالقوانين الفرنسية ساريا بموجب القانون 157/62[1] المؤرخ في 1962/12/31 إلا ما يخالف منها السيادة الوطنية، وبالتالي بقي العمل بقانون الوظيفة العامة الفرنسي.

بعدها ألقيت على الحكومة الجديدة أعباء هائلة من بينها تحقيق إصلاح إداري في الدولة فعمدت هذه الأخيرة في البداية إلى توظيف عدد محدد من الشباب حديثي الخبرة وذلك على وجه السرعة وكان عليهم حل المشاكل المعقدة التي تعتبر من سلك الوظيف العمومي فاضطروا إلى تطبيق التشريعات الفرنسية مما أدى إلى تفش الظاهرة البيروقراطية في الوظيفة العامة.

ومع ذلك في ظل التبني للنظام الاشتراكي كان لزاما ضرورة البحث عن تنظيم جديد وشامل لنظام الوظيف العمومي ،فقامت الحكومة ابتداء من شهر سبتمبر 1965 بتشكيل لجنة وطنية لوضع قانون جديد للوظيفة العامة ، فأعدت هذه الأخيرة مشروعا تم اعتماده ليخرج إلى حيز الوجود ويصدر في 2جوان1966 بموجب الأمر 133/66[2]، ليكن بذلك أول قانون أساسي للوظيفة العامة بالجزائر يضع المبادئ العامة والقواعد الأساسية للوظيفة العامة في مختلف الإدارات والهيئات العمومية وصدرت تطبيقا له عدة نصوص تنظم القوانين الأساسية لمختلف الأسلاك الإدارية

[1]- القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية ، جريدة الرسمية العدد 02 لسنة 1963

[2]-الأمررقم133-66،المؤرخ في2ي جويلية و1966،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة،الجريدة الرسمية،
العدد49،المؤرخ في8جوان1966.

إستمر العمل بهذا القانون والنصوص التطبيقية التابعة له إلى غاية 5 أوت 1978 حيث صدر القانون رقم12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل[1]، الذي حاول توحيد المبادئ العامة السارية لنظام الوظيفة العامة وقانون العمل بحيث يكون جميع الموظفين والعمال أجراء وأعوان للدولة يخضعون لنفس القانون وفقا للاتجاه الاشتراكي الذي تبنته الجزائر آنذاك .

كما اتجهت الجزائر إلى الأخذ بنظام الوظيفة العامة المستقل عن قانون العمل[2] وأخضعت له عمال وموظفي الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري مبتعدة بذلك شيئا فشيئا عن النظام الموحد لفئات العمال الذي تضمنه القانون الأساسي العام للعامل ا السابق ذكره و هذا في 23 مارس1985وبموجب المرسوم رقم59-85،المؤرخ في23مارس1985[3] .

ثم كان الانتظار الى سنة 2006 و تحديدا بصدور الأمر 06/ 03 المؤرخ في 15جويلية 2006[4]، الساري المفعول الى اليوم و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتطور الوضع بظهور مفهوم القانون الإداري وتطوره حيث

[1]- قانون رقم12-78،المؤرخ في5أوت1978،المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،الجريدة الرسمية،العدد38، المؤرخ في8أوت1978،ص 724.

[2]-القانون رقم11-90،المؤرخ في21أبريل1990،المتضمن علاقات العمل،الجريدة الرسمية،العدد17،المؤرخ في 25أبريل1990،ص262

[3]- المرسوم رقم59-85،المؤرخ في23مارس1985،المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات
العمومية،الجريدة الرسمية،العدد13،المؤرخ في24مارس1985،ص333

[4]-الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. الجريدة الرسمية ، عدد 46 ص03.

أصبح يهتم بالمؤسسات العامة ويضع لها القوانين الخاصة بها وشروط إنشائها وشروط استقرارها حيث ميز بين نشاط المؤسسة ووسائل تسييرها وأعتبر أن الموظف شرط من شروط قيام المؤسسات العمومية وأطلق عليه مصطلح الموظف العام[1].

و عليه و لنتناول اهم عناصر الوظيفة العامة فإننا نقسم هذه الدروس الى مجموعة محاور نقسمها كالتالي:

المحور الاول: مفهوم الوظيفة العامة و مراحل تطورها.

المحور الثاني: مفهوم الموظف العام و العلاقة الوظيفية.

المحور الثالث: المبادئ العامة للتوظيف.

المحور الرابع:

[1]- محمد الصغير بعلي ،القانون الاداري ،دار العلوم للنشر والتوزيع ،2004 ،الجزائر ،ص 16.

المحور الخامس: شروط و طرق التوظيف.

المحور السادس: المسار الوظيفي.

المحور الأول

مفهوم الوظيفة العامة و تطورها

سنتطرق في هذا المحور الى مختلف التعاريف التي تناولت تعريف الوظيفة العامة مرورا الى تطور الوظيفة وتبيين مختلف المراحل التي مرت .

اولا : تعريف الوظيفة العمومية

لقد برز في علم الإدارة اتجاهان رئيسيان هما النظام المغلق والنظام المفتوح، فالأول يتجه إلى تمييز الوظيفة العمومية باعتبارها مهنة مختلفة في طبيعتها وخصائصها ، وهو المتبع و السائد في معظم الدول الأوروبية والعربية أما الاتجاه الثاني النظام المفتوح للوظيفة العمومية لا يميز الوظيفة العامة لا من حيث طبيعتها ولا خصائصها، وهو اتجاه يسود بعض الدول على رأسها و.م.ا[1].

1-الاتجاه الموضوعي.

يعرف كذلك بالنظام المفتوح للوظيفة العمومية ويعرفها على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام وفق هذا المفهوم فان الوظيفة العمومية هي مجموعة من الاختصاصات القانونية و الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص مختص بطريقة دائمة في عمل الإدارة وذلك من اجل تحقيق المصلحة العامة. ومنه فالمفهوم الموضوعي يركز على ما تتقدم به الإدارة من أعمال و مهام بواسطة

[1]- ياسين ربوح،أنظمة الوظيفة العمومية وموقف المشرع الجزائري منها (مقال منشور) مجلة الحقيقة جامعة ادرار ، العدد42 ،2018 ص،403

موظفيها دون البحث عن أحوال الموظفين و مراكزهم وهذا المفهوم مطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وسويسرا و كندا و البرازيل[1].

-خصائص النظام المفتوح.

يتميز الاتجاه الموضوعي للوظيفة العامة في ظل النظام المفتوح بجملة من الخصائص يمكن ايجازها

في النقاط التالية :

- تتولى المؤسسة مهمة تحديد الوظائف القائمة بالهيكل التنظيمي

- تضع لكل منها مواصفات ووصف عمل وتحديد مؤهلات المرشحين لشغلها

- يتم اختيار وتعيين المتقدمين لشغل الوظائف تبعاً لأهليتهم وجدارتهم لها

- أن بقاء الموظف مرتبط اساسا ببقاء الوظيفة أولاً و بدوام كفاءته وفاعليته ثانياً.

-للموظف الحق في أن يترك وظيفته متى شاء بمجرد إشعاره للمؤسسة لفترة مناسبة وعند إلغائها يفصل الموظف وليس له الحق في تقديم الاحتجاج على الإدارة المستخدمة

- الموظف مسؤول بذاته عن تطوير نفسه وتنمية مهارته

[1]- غانس حبيب عبد الرحمان ، مطبوعة محاضرات في الوظيفة العامة والموارد البشرية ،جامعة الجيلالي بونعامة ،خميس مليانة ،الجزائر، ص 06

- الدولة لا تضمن الراتب التقاعدي لموظفيها لعدم ديمومة الوظيفة

- لا تلتزم المؤسسة بترقية الموظف أو بترقيته وفقاً لمعيار الأقدمية بل تجيز له التقدم لشغل وظيفة أعلى إذا كان مؤهلاً لها و تأخذ الترقية دائما حكم التعيين في وظيفة أعلى بشروط أفضل ومايميز الوظائف عن بعضها البعض نوع العمل، شروط مؤهلات الوظيفة،مستوى صعوبة الواجبات و أهمية المسؤوليات وهو مااخذت به الجزائر فيما يخص الترتيب الموضوعي لمناصب العمل[1].

- كل وظيفة تعتبر مستقلة عن غيرها أفقياً وعمودياً على السلم الإداري ولكل منها راتباً خاصاً بها ولا يمكن نقل الموظف من وظيفة لأخرى إلا بموافقته ورغبته والتأكد من قدراته[2].

-محاسن النظام المفتوح.

إلى جانب ماسبق يتميزالنظام المفتوح بمجموعة من الإيجابيات نوردها في النقاط التالية :

- ترتيب الوظائف ترتيبا موضوعيا ،وتناسب الأجر مع متطلبات الوظيفة من حيث المسؤولية و المؤهلات اللازم، توفرها لأداء واجب الوظيفة.

[1]- ياسين ربوح ، المرجع السابق ، ص401

[2] بن عيسى زايد ،محاضرات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي البيض الجزائر ص 12

- تحقيق العدالة و المساواة بين الموظفين.
- تنمية روح المنافسة بين الموظفين وسهولة الرقابة على الوظيفة والموظف .

2-الاتجاه الشكلي.

يستدل عليه أيضا بلفظ الاتجاه الشخصي[1]، للوظيفة (النظام المغلق)و يعرفها على أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة، يرتكز هذا المعنى على مبدأ الرتبة الشخصية و يعطي اهتماما كبيرا للموظف و ما يحمله من مؤهلات واقدمية في الخدمة ومركزه في السلم الإداري بالنسبة لغيره من الموظفين دون ان يهتم بالعمل، فالوظيفة العامة وفق هذا المفهوم هي مهنة تتميز بالدوام و الاستقرار حيث يكرس لها الموظف حياته ويتمتع بحقوق و ضمانات تختلف عما هو متوفر في الوظائف الخاصة و هذا النظام يسود أوروبا و خاصة بريطانيا[2].

-خصائص النظام المغلق.

- يرتكز على ديمومة الوظيفة العامة كمهنة وسلك وفق عقد ملزم لطرفين موظف وإدارة بحقوق وواجبات كل طرف .

- يحكم الموظف لدى الدولة نظم وقواعد وإجراءات ترتب حقوق وواجبات دائمة

[1]- بوطبة مراد، دروس في الوظيفة العامة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018/2017، ص04.

[2] -GRÉGOIRE, Roger. "La conception de la fonction publique aux États-Unis d'Amérique." *La Revue administrative* 3.18 (1950): 544-554.
publique." *ZbornikradovaPravnogfakulteta u Splitu* 55.1 (2018): 45-53.-Lemoyne de - Forges, Jean Michel. "La conception française de la fonction.
- Chapel, Yves. "Les principales conceptions de la Fonction publique." *International* - *Review of Administrative Sciences* 30.4 (1964): 385-389.

-يمكن التنقل من وظيفة الى اخرى وفقا لنظام الترقية وفي إطار سلم الترقيات

- تلتزم الإدارة العامة بتأهيل موظفيها لشغل الوظائف الشاغرة لديها

- ضمان الراتب التقاعدي عند انتهاء علاقة الموظف بالإدارة وإحالته على التقاعد.

- تضمن الدولة استمرارية المرفق العام عن طريق تقييد حق الموظف في الاستقالة وإخضاعها لإجراءات محددة .

-سلبيات النظام المغلق.

افرز الجانب العملي للنظام المغلق للوظيفة العديد من السلبيات فوجهت له مجموعة من الانتقادات نوجزها فيما يلي:

- عدم قدرة النظام المغلق للخدمة المدنية على تحمل مسئولياته الواسعة والمتزايدة التي تؤدي إلى تضخم الأجهزة والعاملين بشكل سريع

- نقص الاداء الوظيفي لدى العاملين بسبب الإشكالية التي يخلقها هذا النظام لدى الموظفين مرده ديمومة الوظيفة دون تنامي روح المبادرة الى تطوير انفسهم

-غياب التطبيقات الموضوعية الملتزمة بالكفاءة والجدارة في اختيار الموظفين وتكدس العديد من العناصر غير المؤهلة في الوظائف العامة بسبب تدخل الاعتبارات الشخصية أو السياسية أو غيرها في نظم الخدمة العامة مما يجعل كفاءة وإنتاجية هذا المسلك دون المستوى عكس الذي نجد عليه تطبيقات الخدمة في القطاع الخاص.

-كثرة القيود الموضوعة على الدخول في سلك الخدمة المدنية وتعدد الشروط التي ينبغي توفرها بمن يدخله ثم تعذر الخروج من هذا السلك وصعوبة التغيير والتنقل إلا بشروط ووفق قواعد وإجراءات معقدة مما يجعل العديد مضطرين على البقاء رغم عدم رغبتهم في ذلك

- أن مجالات التقدم والتطور الفني والتخصص غالباً ما تكون محدودة أمام العاملين بنظم الخدمة المدنية لأنه من ينخرط في سلك الوظائف العامة غالبٍا ما يندرج في أعمال لا تستلزم إلا قدراً محدوداً من التدريب والاطلاع بخلاف القطاع الخاص.

-ايجابيات النظام المغلق.

لا يمكن التوقف عند سلبيات النظام المغلق وعلى العكس فقد تمتع هو الاخر بالعديد من الايجابيات يمكن ان نبرزها في النقاط التالية :

- أنه يضمن نوع من الاستقرار الوظيفي والثبات للعاملين مما يقلل من تكاليف دوران العمل ومضايقاته
- أنه يحقق نوع من الضمان للعاملين وينقذهم من المخاوف التي يتعرض لها عمال القطاع الخاص
- يلقى مسئولية التدريب والتنمية على كافة الدولة مما يوسع من أفق الموظفين ويزيد من ثقافتهم من خلال الدورات التدريبية
- يقلل من أخطار البطالة ويضعف أثر العرض والطلب على تحديد الأجور .

و يستخلص من المفهومين (المغلق و المفتوح) أن الوظيفة العامة في الفقه الإداري المعاصر عند الجمع بين المفهومين الموضوعي والشخصي للوظيفة العمومية" فهي مجموعة من الاختصاصات القانونية والنظم العامة التي تختص الموظفين العمومين "[1].

وبالتالي هي مجموعة من الاختصاصات القانونية و النظم العامة التي تربط وتنظم علاقة الموظفين العموميين بالدولة وتحدد حقوقهم وتبين وواجباته وعلاقتهم بالمرفق العمومي[2] ،وعليه فانه يدخل في إطار دراسة الوظيفة العامة نظام الوظيفة العامة وتطويره وكل مايتعلق به من مناصب العمل و ترقيتها و الرتب المقابلة لها و الأجر الذي يعطى لكل منصب وهو ما يعبر عنه بالحياة المهنية للموظف من بدايتها وحتى نهايتها.

ثالثا :موقف المشرع الجزائري من نظامي الوظيفة العامة.

في غياب التصريح التام يتضح من خلال النصوص القانونيية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر نجد أن المشرع الجزائري قد تبنى النظام المغلق للوظيفة العامة أو المفهوم الشخصي للوظيفة العامة من خلال تحديده للوظائف

[1]-محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة، ألقيت على طلبة السنة الرابعة ليسانس، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2013/2012 ،ص 09

[2]-غاسن حبيب عبد الرحمان ، مطبوعة محاضرات في الوظيفة العامة والموارد البشرية، مرجع سابق ص 09

العامة و كذا شروط الالتحاق بالوظائف و الأجر و ضمانات وحقوق الموظفين محاولا الإعتماد في ذلك على مزايا المفهوم الموضوعي او النظام المفتوح[1].

حيث انه من خلال الرجوع الى النصوص القانونية التي تحكم نظام الوظيفة العامة وعلى سبيل المثال الأمر 03/06 نجده يعرف الموظف العام تحديدا في نص المادة الرابعة[2] ،وقام بتحديد قواعد تعيينه وحقوقه وترقيته وتكوينه و كل ما يتعلق بحياته المهنية ، الى جانب قيامه بتخصيص تسعة أبواب من أصل إحدى عشر بابا للموظف معتمدا على الجانب االموضوعي بشكل ثانوي من خلال الفصل الرابع من الباب الأول المتعلق بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل وخاصة المواد 19 ،21 ،25 منه ووضع في المادة 08 منه القواعد الأساسية لتصنيف الموظفين في أربع مجموعات حسب مستوى التأهيل المطلوب[3]،و عليه فإن هذا المعنى يركز على الأشخاص والنظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم.

[1]- ياسين روبح ، المرجع السابق ،407

[2]-المادة04 منالامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة مرجع سابق

[3]-غانس حبيب عبد الرحمان ، مرجع سابق ص 09

تطور الوظيفة العمومية في الجزائر.

مرت الوظيفة العامة في الجزائر من خلال مجموعة من المراحل يمكن تقسيمها حسب المعيار الزمني الى اربعة مراحل بارزة و مهمة سنتاولها ترتيبا في الفروع التالية :

اولا : مرحلة ما قبل 1966.

1-مرحلة ما قبل الاستقلال.

أن أهم المحطات التي يمكن التوقف عندها في هذه المرحلة أولها كان بصدور القانون الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19أكتوبر 1946، وهو قانون موحد لمختلف الوظائف،امتد تطبيقه في الجزائر بموجب مرسوم10جوان19 و الذي تضمن أحكاما لا تتلاءم مع وضعية الجزائريين فيما يتعلق بمعايير التوظيف و التكوين ، هذه الأخيرة التي أدخلت عليه تعديلات ابتداء من سنة 1956حيث صدرت مجموعة من النصوص أهمها مرسوم /17مارس/1956[1] .

ولقد تميز قانون10/19 /1946 بالدقة و التفصيل في تنظيم شؤون الوظيفة العامة فنص مثلا على اعتماد التوظيف على معيار الكفاءة و الصلاحية عن طريق المسابقة، النص على المركز التنظيمي للموظف وتبيان واجباته وحقوقه كالحق في المرتب المناسب، الحق في التكوين و الترقية والحق النقابي ، وهذا على خلاف

[1]-محديد حميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، جامة زيان عاشور الجلفة الجزائر ، ص 41

القانون الصادر في 1959/02/04 الذي اكتفى بالنص على المبادئ العامة دون أن يتضمن تعديلات مهمة للقانون السابق[1].

وعلى الرغم ممايتضمنه القانونيين السابقين من إقصاء ممنهج وإجحاف في حق الجزائريين يخدم المعمرين بالدرجة الاولى وكان القانون رقم 59 - 244 لسنة1959 المتعلق بالوظيفة العمومية، وبمقتضى المرسوم المؤرخ في2اوت 1960 والذي سمح بموجبه المستعمر الفرنسي بامتداد تطبيق القانون رقم 2294 سالف الذكر في الجزائر ،الذي بقي ساري المفعول إلى غاية حصول الجزائرعلى استقلالها في الخامس جويلية 1962[2].

وبعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا و تنظيميا في مختلف المجالات و تفاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات القانونية ، بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية

ثانيا :مرحلة ما بعد الاستقلال.

يمكن ان نميز ثلاث مراحل مهمة هي الاخرى في تطور الوظيفة العامة بالجزائر ترتب عن المرحلة السالفة الذكر نتائج متعددة يتعلق البعض منها مباشرة إلى

[1] محديد حميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، مرجع سابق ، ص 18

[2] محديد حميد ، نفس المرجع ، ص 25

بإصلاحات ادارية وعدم توازيها والبعض الآخر بمحتوى هذه الهياكل من الناحية القانونية والبشرية وأمام هذا الوضع المعقد لم يبقى للسلطات العمومية غداة الاستقلال الا أن تتخذ احتياطات تمكنها من مجابهة المشاكل الراهنة بدون أن تعمل مزورة إعادة النظر في مستقبل الوظيفة العمومية وهذا ما أدى الى بروز ظاهرتين:

أ - فترة النصوص التشريعية والتنظيمية والمورثة منها والجديدة والتي غالبا ما يتعذر على المسيرين التحكم فيها لنقص تأهيلهم ن المعاناة من ندرة التأطير ومن إنعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الكبير الذي خلفه المستعمر، لاسيما بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قدماء الموظفين الفرنسيين وصعوبة استغلالهم[1].

وعلى اثر ذلك فتحت باب التوظيف أمام الجزائريين لكل من يحسن القراءة و الكتابة دون انتقاء بموجب الأمر 62/503الصادر بتاريخ 1962/06/19 المحدد لإجراءات تسهيل الالتحاق بالوظيفة العامة، كما أصدرت الأمر رقم 01/62 المؤرخ في 06 جويلية 1962 المتعلق بإدماج الموظفين الذين عزلوا عن مناصبهم بسبب مشاركتهم في حرب التحرير الوطني ، و الأمر رقم 40/62 الصادر بتاريخ 1962/09/18 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية ضمن الإطارات الجزائرية[2].

[1]- مذكور الخامسة ،محاضرات في الوظيفة العامة، 2019-2020، جامعة باتنة الجزائر ص07
[2]-محديد حميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، مرجع سابق ، ص 42

وامام هذه القوانين وكثرتها وضمانا لإستمرارية نشاط المرافق العامة ونشاطها اضطرت الجزائر إلى إصدار قانون رقم 157/62 المؤرخ في 31ديسمبر1962[1]، الذي يسمح بالعمل بالقوانين الفرنسيةالا ما يتعارض منه مع السيادةالوطنية، و بذلك ظلت الوظيفة العامة في الجزائر تخضع لقانون الوظيفة العامة في فرنسا المؤرخ في 04/فبراير/1959 السابق ذكره.

مرحلة تكييف وتطوير الوظيفة العمومية مابعد1966.

مطلع سنة1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية، عرض على الإدارات الجزائرية، و بعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133[2]، و الذي يبين المبادئ التي تسير الإدارة العمومية في الجزائر و العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا و التي هي:

–أن يعين في وظيفة يشغلها بصفة دائمة.

–أن يرسم في إحدى درجات التسلسل الإداري.

–أن يباشر وظيفته في مرفق عمومي تديره الدولة.

كما حدد كيفية الدخول إلى الوظيفة العمومية، حقوق وواجبات الموظف و كيفية الخروج من الوظيفة .

[1]-لقانون رقم 157/62 المؤ ر خ في 1962/12/31 يتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية ، جريدة الرسمية العدد 02 لسنة 1963.

[2]-ألامر 66 /133 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

انطلقت هذه المرحلة في عام 1966 أرادت من خلالها الجزائر تكييف وظيفتها العمومية من أجل التنسيق لها والانسجام وذلك من خلال مراجعة المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية وشهدت إعتماد جملة من المبادئ اهمها مبدأ ديمقراطية الوظيفة العامة.

يليها صدور قانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 م المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ،الذي كان يهدف إلى توحيد عالم الشغل وإعادة تنظيمه وتطويره ، وجعل العمل ككل هو الأساس للتنمية الشاملة ، فنص على أن العمل شرط أساسي لخلق التنمية الشاملة[1] .

اولا: مرحلة توحيد عالم الشغل (1978-1990).

انطلقت هذه المرحلة رسميا سنة 1978 بصدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 78/121 المؤرخ في 05 أوت 1978 والتي استمرت الدعاية 1990 وكان الهدف من هذه المرحلة والعمل على اعادة تطويره وتنظيمه من جهة أخرى لا سيما فيما يتعلق بحقوق العامل و واجباته غير مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها[2].

وفي هذا نصت المادة الأولى من هذا القانون على " يحدد يحدد هذا القانون حقوق العامل وواجباته الملقاة على عاتقه والتي تعتبر مقابلا للحقوق الممنوحة له مهما كان القطاع الذي يتبعه وهذا انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها كل من الميثاق و

[1] مذكور الخامسة ،محاضرات في الوظيفة العامة، 2019-2020، جامعة باتنة الجزائر ص07
[2] - غانس حبيب عبد الرحمان ، مرجع سابق ص 13

الدستور الصادر بين سنة 1976 وهي ذات طابع سياسي و اجتماعي و قام هذا الطبيعة المغلقة لنظام الوظيفة العمومية بمبادئ قانون العمل القانون يمزج ثم تطبيق هذا الخليط من القواعد على مستخدمي الدولة بإعتبارهم مثالا ودون تفرقة بين العمال والموظفين وهذا بعرض القضاء على الفوارق الموجودة بين القطاعات[1].

ثانيا: مرحلة إعادة تنظيم الوظيفة العمومية.

تبدأ هذه المرحلة في سنة 1990 تاريخ صدور المنظومة التشريعية التي جاءت تكملة للإصلاحات الاقتصادية التي نتجت عن التحولات السياسية التي جاء بها الدستور 1989 غير أن التحفيز لهذه المرحلة كان سنة 1986 مع بداية التحضير لمرحلة استغلال المؤسسات الاقتصادية الصناعية التي نتجت عن التحولات السياسية و التجارية والتي تقررت بصفة رسمية من خلال اشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية و التي تضمنت " تحسن محتوى القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له.

وقد قامت السلطات العمومية باقتراح أكثر من مشروع لقانون أساسي عام للوظيفة العموميةسنة 1990 على المجلس الشعبي الوطني ، ولكن لم يصدر قانون ينظم هذا القطاع إلى غاية سنة 2006 حيث صدر الأمر 03/06 المؤرخ في 15/جو

[1]- غانس حبيب عبد الرحمان ، نفس المرجع ص 13

يلية/2006[1]، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي حدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة[2].

تضمن هذا القانون 224 مادة موزعة على إحدى عشر 11 بابا ،حيث وضح الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية لاسيما مجال تطبيق هذا القانون وطبيعة علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة الأنظمة القانونية الأخرى للعمل، ضمانات حقوق وواجبات الموظف، تنظيم مساره المهني ، الوضعيات القانونية للموظف و نظامه التأديبي و إنهاء خدمت وهو ساري به العمل الى يومنا هذا.

[1]-الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. الجريدة الرسمية ، عدد 46 ص03

[2]-محديد حميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، مرجع سابق ، ص 45

المحور الثاني

مفهوم الموظف والعلاقة الوظيفية

مفهوم الموظف العام وموقف المشرع الجزائري

اولا: مفهوم الموظف العام .

بسبب الأهمية النظرية و العملية التي تكتسبها عملية تحديد مفهوم عون الدولة أو الموظف العام فإن ذلك يستدعي التطرق لهذا المفهوم وبيان عناصره والأسس التي

يقوم عليها والعلاقة التي تربط الموظف بالإدارة التي ينتمي إليها.

1-مفهـوم الموظــف العام.

ظهر الاختلاف جليا بين المشرعين في وضع تعريف للموظف العام بل أن الاختلاف كان حتى داخل البلد الواحد حسب النصوص التي تناولت هذا الموضوع مع العلم أن ما و ضعه التشريع لا يعدو أن يكون تحديدا للعناصر التي ينبغي توافرها في الشخص حتى يمكن اعتباره موظفا عام وفي هذا الصدد يمكن ان نسرد بعض التعريفات لبعض الأساتذة اللذين تناولو هذا الموضوع اي تعريف الموظف العام منها:عرفه الأستاذ محمد حامد الجمل الموظف العام:بأنه " كل فرد يلحق بإدارة قانونية بصفة غير عرضية بعمل دائم في خدمة مرفق يديره شخص من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر1"وأضاف الأستاذ : أنه حتى يعد الشخص موظفا عاما يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

1-صدور أداة قانونية بتعيين شخص طبيعي

2-أن يعمل في مرفق عام

3-أن يكون هذا المرفق العام مدارا من طرف شخص من أشخاص القانون العام وبالطريق المباشر

4-أن يعمل في عمل دائم وبصفة غير عارضة.

[1]-محمد فؤاد مهنا مبادىء القانون الإداري .مؤسسة شباب الجامعة 1973 ص513

تعريـــف الفقيه فؤاد مهنا:يرى هذا الفقيه أن الموظفين العموميين هم الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريق مباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية والمحلية أو المرفقية، ويشترط الفقيه لاعتبار الشخص موظفا عاما:

1-أن يشغل عملا دائما

2-أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره سلطة إدارية[1]

حيث يعرف الأستاذ ميسوم صبيح الموظف العام بالقول :"يضمن سير الإدارة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيف العمومي سوى أولئك الذين لهم صفة الموظف ." ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا2.

في حين يرى الأستاذ رميلي بأن الأعوان العموميين "هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن يشاركوا مباشرة ولابصفتهم الشخصية في إعداده "[3].

ويعرف جورج فلاكوس الموظفين العموميين بالقول "أعوان الإدارة ليسوا جميعا

[1]- لوظيفة العامة ،منشور على الموقع الالكتروني تاريخ الاطلاع 2022/2/15ساعة الاطلاع 23:30 https://montada.echoroukonline.com/showthread.phpt=264728

[2] Remili Abd.Rahmane:Les institutions Administratives Algériennes /Sned.2ed .P192

[3] 1- Missoum Sebih:La Fonction publique. Librairie hachette1-
-Paris 1968.P13)

موظفين ولا يتمتع بصفة الموظفين العموميين منهم سوى الذين عينوا وثبتوا في مناصب دائمة[1].

ثانيا :مفهـوم الموظــف العام في التشريع الجزائري.

المشرع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا من سابقيه في تعريف الموظف العام ذلك أن المشرع الدستوري لم يتعرض صراحة إلى مثل هذا التعريف سواء في الدستور 1963ولا في الدساتير اللاحقة باستثناء ما ورد من إشارات تتعلق بحقوقه أو واجباته ،وقد جاء في المادة54 من دستور 1963 أن رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية .

اما الأمر 133/66 المؤرخ في 2/جوان1966 المقتضى بقانون الوظيف العمومي فقد اعتبر في مادته الأولى على أنه" يعتبر موظفون الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل وفي الدورات المركزية السابقة للدولة والمصالح الخارجية لهذه الإدارات والجماعات المحلية و كذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم

و يمكن تحليل العناصر الواردة في هذا التعريف لاعتبار الشخص موظفا عاما من خلال المرسوم 59/85 الصادر في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي تضمنت مادته

[1] Algériennes/P238-Georges Vlachos:institutions Adves et économiques

الثانيةطائفة الموظفين الخاضعين له بالقول: "يشتمل القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات والإدارات العمومية على المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة، وتتبع هذا القطاع أيضا الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد المحاسبة العمومية ."

في حين أن المادة 04 من الأمر 06 -03 تعتبر موظفا عاما كل عون عيّن في وظيفة عمـوميـة دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ، والترسيم هو ذلك الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته .فلكي يكتسب الفرد صفة الموظف العام يجب أن يتوفر على ثلاث شروط وهي:

-**صدور قرار بالتعيين:** في الوظيفة العامة من السلطة المختصة: فالموظف الفعلي هو شخص لم يصدر قرار بتعيينه في الوظيفة العامة، أو صدر قرار ولكنه صدر معيبا، وقام بممارسة بعض التصرفات أو الاختصاصات المعهودة لموظف عام

-**أن يكون التعيين** في إحدى الوظائف الدائمة:

إذ يشترط اكتساب الفرد لصفة الموظف العام أن يمارس عملا دائما ومستمرا، فإذا كان عمل الشخص بالمرفق العام عارض أو مؤقت أو موسمي فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظف عام.

-**أن يكون العمل** في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام .

وتصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية:

ا- **المجموعة "أ"** وتضم مجموع الموظفينالحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،

ب-**المجموعة "ب"** وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل، المادة 05 من الأمر رقم 06 -03 .

المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل،

المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل، يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية[1] واستنتاجا لهذا المنطق فقد استثنى هذا القانون بعض الفئات من العاملين 02بقوله : " يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية ، المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الادارات والمؤسسات العمومية من صفة الموظف لكونهم غير دائمين كما هو الحال بالنسبة للأشخاص الذين تم توظيفهم في اطار المواد 19-20-21من الأمر06 -03.

[1]-محديد حميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، مرجع سابق ، ص 38-39

ذلك الدولة و المصالح عير الممركزة التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن الأشخاص الموظفين في إطار الماد ة 19 وهم الذين يشغلون مناصب في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات فالمؤسسات والإدارات العمومية عن طريق التعاقد.يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي " وكذلك الموظفين على أساس المادة 20 أي الذين يوظفون بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين الدائمين في الحالات التالية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين-أو لتعويض الشغور المؤقت لمناصب شغل وكذلك الأشخاص الذين تم توظيفهم كأعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19و20 المذكورتين أعلاه.

- ولم تترك الفقرة الأخيرة من المادة 22 من هذا القانون مجالا للاجتهاد فقد نصت على انه " لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية."

و أمام هذا الوضع فإنه يمكن تخيير العناصر أو الخصائص العامة لإعتبار فقد نص على مفهوم الموظف العام في المادة الرابعة منه بالقول : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري"،و هكذا

يتجلى أن القانون الأخير قد حدد العناصر أو الخصائص العامة لاعتبار الشخص موظف على أن يقضي الشخص فترة التربص بنجاح و تثبيته في إحدى الدرجات الوظيفية الموجودة في الإدارة التي عين بها المواد: : 83. -84. -85. -86 كذلك المادة 04 من هذا الأمر06-03 و بالتالي فإن الموظف الفعلي و مغتصب الوظيفة لا يعد أي منهما موظف عام،كما تجدر الإشارة إلى أن الأمر 06-03 قد استثنى بعض الفئات من العاملين في الإدارات والمؤسسات العمومية إدارات الدولة من الخضوع لأحكامه و ذلك لأحكام قانون الوظيف العمومي في الفقرة الأخيرة من المادة 02 بقوله"الأخيرة من مادته الثانية بالقول (لا يخضع لأحكام هذا الأمر بعض الفئات وهي :القضاة و المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان ويعود استثناء هذه الفئات من الخضوع لقانون الوظيف للأسباب التالية،

أ- **بالنسبة لرجال الجيش** :إن هؤلاء الرجال يخضعون لأساليب اختيار وتجنيد تختلف كليا عن تللك المطبقة على الموظف العام ، سواء من حيث الخصوصية التي تتصف بها القواعد المطبقة عليهم أو من حيث الصرامة التي تتصف بها المهنة العسكرية (المادة 02 من الأمر 06-03)

ب- **أما استثناء رجال القضاء**: من الخضوع لهذا القانون وعدم اعتبارهم موظفين عموميين فيعود إلى ضرورة الحفاظ على حصانة القاضي التي تستوجبها مهنته من جهة وإلى الهيبة التي يجب إضفاؤها على هذه المهنة و شاغليها لحمايتها من أي تدخل أو نفوذ،وجاء استثناء رجال القضاء من الخضوع لقانون

الوظيف العمومي واضحا وصريحا في الفقرة الأخيرة من المادة 02 المشار إليها سابقا و هذا أمر منطقي مادام الدستور يتبنى مبدأ الفصل بين السلطات.

جـ أما رجال الدين :فإن ذلك يعود إلى الشروط الخاصة بتكوينهم وترقيتهم ونظام أجورهم ويكون المرفق الذين يعملون به هو مرفق من نوع خاص والإسلام يختلف هنا عن المسيحية فكل مسلم هو أمام نفسه يعكس الديانة المسيحية التي تأخذ بالهرمية ،فرجال الدين عندنا ليسوا أكثر من متطوعين لخدمة المساجد والدين الإسلامي لذلك ينبغي استثناؤهم الأمر 06/ ألأأمر06-03 فقد اعتبر الأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية من الموظفين و على هذا الأساس لا يستثنى طبقا لذلك إلا المتطوعون مهما كانت مناصبهم صفاتهم

د-**الموظفون الدبلوماسيون والقنصليين** :لقد استثنى هؤلاء الموظفون من الخضوع لقانون الوظيف العمومي باعتبار أن وظيفتهم تتميز بطابع خاص وتحتاج إلى مرونة أكبر في مجال التكوين والترقية والأجور والانتداب لذلك استبعد هذا السلك من الخضوع لقانون الوظيف العمومي وصدرت بشأنه قوانين خاصة به ابتداء من الأمر 10/77 المؤرخ في 77/03/01 .

إضافة إلى هاته الفئات فإن بعض أعوان الدولة الآخرين يقترب وضعهم كثيرا من وضعية الموظف العام وقد تختلط معها أحيانا حتى لا نكاد نميز بين الفئتين ،وبالنسبة لبعض الفئات الأخرى فإنهم يكونون في وضع مؤقت إلى غاية توفر شروط معينة يتحولون بعدها إلى موظفين عموميين دائمين والفرق بين المؤقت والدائم هو عنصر

الاستقرار الوظيفي فقط .لأن الموظف الدائم أكثر استقرار في الوظيفة وثباتا فيها باعتباره مرّسما ،أما الموظف المؤقت فهو في وضع غير مستقر

لكن الأمر 06-03 اعتبر في الفقرة الأخيرة من المادة03المادة الثالثة منه أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الدبلوماسيين و القنصليين ضمن أسلاك الموظفين العموميين وإن كان قد رخص لهم في بتضمين قوانينهم الأساسية بعض الحكام الاستثنائية الأحكام الاستثنائية في مجال الحقوق والواجبات شأنهم شان عدد من الفئات الأخرى التي نص عليها في هذه المادة ،والإدارة تلجأ إلى توظيفهم عند الحاجة إلى القيام ببعض الأعمال المؤقتة أو المستجدة .

الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة.

يتقاسم طبيعة العلاقة بين الموظف و الادارة العامة اتجاهان رئيسيان يتمثل الاتحاه الاول اصحاب النظريات التعاقدية حيث اتجه هذا الرأي ا إلى القول أن العلاقة التي تربط الموظف و الدولة هي علاقة تعاقدية خاصة بحكمها القانون الخاص ، بينما فريق اخر يعتبرها علاقة تعاقدية عامة من عقود القانون العام، ليستقر في الأخير الرأي في اتجاه اخر إلى اعتبارها أو تكييفها على أنها علاقة تنظيمية أو بمقتضاها الموظف في مركز تنظيم يقرر له حقوق وواجبات معينة وسوف نتطرق الى تفاصيل ذلك مع تبيان موقف المشرع الجزائري من الاتجاهين.

اولا: النظريات التعاقدية.

تقوم هذه النظرية على ان اساس العلاقة بين الموظف و الادارة تقوم على التعاقد بين الدولة من جهة و الموظف من جهة ثانية تقوم على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليه في القانون الخاص وترتكز في ذلك على الحجج أو التاسيس على ان العلاقة تحكمها :

1-نظرية العقد المدني.

تقوم على اساس تبادل الارادة بين الطرفين وعند الاتفاق تنشأ العلاقة الوظيفية و تحدد التزامات كل طرف وفق الاتفاق غير ان هذه النظرية انتقدت على اساس انه لا يمكن ان تتطابق ارادة الموظف بالدولة كما ان الموظف لا يتدخل في شروط التوظيف و انما الاحكام القانونية الخاصة بالتوظيف هي التي تنظم كيفية الالتحاق بالوظيفة العامة داخل المرفق العام التابع للدولة[1].

كما انه لا يمكن تطبيق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين المطبق في القانون المدني على الوظيفة العامة لان الادارة هي وحدها التي تضع الوظيفة و تعدلها او تلغيها في الوقت الذي تراه مناسب.

[1]-محديد حميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، مرجع سابق ، ص 46

2-نظرية عقد الإذعان.

ذهب الفقه الى اعتبار ان العلاقة التي تربط بين الموظف و الادارة هي علاقة اذعان يكون احد اطرافها قوي و هي ادارة المرفق العام و طرف ضعيف وهو الموظف.

وهناك من يرى ان علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة من نوع خاص وتطبق عليها قواعد خاصة و ذات تنظيم خاص، غير ان هذه النظرية تعرضت لانتقادات بسبب الغموض الذي جاءت به.

3-نظرية العقد المدني لموظفي الادارة المالية وعقد القانون العام لغيرهم.

تفرق هذه النظرية بين الموظفين فمنهم من يمثل الدولة بناء على وكالة او نيابة و بالتالي فعلاقته بها ينظمها عقد القانون العام بينما يؤدي بعضهم اعمالا مادية و بالتالي تقوم علاقته بها على عقد عمل او اجازة اشخاص وهذه النظرية تعرضت لبعض الانتقادات منها[1]:

-لا يمكن التفرقة بين الموظفين بهذا الشكل مما يجعل الدولة ذات وجهين في نفس الوقت.

[1]- حميد شاوش طبيعة العالقة بين الموظف العام والإدارة، مقال منشور بمجلة التواصل في الادارة والاقتصاد والقانون عدد 42 سنة 2015 ص 70 جامعة باجي مختار – عنابة الجزائر ، ص70.

-انه لا يوجد معيار مميز لوظائف السلطة العامة لغيرها من الوظائف المادية الاخرى.

-يترتب على هذا القول بهذه النظرية بالقضاء المدني يمتد الى الفصل في المنازعات التي تنشب بين الدولة و الموظف.

رابعا:نظرية عقد القانون العام

هذه النظرية ظهرت بعد تطور القانون الاداري نتيجة لوجود مجلس الدولة الفرنسي حيث تم اعتبار العقد الذي تكون الدولة طرفا فيه يختلف عن العقود المادية لان الهدف منه هو تحقيق المصلحة العامة حيث انه الدولة في هذا العقد تمثل المصلحة العامة و هي الطرف القوي في العقد، وقد استمر مجلس الدولة الفرنسي في نفس الاتجاه إلى غاية الفصل في قضية مشابهة " دوهان" بتاريخ 07 جويلية 1950 ، حيث غير موقفه و اعتبر أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة قانونيةتنظيمية ، وبالتالي لا يمكن عزل موظف إلا لسبب تأديبي ، ويعد ذلك الأساس *الذي* انطلقت منه النظريةالتنظيمية[1].

النظريات التنظيمية الائحية ومقف المشرع الجزائري من النظريتين.

اولا: العلاقة بين الموظف والإدارة تنظيمية لائحية.

[1]- محديد حميد ، محاضرات في الوظيفة العامة 2019/2020، مرجع سابق ، ص 47-48

تستند هذه النظرية على أن العلاقة بين الموظف والدولة تخضع للقوانين واللوائح وهي علاقة ذات طابع تنظيمي خاص ولائحي، وبذلك يكون أصل العلاقة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومنه يعتبر انصار هذه النظرية ان العلاقة بين الادارة و الموظف هي علاقة يحكمها القانون و التنظيم ويترتب ويترتب عن ذلك مايلي[1]:

- رفض النظرية التعاقدية بصفة تامة: فالموظف لا يمكن له ان يتعاقد مع الدولة ولا تمنح له سلطات وفق هذا العقد كما ان الدولة مسؤولة عن أفعال الموظف و أخطاءه .

- لا تعتبر الوظيفة العامة امتيازا أو حقا شخصيا و إنما هي مركزا تنظيميا حدد مسبقا من حيث واجباته و مسؤولياته من طرف التشريعاتالوظيفية قبل شغله وبصفة مستقلة عن شاغله، وبالتالي فإن قرار تعيين الموظف لا يخلق الوظيفة ولا يرتب له حقا فيها لأنها تبقى ملكا للدولة .و إنما ينشأ المركز القانوني للموظف وتترتب عليه أثار بمجرد صدوره دون أن يتوقف ذلك على موافقته، أي يقتصر أثره على وضع الموظف في مركز قانوني عام و إخضاعه لما تقرره القوانين و التنظيمات و ان القوانين و اللوائح هي من النظام القانوني للوظيفة[2].

[1]- بو طبة مراد، دروس في الوظيفة العامة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2018/2017، ص04
[2]-محديد حميد ، مرجع سابق ، ص 50-51

- لا يجوز الاتفاق فرديا على ما يخالف النظام القانوني للوظيفة العامة و كل اتفاق على ذلك يعتبر باطلا ولا اثر له من الناحية القانونية

-ان انظمة الوظيفة العامة تعدل وفق ما تقرره الدولة وتنفذ مباشرة دون الاحتجاج بالحقوق المكتسبة لمن كانت تسري عليهم هذه الأنظمة قبل تعديلهاومنها ما نجده مثلا في مسالة تنظيم الاستقالة[1]والاضراب والاخذ بنظرية الموظف الفعلي فكلها تهدف الى ضمان سيرورة المرفق العام من جهة وتعتبر تقييد إن صح التعبير لبعض الحقوق وإخضاعها لإجراءات معينة تتضمنها القوانين واللوائح التنظيمية .

ومن خلال ما سبق فان العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة قائمة على اساس قانوني تنظيمي من خلال مساهمة الموظف في المرفق العام و تسييره بما يخدم المصلحة العامة و هذا التنظيم الذي يسير المرفق العام قائم على أساس المساواة و الإلزام وتبني هذه الفكرة يؤدي ارتباط وثيق بين تشريع العمل من جهة و نظام الوظيفة العامة وكذلك سلطة الادارة في تعيين الموظفين بشكل كامل.

ثانيا: موقف المشرع الجزائري من النظريتين.

لم يخرج المشرع الجزائري عن القاعدة التي أخذت بها غالبية التشريعات في تبنى النظرية القائلة بأن العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة هي علاقة قانونية وتنظيمية لائحية ،إذ يعتبر العلاقة التي تحكم الموظف بدولته علاقة لائحية تعاقدية، وهذا ما يظهرجليا في نص المادة السابعة من الأمر 06-03 ، هكذا إذن يكون

[1]-حميد شاوش طبيعة العالقة بين الموظف العام والإدارة، مرجع سابق ص71

المشرع قد ابتعد عن الأخذ بالنظرية التعاقدية، حيث لا يمكن أن نتصور فكرة التعاقد في الموظف العام .إلا انه يمكن ان تلجأ الإدارة إلى توظيف أعوان بغير هذه الطريقة وهو ما يعرف بالأعوان المتعاقدين كمناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية التي تخضع إلى نظام التعاقد، وهو ما نصت عليه المادة 19من الأمر 06 -03 ،كما أنه يمكن اللجوء- بصفة استثنائية- إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية:

-في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديدللموظفين.

- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل[1].

ولجأ بصفة استثنائية إلى الأسلوب التعاقدي،مع امكانية وبصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و20 أعلاه، في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا، وهو ما نصت عليه المادة 21 من الأمر رقم 06 -03 ،كما تنص المادة 22على أنه : " يوظف الأعوان المذكورون في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

[1]-محديد حميد ، مرجع سابق ، ص 52

-ولعل الأسباب الأساسية التي دفعت المشرع الجزائري إلى الأخذ بنظرية العلاقة التنظيمية واللائحية واستبعاد النظرية القائمة على أساس عقدي هي :

1- إن النظام التعاقدي يجعل الترقية صعبة جدا.

2- إن نظام الوظيفة العامة يتطلب تخصصا في المهام وهذا لا يمكن تحقيقه بسهولة إلا بإتباع نظام مهني للوظيفة العامة أي نظام اختيار الوظيفة والبقاء لمهنة لمدة طويلة.

3-أن الأخذ بالأسلوب التعاقدي سيؤدي إلى كثرة التنقلات بين الإدارات.

4- إن المفهوم التنظيمي للوظيفة سيؤدي إلى التخفيف من عدم الاستقرار الوظيفي ويعمل حتما على تخفيف حدة عيوب البيروقراطية.

ويترتب على اخذ المشرع الجزائري بالنظرية الائحية التنظيمية النتائج التالية:

1-أن القوانين والتنظيمات هي التي تحدد النظام القانوني للوظيفة العامة ليس العقد أو قرار التعيين

2-أن كل اتفاق مخالف للقانون العام للوظيف العمومي يكون باطلا.

3-يمكن للدولة والإدارة تعديل نظام الوظائف وليس للموظف الاحتجاج بحقوق مكتسبة.

4-أن قرار التعيين ليس نتيجة عقد مهما كانت تسميته ولكن يكون بتصرف من الموظف المختص في نطاق قانون الوظيف العمومي .

المحور الثالث

المبادئ العامة للتوظيف

التوظيف ومبادئ التوظيف

تعد سياسية التوظيف من بين أهم وظائف إدارة العنصر البشري حيث من خلالها فقط يمكن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وعليه كان لا بد من الحديث ع ن سياسة التوظيف لارتباطها بعملية التوظيف سصيرورتها بالإضافة الى تأثر هذه ا لأخيرة بالعوامل المؤثرة في سياسة التوظيف ، ومنه ان نبين من خلال هذا المطلب ال تعريف بسياسة التوظيف والعوامل المؤثرة فيها.

المطلب الأول :التوظيف

الفرع الأول : تعريف التوظيف

ويقصد به تلك البرامج والإجراءات والوسائل والأساليب الإدارية التي من شأ نها تحديد احتياجات المنظمة من القوى البشرية القادرة والراغبة والمتاحة للعمل والبـ حث عن هذه العناصر وترغيبها في العمل ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة وإعداد هذه العناصر البشرية للعمل والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة وحث هذه العناصـ ر وحفزها للعمل والاستمرار فيه.

وهو أيضا يستعمل كمرادف للفظ تشغيل الذي يراد به ملئ أو سد منصب كان شـ اغرا ويستعمل المصطلح الأول في المجال الحكومي في الوظائف العامة على اعتبار أن ، التوظيف فيه شئ من الإجبار والتكليف ، بينما يستعمل الثاني في القطاعات الاقتـ صادية على أنه في التشغيل شئ من الحرية .

في حين يعرفه محمد رفيق الطيب بأنها "تعبئة بنية أو الهيكل التنظيمي بالأشخاص ، ويتضمن اختيارهم وتدريبهم وتوظيفهم وترقيتهم[1].وللتوظيف في علم إدارة الأفراد مفـ هومان:

1- **مفهوم خاص** : ويقصد به شغل الوظائف الخالية سواء بالتعيين أو بالترقية أو النقل

[1] مصطفىشريف،تولىالوظائفالعامةرسالةماجستير،معهدالعلومالقانونيةوالإدارية،جامعةالجزائري 1985) ،ص70

2- **مفهوم عام** : ويشمل كافة شؤون العاملين من تخطيط وتعيين وترقية ونقل ... الخ

وعليه وعند الأخذ بالمفهوم الخاص للتوظيف فيقصد به عملية دخول المترشح للوظيفة إلى سلك الوظيفة العامة ، أي توليتهم المناصب الإدارية، وهو ناتج عملية الاختيار والفحص [1].

المطلب الثاني :مبادئ التوظيف

تستند عملية التوظيف أو الالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر الى كل من مبدأ المساواة و مبدا الجدارة ويجد هذان المبدآن السند القانوني لكل منهما كما ترد عليهم بعض الاستثناءات وهو ما سنتناوله في النقاط التالية .

الفرع الاول: مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة

اولا: مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة

يعد تحقيق المساواة من أرقى صور الديمقراطية والأساس السليم لتطبيق القانون حيث الكل سواسية أمام القانون في الالتزام بالواجب وفي إكتساب الحقوق وهو ما يولد نوعا من الرضا لدى العامة عن تطبيق المساواة بينهم والكلام عن المساواة للإلتحاق بالوظائف العامّة هي مظهر من مظاهر المساواة أمام القانون

[1]-حمداش شهيرة ،مرجع سابق ،ص35

والمساواة في الحقوق والحرّيّات العامّة، ويعدّ مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائر الإطار الذي يحكم نظام الوظيفة العامّة.

ويندرج تحت مبدأ المساواة مدلولان هما المساواة القانونية والمساواة الفعلية ويختلف كل منهما عن الأخر من حيث المفهوم في عملية التوظيف:

1-المساواة القانونية تقضي بعدم تفضيل أيّ طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العامّة ممن هم في نفس المركز القانوني الذي يخولهم ذلك الحق بمعنى متى توافّرت في من يتقدّمون لشغلها الشّروط المنصوص عليها قانونا.

2-المساواة الفعلية : فتعني إتاحة فرص التّوظيف امام جميع من تتوافر فيهم الشروط وهم في نفس المراكز القانونية[1] ،رغم اختلاف المدلولين فإنّ مبدأ المساواة في التّوظيف يقصد به أنّ كل

شخص بإمكانه الإستفادة من الحقوق والواجبات التي تتضمّنها القواعد القانونية المقرّرة

[1]- بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر1، الجزائر ص

المطلب الثالث: السّند القانوني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة:

تتطلّب المساواة للالتحاق بالوظيفة العموميّة أن يكون هذا الحق متاحا لجميع المواطنين دون تمييز بينهم إلّا لاعتبارات الجدارة، إذ يجد مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة للالتحاق بالوظيفة العموميّة سندهما القانوني في سند دولي وآخر داخلي.

الفرع الاول :السّند الدّولي:

يعتبر كل و العهد الدّولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من اهم الاسس القانونيية التي يستند لها مبداي الجدارة والمساواة

اولا: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة1948[1]، حيث نصّت المادّة 21 منه على أنّ: "كل مواطن له الحق والإمكانية للإلتحاق بالوظائف العامّة في بلده , كما نصّت المادّة 23 منه على أنّ: " لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة ".

[1]- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو وثيقة حقوق دولية تمثل الإعلان الذي تبنته الأمم المتحدة 10 ديسمبر 1948 في قصر شايو في باريس. الإعلان يتحدث عن رأي الأمم المتحدة عن حقوق الإنسان المحمية لدى كل الناس .الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يتألف من 30 مادة ويخطط رأي الجمعية العامة بشأن حقوق الإنسان المكفولة لجميع الناس

ثانيا: العهد الدّولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

العهد الدّولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966[1]، على نفس النهج، حيث نصّت المادّة 7 منه على أن: " تقرّ الدّول الأطراف في الإتّفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص فرص متساوية لكل فرد، بالنّسبة للتّرقية في عمله إلى مستوى أعلى مناسب، دون الخضوع في ذلك لأيّ اعتبار، سوى اعتبارات التّرقية والكفاءة..."[2].

الفرع الثاني: السّند الدّاخلي:

اولا: الدّستور:

تؤكد الدساتير الجزائرية على تعاقبها بالنص على مبدا المساواة حيث نجد انه نصّ دستور 1963[3] ،على مبدأ المساواة بموجب المادّة 10 منه التي جاء فيها:

---

[1]- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هي معاهدة متعددة الأطراف اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966ودخلت حيز النفاذ من 3 يناير 1976

2- تمت المصادقة عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67/89 المؤرخ في 16 ماي، 1989 والمتضمّن الانضمام للعهد الدّولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثّقافية، والعهد الدّولي الخاص بالحقوق المدنية والسّياسية، والبروتوكول الإختياري المتعلق بالعهد الدّولي الخاص بالحقوق المدنية والسّياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، الجريدة الرسمية، عدد 20، الصادرة بتاريخ 17 ماي1989.

[3]-دستور 08 سبتمبر 1963 :دستور 1963 كان دستور برنامج، أي ذلك الدستور الذي يغلب عليه الطابع الإيديولوجي على الجانب القانوني، ويعرف في الأنظمة الاشتراكية، فالدستور في هذه الحالة يكرس الاشتراكية

"من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية... مقاومة كل نوع من التّمييز" كما كانت المادّة 11 موافقة لما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ثم تلتهما المادّة 12 التي نصّت على: "مساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات"، وجاء في نصّ المادّة 16: "اعتراف الجمهورية بحق كل فرد في العمل والحياة اللّائقة وتوزيع عادل للدخل الوطني."

كما كان لدستور 1976[1] ،هو الاخر النص على مبدأ المساواة حيث ، جاء نصّ في المادّة 44 منه على أنّ: "وظائف الدّولة والمؤسسات التّابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتّساوي وبدون أيّ شرط ما عدا الشّروط المتعلّقة بالإستحقاق والأهلية".

وبذلك يكون هذا النّص قد كرّس صراحة مبدأين أساسيين في التّوظيف هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة.

ويحددها هدفا ينبغي تحقيقه، كما يحدد وسائل تحقيقها ويكرس أيضا هيمنة الحزب الحاكم، ومع ذلك كله فإنه يتناول الجوانب القانونية المتعلقة منها بمبدا المساواة .

[1]-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 22نوفمبر 1976، الصادر بموجب أمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، عدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 19 وقد اعتمد دستور الجزائر لعام 1976 عن طريق الاستفتاء في 19 نوفمبر 1976، وحكم البلاد حتى عام 1989. اعتمد بعد عشر سنوات من انقلاب 19 يونيو 1965.

لم يخلو دستور 1989[1]، من النص على المبدأين إذ نصّ في المادّة 48 أنّه: "يتساوى جميع المواطنين في تقلّد الوظائف في الدّولة دون أيّة شروط أخرى غير الشّروط التي يحدّدها القانون"

فهذه المادّة نصّت صراحة على مبدأ المساواة في التّوظيف، وتضمنت مبدأ الجدارة لأنّها قيّدت مبدأ المساواة في شغل الوظائف العموميّة بتوافر شروط محدّدة قانونا، وهذه الشّروط تعني الجدارة في تولي الوظائف .

أمّا دستور 1996[2] نجده أيضا قد أكّد على هذين المبدأين من خلال المادّة 51 منه: "يتساوى الجميع في تقلّد المهام والوظائف في الدّولة دون أيّة شروط أخرى غير الشّروط التي يحدّدها القانون".

اما الدستور الحالي دستور 2020[3]،حيث جاء في نص المادة 37 منه على ان:" كل المواطنين سواسية أمام القانون،ولهم الحق في حماية متساوية .ولايمكن أن

1-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الصادر بموجب المرسوم الرّئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، العدد 9، الصّادرة بتاريخ 1مارس 1989.

2- لجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996
معدل بـ: - القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002
- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016

3-صدر التعديل الدستوري الجديد في الجريدة الرسمية، العدد 82 التضمنة المرسوم الرئاسي الذي يحمل رقم 20/442 والموقع في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق الموافق لـ 30 ديسمبر سنة 2020 المتعلق بالتعديل الدستوري.

يتذّرع بأّي تمييز يعودسببه إلى المولِد،والعرق ،أو الجنس،أو الرأي،أو بشرط وظرف آخر،شخصّي أو إجتماعي".

وعليه يكون، مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة هما اليوم مبدأين دستوريين ممّا يحمل على وجوب احترامهما وتكريسهما في مختلف النّصوص القانونية المنظّمة للوظيفة العموميّة وعليه فان هذه النّصوص القانونية يجب عليها ان تكون تحت مسمى دستورية القوانين.

ثانيا: القوانين المنظّمة للوظيفة العموميّة

يجد كل من مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة سندهما وأساسهما القانوني في القوانين المنظّمة للوظيفة العموميّة التي تؤكد على حق كل مواطن في شغل الوظيفة العامّة بالشّروط التي يحدّدها القانون دون احتكار طائفة أو فئة معيّنة للوظائف العامّة، وذلك بهدف وضع ضمانات للالتحاق بالوظيفة العموميّة تحمي الأفراد من التّعسّف والانحراف الذي يمكن ان يكون للتّمييز بين المترشّحين لإي إعتبارات كانت ومن هنا جاءت القوانين المنظّمة للوظيفة العموميّة متضمّنة شروط عامة ومجرّدة للالتحاق بالوظيفة العموميّة سعت من خلالها إلى إرساء هذين المبدأين ونخص هنا بالذكر اهم قانونين اساسيين للوظيفة العامة في الجزائر .

حيث جاء في بيان الأسباب الخاصة بالأمر 133/66 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة والمعنون بـ "مبدأ الدّخول المتساوي في الوظيفة العموميّة" أنّه "يسود النّظام الحقوقي للوظيفة العموميّة مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها..."

وكرّس المبدأين من خلال المادّة 5 من الأمر 133/66[1] التي تنص على انه : "ليس هناك أيّ تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشّروط المتعلّقة بالاستعداد البدني..." فهذا النّص أكّد على المساواة بين الرّجل والمرأة في الإلتحاق بالوظيفة العموميّة، بالإضافة الى تضمين المبدأين من خلال المادّة 26 من نفس القانون التي حصرت طرق التّوظيف في أسلوب المسابقة.

كما سار على نفس النهج الأمر رقم 06 /03[2]، المتعلّق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة، إذ نصّت المادّة 74 منه على أنّه: "يخضع التّوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظيفة العموميّة".

وعليه يمكن القول أن المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العامة قد كرس مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في القوانين المنظمة للوظيفة العامة كما يمكن القول ان

1- المادة 5 من الأمررقم133-66،المؤرخ في2ي جويلية و1966،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة،الجريدة الرسمية، العدد49،المؤرخ في8جوان1966.

2- الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. الجريدة الرسمية ، عدد46

مضمون مبدأ المساواة ينصرف إلى معنيين،هما المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف، فالمساواة القانونية تقضي بعدم تفضيل أيّ طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العامّة متى توفّرت في من يتقدّمون لشغلها الشّروط المنصوص عليها قانونا، أمّا المساواة الفعلية فتعني إتاحة فرص التّوظيف للمواطنين جميعا ورغم اختلاف المدلولين السابقين فإنّ المقصود بهما أنّ كل شخص بإمكانه التمتع بالحقوق مع الإلتزام بالواجبات التي تتضمّنها القواعد القانونية المقرّرة في الوظيفة العامّة، متى توفّرت فيه الشّروط المقرّرة والمراكز القانونيية للإلتحاق بالوظائف العموميّة والتي أساسها كل من مبدأ المساواة والذي يقضي بإستبعاد أيّ تمييز بين المترشّحين والتي يراعى فيها:

ثالثا :مبدأ المساواة بين الجنسين

ليس حصرا فقد كرس هذ االقانون 03/06 بالمادّة 27 نصّت على أنّه: "لا يجوز التّمييز بين الموظّفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أيّ ظرف من ظروفهم الشّخصية أو الاجتماعية" كما تضمّنه القانون رقم 133/66، الذي ترك للقوانين الأساسيّة الخاصّة تضمين هذا الشرط عند الإقتضاء، إذ أنّ القوانين اللاحقة لقانون 133/66 لم تتضمّن أيّ تحفظ بشأن المساواة بين الرّجل والمرأة.

رابعا: عدم التّمييز بسبب الآراء:

يعد هو الأخر احد مظاهر عدم التّمييز بين المترشّحين للإلتحاق بالوظائف العامّة يجسد مبدأ المساواة كمبدأ مبدأ دستوري عام بالدرجة الأولى ، إلى جانب ماتتضمنه القوانين المنظمة للوظيفة العامة. .

اما عن مبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة فقد تم تضمينه في النص على مبدأ المساواة في تولّي الوظائف العموميّة حيث أنّ المساواة دلالة المساواة القانونية، التي تعني أنّ لكل مواطن الحق في الإلتحاق بالوظائف العموميّة بشرط أن يتوفّر فيه كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات، وما هذه الشّروط والمؤهلات إلّا ترجمة لمبدأ الجدارة، أي الصّلاحيّة عند الإلتحاق بالوظيفة العموميّة ،كما أنّ القوانين الأساسيّة للوظيفة العموميّة لم تعطي هي الأخرى تعريفا لمبدأ الجدارة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة[1].

حيث لا نجد تعريفا الا في الفقه وعلى سبيل المثال يعرّف الأستاذ "**توربي**" الجدارة على أنّها: " أسلوب إختيار الموظّفين والإحتفاظ بهم على أساس الصّلاحيّة والجدارة"[2] ،أمّا "**برنارد روزن**" فقال عن مبدأ الجدارة أنّه: "ذلك النّظام الذي يوفّر العدالة والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد ودفع رواتبهم وتطويرهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة وإخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء،

[1]- بوعكاز يسرى ،مرجع سابق ص 19

2- حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون الموظّفين في الدّولة أصولها أساليبها وإصلاحها، الطبعة الثّالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1990، ص 58 نقلا عن بوعكاز يسرى ،مرجع سابق ص 20.

وأنّ الجدارة ما هي إلّا النّقيض لأيّ نظام آخر يحمل عناصر التّحيّز، المحاباة، والتّمييز في إختيار الأفراد"[1]،أمّا الدكتور أنور أحمد رسلان، فقد عرّف مبدأ الجدارة بأنّه: "الأسلوب الذي يقوم على اختيار الموظّفين العموميين والإحتفاظ بهم في وظائفهم على أساس الجدارة أو الكفاية وحدها، بغضّ النّظر عن أيّة إعتبارات أخرى" ويؤكد ذلك تطبيقات ذلك في القوانين المنظمة للوظيفة العامة حيث نجد على سبيل المثال خضوع جميع الموظفين عند إعداد تقارير الكفاية للموظفين تجسيدا لمبدأ المساواة ومنه مبدأ الجدارة[2].

وعليه يمكن تعريف مبدأ الجدارة بأنّه ذلك النّظام الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولّي الوظائف العامّة، والإحتفاظ بهم على أساس الكفاءة والصّلاحيّة بالتجسيد الفعلي والحقيقي لمبدا تكافؤ الفرص أمام الجميع وفق مايمليه صحيح القانون وهو في ترجمة لمبدأ المساواة القانونية والفعلية.

المبحث الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأي الجدارة والمساواة

إذا كان التّوظيف يرتكز من حيث الأساس على كل من مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة على اعتبار إنهما مبدأين دستوريين هامين إلا أن ذلك ليس مطلقا حيث انه ترد عليهما مجموعة من الاستثناءات التي يجب ان نتوقف عندها وتتمثل هذه الاستثناءات في كل من نظام الوظائف المحجوزة والوظائف العليا وثالثا معيار

1- بوعكاز يسرى ،مرجع سابق ص 20
2- انور احمد ارسلان ، تقارير الكفاية دراسة لتقويم الاداء الوظيفي في القانون المقارن وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي ،ب د ن القاهرة مصر ط 3 ،ص 71

المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله لذلك سنحاول أن نفصل فيها على النو التالي:

المطلب الاول: نظام الوظائف المحجوزة

تعد إحدى الطرق الاستثنائية لتولي الوظائف العموميّة، مبدأها يقوم على أساس حجز نسبة معيّنة من الوظائف لشغلها بواسطة معاقين أو مصابين في عمليات حربية دون منافسة من الأفراد العاديين1.

حيث يراعى فيها الجانب الإنساني لفئة معينة من الأشخاص فتوظيفهم يتم على أساس اعتبارات إنسانية، ومبرر ذلك العرفان لأفراد تكبدوا تضحيات في سبيل الدفاع عن الوطن.

كما تعرف الوظائف المحجوزة بأنّها :"وظائف معيّنة لا تحتاج إلى تخصّص كبير أو إلى مستوى عال من الكفاية الجسمانية، فلا تسري عليها القواعد العامّة في المنافسة، تحجز وتخصّص لطوائف معيّنة تكون قد تحمّلت قدرا كبيرا من ويلات الحرب، ويكون التّنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الطوائف دون غيرها"[2].

1- أنور أحمد رسلان، الأثار القانونية لتقارير الأداء الوظيفي، مجلة الإدارة العامة، العدد50، مصر، 1986، ص 34.
2- سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، ، دار الفكر العربي، بدون طبعة, القاهرة، مصر، 2000، ص 535.

وتتلخّص مبرّرات اللجوء للوظائف المحجوزة لاعتبارات إنسانية واجتماعية تتمثّل في واجب الدّولة في الاعتراف بالجميل ورده بما قدموه من تضحيات في سبيل الوطن، ليتم تسهيل التحاقهم بالوظائف العامة في الدولة دون إخضاعهم لمبدأي المساواة والجدارة والمستفيد الآخر من الوظائف المحجوزة هم ذوي الاحتياجات الخاصّة، الذين تقتضي مبادئ العدالة والتّضامن الاجتماعي حمايتهم وإعانتهم، وخير سبيل لذلك إتاحة فرص التّوظيف لهم بشروط إمتيازية ليكون ذلك نوع من التّعويض عن تلك الإعاقة[1].

في الجزائر طبق هذا النوع بعد الاستقلال، وصدرت نصوص تنظيمية تتعلق بفئة قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين المناضلين، ومراعاة حياتهم الاجتماعية منها الأمر رقم 503/62[2]،المتضمّن التّدابير المشجعة للدخول في الوظيفة العموميّة، بالإضافة إلى القانون رقم 321/63 3 وتبنّت الجزائر هذا النظام عبر مختلف التّشريعات المتعاقبة الخاصّة بالوظيفة العمومية .

[1]- بوعكاز يسرى ، مرجع سابق 23

2- المرسوم رقم 503/62، مؤرخ في 19 جويلية 1962، المتضمّن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العموميّة، الجريدة الرسمية، العدد3، الصّادرة بتاريخ 20 جويلية 1962.

[3]-القانون رقم: 63 - 321 المؤرخ في 31 غشت سنة 1963 م المتعلق بالحماية الاجتماعية للمجاهدين والمتمم بالقانون رقم: 64 - 70 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1964م المتعلق بتوسيع مجال الاستفادة من أحكام القانون رقم: 63 - 99 المؤرخ في 2افريل سنة 1963م لصالح الضحايا الذين يعود سبب عجزهم إلى ما بعد أول يوليو سنة 1962م.

المطلب الثّاني: الوظائف العليا

يفرض منطق السياسة المتبعة وتنفيذا ، وعلى عكس مبادئ التّوظيف في الإلتحاق بالوظائف العامّة تقتضي أن تؤخذ آراء المترشّح السّياسيّة في الحسبان إذ أنّ التّعيين في الوظائف العليا تحكمه غالبا الإعتبارات السّياسيّة في المترشّح، وفي هذه الحالة يمكن مخالفة القواعد العامّة عند التّعيين فيها، أي مخالفة مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، فالوظائف العليا هي تلك الوظائف التي ترتبط إرتباطا وثيقا بالسياسة ، لأنّها تقع في خط إلتماس بين الإدارة والسياسة، الأمر الذي يتطلب أن يكون للحكومة وتنفيذا لسياستها الحق في اختيار من يتولى المناصب العليا في الدولة[1].

بالإضافة الى ذلك إن إعداد مبدأ التزام الوظيفة اتجاه العمومية اتجاه السلطة السياسية من خلال مطالبة الموظف باتخاذ موقف واضح اتجاه الأهداف السياسية للدولة ، لذلك هو ملزم باحترام سلطة الدولة وفرض احترامها،ومن النتائج المترتبة على هذا المبدأ ترك التعيين في الوظائف العليا للسلطة السياسية القائمة في البلاد[2].

وتعرف الوظائف العليا بأنّها تلك الوظائف التي توجد بين الوظائف الإدارية والسّياسيّة، وهي تتطلّب مؤهلات علمية لما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصّة[3]،وعليه يعدّ التّعيين المباشر في هذه الوظائف خروجا عن مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة المجسدان عن طريق المسابقة، أساس هذا الإستثناء أنّ هذه الوظائف هي

[1]- بوعكاز يسرى ، مرجع سابق ،ص 24
[2]- محديد حميد محاضرات في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ص 44
3- مصطفى شريف، مرجع سابق، ص 142.

أقرب إلى الوظائف السّياسيّة منها إلى الوظائف الإدارية، ممّا يقضي إخضاع أمر التّعيين فيها إلى السّلطة التّقديرية للحكومة كونها تقوم أساسا على الثقة في أشخاص المترشّحين لشغلها[1]،ومن أمثلة ذلك تعيين الوزراء و الأمين العام للخزينة،و المراقب المالي للدّولة.

فالجزائر واخذا بهذا الاستثناء في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة في وظائفها العليا، نجد ان الأمر رقم 133/66 المتعلّق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة ساد نظام الحزب الواحد وبدا جليا أثره على مفهوم الوظائف العليا، حيث جاء في بيان أسباب هذا القانون: "يمكن للسلطات السّياسيّة أن تعيّن بطريقة تقديرية في بعض الوظائف العليا مرشّحين يختارون إمّا لتقنيتهم وإمّا لاعتبارات راجعة إلى قيمهم الأخلاقية أو لشعورهم بمصالح الثّورة".

ولقد نصّت المادّة 9 من نفس الأمر على أنّ: "تحدّد بمرسوم الوظائف العليا التي ترِك التّعيين فيها لقرار السّلطة السّياسيّة، والتّعيين في هذه الوظائف قابل للعزل"، وتطبيقا لهذه المادّة صدر المرسوم رقم 140/66 المتعلّق بالوظائف العليا[2]، حيث نصّت المادّة الأولى على هذه الوظائف ووزّعتها بين رئاسة مجلس الوزارة، الإدارة المركزية، وزارة الشؤون الخارجية، وزارة الدّاخلية، وزارة المالية والتّخطيط

1- طارق حسنين الزيات، حرية الرّأي لدى الموظّف العام –دراسة مقارنة- الطبعة الثّانية، القاهرة، مصر، سنة 1988، ص190.

2- المرسوم رقم 140/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، متعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية، العدد46، الصّادرة بتاريخ 07 جوان 1966المعدل بالمرسوم رقم 14/68 المؤرخ في 1968/01/23، الجريدة الرّسمية، عدد 8، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1968.

.

ووزارة التربية الوطنية"،ونصّت المادّة الثانية من نفس المرسوم أن تتمّ التعيينات في الوظائف العليا بموجب مرسوم، أمّا المادّة الثالثة فقد نصّت على أنّ شروط التّعيين تحدّد في القوانين الخاصّة بالمفتشيات والهيئات وجاء في نصّ المادّة التاسعة من الأمر رقم 133/66إشارة إلى "السّلطة السّياسيّة"، اعتبارا أنّ رئيس الجمهورية في هاته الفترة هو نفسه الأمين العام للحزب الحاكم، فهو يملك سلطة التّعيين.

أمّا القانون رقم 12/78 فقد تطرّق إلى هذه الوظائف في الفرع الثّاني المعنون بـ "الوظائف العليا للحزب والدّولة" من الفصل الرابع من الباب الثّالث، إذ نصّت المادّة 124 منه على انه: "تعد قائمة للوظائف العليا في الحزب والدّولة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلّم الوطني الذي يتضمّن تصنيف المناصب النّموذجية.

تصدر قائمة الوظائف العليا للحزب والدّولة بموجب مرسوم، يجري تتميمها وتحديثها عند الضرورة بالأشكال نفسها،وتكون الوظائف العليا المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه موضوع تصنيف خاص.يتم التّعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم، ما عدا الوظائف العليا الانتخابية."

أمّا المادّة 125 فقد أحالت في شأن حقوق والتزامات من يشغل هذه الوظائف العليا إلى صدور مرسوم، وتطبيقا لهاتين المادّتين صدر المرسوم رقم 85 /214 المتضمّن حقوق وواجبات أصحاب الوظائف العليا[1]،

اما بالنّسبة لشرط الكفاءة تجدر الإشارة إلى أنّ نصوص سنة 1966 لم تتضمّن أيّة إشارة الى المؤهلات العلمية مثل التي اشترطها مرسوم 214/85 ،وقد تضمّن الأمر رقم 03/06 المتعلّق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة في الفصل الثالث : "المناصب العليا والوظائف العليا للدّولة" من الباب الأوّل حيث جاء في المادّة 15 منه: "تنشأ وظائف عليا للدّولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العموميّة، تتمثّل الوظيفة العليا للدّولة في ممارسة مسؤولية بإسم الدّولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ سياساتها العمومية"،ولقد حدّدت المادّة 16 من نفس الأمر طريقة التّعيين، إذ نصّت على أنّه: "يعود التّعيين في الوظائف العليا للدّولة للسّلطة التّقديرية للسّلطة المؤهلة"

وعليه فقد ترك التّعيين في هذه الوظائف إلى السّلطة التّقديرية للجهة الإدارية، الشيء الذي قد ينتج عنه انحراف عن مبدأ الجدارة والحياد عن مبدأ المساواة، لكنه مبرر باعتبارات تمليها المصلحة العامّة، تتمثّل في ضرورة ترك عملية التّعيين لإرادة الإدارة لاختيار الأفراد الذين تتوفّر فيهم القدرة على تنفيذ

1- المرسوم رقم 214/85، المؤرخ في 20 أوت 1985، يحدّد حقوق وواجبات لأصحاب الوظائف العليا في الدّولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985.

السياسات العامّة للدّولة[1]، إذ أنّ إطلاق يد الإدارة في التّعيين ليس مطلقا،بل يجب أن تلتزم الإدارة بتوفّر الشّروط العامّة المقرّرة لشغل هذه الوظائف، وهو ما أقرّته المادة21[2]من المرسوم التّنفيذي رقم 226/90 المتعلّق بحقوق العمّال الذين يمارسون وظائف عليا في الدّولة وواجباتهم[3].

وعليه فإن الأحكام القانونية المتعلقة بالوظائف العليا في الجزائر تراعي وتأخذ بمبدأ الاعتبارات السّياسيّة في نطاق الوظائف العليا على مختلف مراحل تطوّر مفهوم الوظائف العليا في الجزائر.

المطلب الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله

عالج الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّةهذا الاستثناء في تولي الوظائف العامة في نص المادة 80 ولمادة 82منه[4]، وجاء

1- مولاي لحسن بن فرحات ، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العموميّة في الجزائر، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص38.

2- تنص المادّة 21 من المرسوم التّنفيذي رقم 90 /226 أنّه: "لا يعيّن أحد في وظيفة عليا في الدّولة إذا لم تتوفّر فيه شروط الكفاءة والنّزاهة، ويجب أن يتوفّر فيه على الخصوص ما يأتي:

1) أن يستوفي الشّروط العامّة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة، على النحو الذي يحدّده التّشريع والتنظيم الجاري بهما العمل،
2) أن يثبت تكوينا عاليا أو مستوى من التّأهيل مساويا لذلك،
3) أن يكون قد مارس العمل مدة خمس (5) سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العموميّة أو في المؤسسات والهيئات العموميّة..."

3- المرسوم التّنفيذي رقم 226/90، المؤرخ في 25 جويلية 1990، المتعلّق بحقوق العمّال الذين يمارسون وظائف عليا في الدّولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، العدد31، الصّادرة في 28 جويلية 1990، المعدّل والمتمّم بالمرسوم التّنفيذي رقم 04/94 المؤرخ في 2 جانفي 1994، الجريدة الرّسمية، العدد 1، الصادرة بتاريخ 02 جانفي 1994.

4- المادة 80التي تنص على ان" يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق-:المسابقة على أساس الاختبارات،-المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،-الفحص المهني،-التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصص منصوصا عليه في القوانين الأساسية، مؤسسات التكوين المؤهلة" وتنص المادة 82على انه " تحدد كيفيات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة80أعلاه وإجرائها عن طريق التنظيم"

المرسوم التّنفيذي رقم 194/12[1]، المرسوم بشرط جديد للمشاركة في مسابقات التّوظيف لم تنصّ عليه النّصوص التّشريعية الجزائريّة من قبل، ألا وهو معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله، وجعله معيار فاصل للمشاركة في المسابقة، إذ على المترشّح أن يقدّم شهادة إقامة تثبت إقامته في البلدية أو الولاية مكان وجود المنصب المطلوب شغله، حيث نصت المادّة 6 منه على أنّه:"باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني، تجرى المسابقات والفحوص المهنيّة على مستوى كل ولاية حيث يوجد منصب العمل المراد شغله، وفي حالة وجود منصب العمل المراد شغله في بلدية بعيدة، تمنح الأولوية في التّوظيف للمترشّحين المقيمين في هذه البلدية."

ومنه تم اعتماد هذا الاستثناء هو الأخر الى جانب الاستثنائيين السابقي وهو معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله، وأصبح شرطا لمشاركة المرشحين في مسابقات والفحوص المهنيّة للتوظيف الخارجي ،ويفهم من هذه المادّة أنّ الأصل هو إعمال معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله في تراب الولاية أو البلدية البعيدة، ويستثنى من هذا الإستثناء المسابقات ذات البعد الوطني التي يفتح التّسجيل للمشاركة فيها لكل المترشّحين المستوفين للشّروط القانونية المحدّدة في التنظيم المعمول به بغضّ النّظر عن مكان إقامة المترشّح، ويتم تحديد الطّابع الوطني

1- المرسوم التّنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 25 أفريل 2012، يحدّد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنيّة في المؤسسات والإدارات العموميّة وإجرائها، الجريدة الرّسمية، العدد 26، الصّادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

للمسابقات من طرف الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية، ويكرّس الطّابع الوطني للمسابقات بموجب قرار أو مقرّر فتح المسابقة، وفي حالة عدم اشتراط الإقامة كشرط للمشاركة في المسابقة تعتبر هذه الأخيرة ذات طابع.

وتعتبر إعمال شرط الاقامة بتقديم شهادة الإقامة التي يقدّمها المترشّح ضمن ملفه للمشاركة في المسابقات والفحوص المهنيّة هي المعيار الفاصل الذي يتحقق من خلاله من إقامة المترشّح في تراب الولاية أو البلدية البعيدة حيث يوجد منصب العمل المراد شغله[1].

وفي الأخير يمكن القول أن هذه هي المبادئ والاستثناءات الواردة عليها التي إعتمدها المشرع الجزائري في مسألة الالتحاق بالوظيفة العامة في الدولة معتمدا اياها في مختلف القوانين التي عرفتها الوظيفة العموميّة في الجزائر.

المحث الثالث : سياسة التوظيف

تعتبر عملية التوظيف جد مهمة ومن الوظائف الرئيسية الهامة على مستوى المنظمة بدورها هي الأخرى تتأثر بسياسة التوظيف .

1- راجع التّعليمة رقم 1، المؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلّق بتطبيق أحكام المرسوم التّنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل2012، المحدّد لكيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنيّة في المؤسسات والإدارات العموميّة وإجرائها، المديرية العامّة للوظيف العمومي.

المطلب الاول :تعريف سياسة التوظيف

تعتبر عملية التوظيف جد مهمة ومن الوظائف الرئيسية الهامة على مستوى المنظمة والتي يمكن أن نعرفها كسياسة بأنها العملية الإدارية المستمرة التي تقتضي من المنظمة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل ،والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المنظمة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة ليكونوا أعضاء بها وإعداد هؤلاء للعمل والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة وحثهم,ترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توفر عناصر الولاء والتعاون[1].

كما يعرفها" **ديميتري ويس"**على انها "إن التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد واختيارهم.[2]

أما " **جون كيوط"** فيتعبر التوظيف الوظيفة الشاملة لكل وظائف المستخدمين فهي العملية التي تبدأ بتحليل مناصب العمل أو الوظائف ثم البحث و التنقيب عن مصادر الأفراد ، ثم ترغيب العناصر المتميزة واستقطابها للالتحاق بالمنظمة ثم ترغيبها في البقاء فيها [3].

---

[1]حمداش شهيرة ،سياسة التوظيف في الادارة العمومية –الادارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، [1]رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 2000-2001 ص 34
نقلا عن حمداش شهيرة مرجع سابق ص 35 Dimitri Weiss , Pierre Morin Pratique de la fonction personnel Paris :Les Editions D'organisation 1982 p279
[3]Jeqn Guyot . Le recrutement méthodique de personnel Paris : Entreprise Moderne ,1979,p17

وعليه فانه يمكن القول ان سياسة التوظيف هي تلك الإجراءات المتبعة من طرف المنظمة والمتجسدة في مراحل التوظيف بدءا بعملية الاستقطاب فالإختيار ومن ثم تعيين مترشحين ذوي مؤهلات وكفاءات هدفها يتجلى في تحضير الطرق الكفيلة من توظيف مترشحين أكفاء والحصول على موارد بشرية بأقل تكلفة وتعيين العناصر الأكثر تناسبا للمنظمة والأفضل كفاءة لتحقيق أهدافها.

المطلب الثاني : العوامل المؤثرة في سياسة التوظيف

بدورها هي الأخرى فإن سياسة التوظيف سياسة التوظيف تتأثر بمجموعة من العوامل منها الداخلية والخارجية يمكن حصرها في النقاط التالية :

الفرع الاول: العوامل الداخلية[1]

يمكن ان نجمل العوامل الداخلية المؤثرة في سياسة التوظيف في النقاط التالية :

اولا:سياسة المنظمة

إن هذه الساسية ذات أهمية كبرى ، فبفضلها يتم تحديد مسبقا ما يجب عمله وبأي الوسائل والطرق وذلك بغرض تحقيق الأهداف التي تم تسطيرها من طرف المنظمة وبوضوح هذه الأهداف يتبين لنا من خلالها العناصر الرئيسية التي ستشكل

نقلا عن حمداش شهيرة مرجع سابق ص 35

[1]-حمداش شهيرة ،مرجع سابق ،ص36

سياسة التوظيف في هذه الأخيرة . وبالتالي عندما يتم تحديد سياسة المنظمة على المستوى الكلي يتم القيام بتحديد سياسة التوظيف بالنسبة لاحتياجاتها.

ثانيا:تخطيط القوى العاملة : ومن خلالها يتم تحديد احتياجاتها من القوى العاملة في الوقت المناسب[1].

ثالث: شروط المحيط :

عندما تقوم المنظمة بتنفيذ سياسة التوظيف فإنها تواجهها العديد من الصعوبات على المستوى الداخلي للمنظمة ويرجع ذلك إلى رفض الموظفين القدامى لأي تغييرات التي يمكن أن تحدث على سواء أكان ذلك على مستوى الهيكل الوظيفي أو, تغيير في طريقة العمل وذلك من خلال رفضهم القاطع بالتعاون مع الموظفين الجدد . ومنه فإن على المنظمة الأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل قبل وأثناء وبعد إعداد مخطط القوى العاملة واختيار مصادر التوظيف[2].

الفرع الثاني: العوامل الخارجية[3] :

يمكن ان نجمل العوامل الخارجية التي تتاثر بها سياسة التوظيف في النقاط التالية:

---

[2]-William B .Werther , JR Keith Davis . La Geustion des Ressources Humaines . Canada : MAC GRAW-HILL, 1990, p 190

3-Lakhdarsekiou .Gestion du personnel. Paris : Les Editions d' organisation, 1986 , p 204

[3]-حمداش شهيرة ،مرجع سابق ،ص36

اولا :التقدم التكنولوجي:

يعد التطور التكنولوجي عاملا مهما على المنظمة مسايرته ينعكس هذا التطور على مختلف نشاطاتها و تقنيات تسييرها وحتى موردها البشري و بالتالي تكون المنظمة بحاجة إلى كفاءات بشرية فنية و مؤهلة و ذات كفاءة تقنية عالية لتلبية احتياجاتها أمام التطور التكنولوجي الحاصل والمتجدد.

ثانيا: الوضعية الاقتصادية :

إن الجانب الاقتصادي من بين اهم العوامل التي تؤثر و بصفة مباشرة في سياسة التوظيف حيث يؤدي نمو الاقتصاد وتوسيعه وتنوع مصادره الى زيادة نشاطات المنظمة و بالتالي زيادة الطلب على اليد العاملة ذات التخصصات والمؤهلات المختلفة لسد النقص من هذا الجانب وعلى العكس في حالة الكساد الاقتصادي فيمكن أن تلجأ إلى تسريح عدد كبير من العمال، و هذا العامل يخص المنظمة ذات النشاط الإنتاجي.

ثالثا:عامل اللغة

تعتبر اللغة وسيلة اتصال وترابط داخل المنظمة، و من المفروض أن يكون هذا العامل عائق في التوظيف على حساب المعرفة التقنية و الكفاءة و الجدارة والقيم الأخلاقية.

رابعا: التشريعات القانونية

يتحتم على الدولة ان تساير المجتمع في تطوره وهي حاجة الدولة الى تعديل اوالغاء القوانين وتعويضها بما يتناسب والأوضاع الجديدة وعلية الدولة ما تزال تقوم بوضع قوانين لتحديد الشروط والإجراءات[1]،وعليه يمكن إجمال القول في ماسبق ان سياسة التوظيف تتاثر بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية منها وبالتالي يمكن أن تتأثر عملية التوظيف بتأثر سياسة التوظيف.

[1]- حمداش شهيرة، نفس المرجع ص 37

المحمور الرابع

شروط وطرق التوظيف

المبحث االاول:شروط التوظيف في الوظيفة العامة

المطلب الأول :الشروط العامة للتوظيف

يقتضي تطبيق مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العموميّة أن تكون شروط التّوظيف متّسمة بالموضوعية والتّجريد حتى يتسنّى لسائر المترشّحين التّقدّم لشغلها دون تمييز، مع توفير فرص تنافس متكافئة، وبالتّالي حصول الإدارة أو المؤسسة العموميّة على أكفأ المترشّحين، ومن هنا تتجلّى ضرورة أن يتم الالتحاق بالوظيفة العموميّة وفقا لمبدأ الجدارة، مع وجوب مراعاة عناصر هاته الجدارة بالنّسبة لكل وظيفة.

اولا: شرط الجنسيّة

يعد رابط الجنسيّة من ولاء المواطن لدولته التي ينتمي اليها وهي العلاقة والرّابطة السّياسيّة والقانونية التي تقوم بين الشّخص والدّولة التي ينتمي إليها، وهي وصف في الفرد تفيد انتسابه إلى دولة معيّنة، وتشترط اغلب التشريعات شرط

الجنسية في من يتولّى الوظائف العامّة في دولته، حيث تعتبر الموظّف ممثل الدّولة وسيادتها عبر مختلف إداراتها ومؤسساتها العموميّة، كما تعدّ مظهرا من مظاهر ممارسة الحقوق السّياسيّة في المجتمع والتي يتمتّع بها المواطنين دون ما الأجانب.

وتجدر الإشارة أنّ المشرّع الجزائري قد أخذ عند تحديده لشروط إعطاء صفة "جزائري الجنسيّة" بالولادة بالمعيارين الأساسيّين المعمول بهما دوليا، أوّلهما معيار رابطة حقّ الدّم ومعيار رابطة حقّ الإقليم، فنصّ في المادّة 6 من الفصل الثّاني المعنون بالجنسيّة الأصليّة من الأمر رقم 01/05[1] على أنّه:

"يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية "كما أشارت المادّة 7 منه على أنّه: "يعتبر من جنسية جزائريّة بالولادة في الجزائر

- الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

- الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسمّاة في شهادة الميلاد دون بيانات أخرى تمكّن من إثبات جنسيتها".

هذا وقد عرف شرط الجنسيّة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة تطوّرا ملحوظا، ففي المرحلة الإنتقالية التي تلت مباشرة إستعادة الجزائر لسيادتها والممتدّة من سنة 1962 إلى 1966 تاريخ صدور أوّل قانون أساسي عام للوظيفة العموميّة، وبموجب

[1]- أمر رقم 05 -01 مؤرخ في 27 فبراير 2005 **يعدل ويتمم الأمر رقم 86 – 70 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970و المتضمن قانون الجنسية الجزائرية** - .الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر1975، المتضمن القانون المدني الجزائري ، ج ر عدد 78 لسنة 1975 ، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 05-01 مؤرخ في 20جوان 2005 ج ر عدد 44لسنة 2005..

المرسوم رقم 62 /503 المؤرخ في 19 جويلية 1962 الذي حدّد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدّخول إلى الوظيفة العموميّة تمّ النّص على شرط حمل المترشّح الوظيفة العموميّة إمّا الجنسية الجزائريّة وإمّا الفرنسية ، ويمكن تعليل ذلك بما كانت تعانيه الجزائر انذاك من فراغ يسود الادارة في الجزائر وحتمية سد الفراغ في الإدارة وضرورة تكوين مستخلفين لضمان سيرورة المرفق العامة .

ومع صدور الأمر رقم 133/66 المتعلّق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة استقرّ المشرّع على اشتراط الجنسيّة الجزائريّة دون غيرها للإلتحاق بالوظيفة العموميّة، حيث نصّت المادّة 25 منه على أنّه: "لا يمكن لأيّ شخص أن يعيّن في الوظيفة العموميّة إذا لم يكن لديه الجنسيّة الجزائريّة منذ عامين على الأقل مع الإحتفاظ بالأحكام المنصوص عليها في المادّة 75 أدناه..."

وقد اوردت المادة 75إستثناء بنصّها على "إنّ شرط الأقدميّة في الجنسيّة الجزائريّة المنصوص عليها في المادّة 25 /1 من هذا الأمر لا يطبّق على:

1- الأشخاص الذين اكتسبوا الجنسيّة الجزائريّة بسبب مشاركتهم في كفاح التّحرير الوطني،

2- الأشخاص الذين يتبعون الوظيفة العموميّة عند تاريخ نشر هذا الأمر ويثبتون اكتسابهم للجنسية الجزائريّة في 31 ديسمبر 1966."

وبذلك تخلّص المشرّع من اشتراط اكتساب الأقدميّة في الجنسيّة الجزائريّة تاركا ذلك للسّلطة التّقديرية للنّصوص التّطبيقية الخاصّة، وعليه وباستقرار هذه المادّة يستشف أنّ المشرّع الجزائري إكتفى في هذه المرحلة بالتّأكيد على الجنسيّة الجزائريّة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة، معتبرا شرط الأقدميّة في الجنسيّة شرطا إستثنائيا تلجأ إليه السّلطات الإدارية عند الإقتضاء في بعض الأسلاك على أن ينصّ على ذلك مسبقا في القوانين الأساسيّة الخاصّة[1].

ولم يحد القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لسنة 2006 عن هذا الموقف، فنصّ في المادّة 75 منه على شرط حيازة الجنسيّة الجزائريّة عند التّرشّح للإلتحاق بالوظيفة العموميّة.

وعليه فإنّ شرط الجنسيّة هو شرطا اساسيا للالتحاق بالوظيفة العامة في الجزائرويترتب على فقدانه الفصل من الوظيفة .

ثانيا: شرط السن

يتطلب الالتحاق بالوظيفة العامة سنا قانونية معينة حيث يكون معها الموظف المكلف بالمهام أهلا لتحمل الالتزامات والقيام بالواجبات للمهام التي يباشرها، قادرا على تحمّل المسؤوليات، لهذا فإنّ تشريعات الوظيفة العموميّة تشترط في المترشّح لها أن يكون كامل الوعي والنضج العقلي، لذلك تشترط بلوغه سنا معيّنة تؤهله لذلك.

1- سعيد مقدم، تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر مرجع سابق، ص 197.

وعليه يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية، لشغل الوظيفة العامة حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية ،على ضرورة أن يكون المترشح بالغا من العمر سنا محدداكما لا يجوز توظيف القاصر في الأشغال الخطيرة ، إلا بناءا على رخصة من وصييه الشرعي ، كما أنه لا يجوز استعمال القاصر في الأشغال الخطيرة التي تنعدم فيها النظافة ، أو تضر بصحته ، أو تمس بأخلاقيه. كما يتمتع الموظفون إلى غاية بلوغهم سن الرشد المدني المحدد في القانون المدني الجزائري بـ 19 سنة بنفس الحقوق ، كما يخضعون لنفس الواجبات ، شأنهم في ذلك شأن الموظفين الشاغلين ، لنفس المنصب[1].

كما جاءت القوانين المنظمة للوظيفة العامة على هذا النحو باشتراط سن معينة للالتحاق بالوظيفة العامة فنصت المادّة 25 من القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لسنة 1966 فنص على انه :

"لا يمكن لأيّ شخص أن يعيّن في الوظيفة العموميّة...إذا لم تتوفّر فيه شروط السن..."، ما يلاحظ على هذه المادّة أنّ المشرّع لم يحدّد سنا معيّنا للإلتحاق بالوظيفة العموميّة تاركا ذلك للقوانين التنظيمية.

[1]-سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 204

ايضا نص القانون القانون رقم 11/90[1] ،على الحد الأدنى من السن في مادته 15 منه التي تنص على أنه :" لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة، إلا في الحالات التي تدخل ضمن إطار عقود التمهين ، التي تعد وفقا للتشريع، والتنظيم المعمول بهما.. "

أمّا القانون رقم 03/06 فقد فصل المشرّع من خلال المادّة 78 وبصفة نهائية في السن الدنيا المشترطة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة محدّدا إياها بثماني عشرة سنة كاملة، حيث نصّت المادّة 78 على أنّه: "تحدّد السن الدنيا الإلتحاق بالوظيفة العموميّة بثماني عشر (18) سنة كاملة".

ثالثا: شرط اللياقة البدنيّة

شرط القدرة البدنيّة تتحقق من خلاله الجدارة والصّلاحيّة الصّحية للإلتحاق بالوظائف العموميّة، فمبرر هذا الشرط هو ضرورة التّحقّق من قدرة المترشّح البدنيّة على القيام بأعباء الوظيفة والتأكّد من خلوه من الأمراض البدنيّة والعقلية والعصبية ومن الأمراض المعدية، وتختلف درجة اللياقة الصّحية المطلوبة حسب طبيعة الوظيفة، فبعض الوظائف تحتاج إلى درجة عالية من اللياقة الصّحية في حين لا تحتاج وظائف أخرى إلى هذه الدّرجة الكبيرة من اللياقة البدنيّة[2].

---

[1]- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل .ج ر رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

2- حسن عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص678.

وفي هذا نصّ المشرّع الجزائري على شرط اللياقة البدنيّة وأخذ به في مختلف قوانين الوظيفة العموميّة المتعاقبة، حيث نصّ أوّل قانون أساسي عام للوظيفة العموميّة وهو القانون رقم 66/ 133[1] في مادته 25 على أنّه: "لا يمكن لأيّ شخص أن يعيّن في وظيفة عمومية... إذا لم تتوفّر فيه شروط... واللياقة البدنيّة المفروضة لممارسة الوظيفة".

كما نصّت أحكام المرسوم رقم 144/66 على شروط اللياقة البدنيّة للقبول في الوظائف العموميّة2، في المادّة الأولى منه باشتراطها على المتقدّم للترشّح للوظيفة العموميّة أن يقدّم شهادتين طبيتين صدرية وعامة :

1- شهادة طبية صادرة من طبيب محلف من الطب العام تثبت خلو المعني من أيّ مرض لاسيما السرطان والشلل، بما فيها الأمراض العقلية أو العاهات التي لا تتلائم وشغل وظيفة عمومية.

2-شهادة طبية صادرة من طبيب الأمراض الصدرية تثبت خلو المترشّح من الإصابة بالسل أو شفاءه النهائي منه.

1-الامر 66/ 133 مرجع سابق.
2- المرسوم رقم 144/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، يتعلّق بشروط اللّياقة البدنيّة للقبول في الوظائف العموميّة وبتنظيم اللّجان الطبية، الجريدة الرّسمية، العدد 46، الصّادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

هذا بإضافة الى ما تضمّنه المرسوم التّنفيذي رقم 159/85هذا الشرط بموجب المادة31 منه، حيث نصّ في الفقرة 4 منها على : "اللياقة البدنيّة المطلوبة لممارسة الوظيفة "

أكد كل ذلك القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة الساري المفعول القانون رقم 03/06[2] إذ نصّت المادّة 75 منه في فقرتها الأخيرة على: "أن تتوفّر فيه شروط... والقدرة البدنيّة والذهنية..."

وهذا ما أوضحه المنشور رقم 16 الصادر في 29 أفريل 2006 عن المديرية العامّة للوظيفة العموميّة الموجّه لمسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العموميّة[3] بأنّه: "ينبغي إثبات هذا الشرط من خلال تقديم شهادة طبية مسلّمة من طرف طبيب في الاختصاص المطلوب، طب عام، طب الصدر، طب العيون، ..."[4]

هذا دون ان نشير الى أنّ المشرّع لم يقصي الأشخاص المعاقين من التّوظيف في الوظيفة العموميّة متى ما تبيّن أنّ الإعاقة لا تتعارض مع شغل هذه الوظيفة، إذ نصّت المادّة 24 من القانون رقم 90/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 والمتعلّق بحماية

---

[1]- *المرسوم 5985*-المؤرخ في 23 مارس *1985* المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

[2]- القانون رقم 03/06 ، مرجع سابق

3- المنشور رقم 16، المؤرخ في 29 أفريل 2006، موضوعه شرط الأهلية البدنيّة، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة.

4- وقد جاءت التّعليمة الاحقة تحت رقم رقم 637، المؤرخة في 14 جوان 2006، المتعلّقة بشرط الأهلية البدنيّة، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة وضحت كيفية تطبيق المنشور السابق الذكر وهي التّعليمة رقم 637 المتعلقة بشرط الأهلية البدنيّة.

الأشخاص المعاقين وترقيتهم[1]،على عدم جواز إقصاء الأشخاص المعاقين من الإلتحاق ببعض الوظائف العامّة طالما انه لا تتنافى إعاقتهم مع المهام الموكلة اليهم في الوظيفة المراد تعيينهم فيها وفي هذا الإطار تم النص في القانون رقم 90/02 السالف الذكر في المادّة 27 منه على كل مستخدم أن يخصّص لهم على الأقل نسبة 1% من مناصب العمل المعترف لهم بصفة العامل، وعند الاستحالة ينبغي عليه دفع اشتراك مالي[2].

ختاما لما سبق يمكن القول ان شرط اللياقة البدنية شرط أساسي في تولي الوظائف العامة نظرا لما تتطلبه الوظيفة من جهد فكري وبدني، ومع ذلك لم يغفل المشرع الجزائري في تنظيمه لذلك فئة المعاقين شريطة ان لا تتنافى إعاقتهم مع المهام الموكلة اليهم في الوظيفة المراد تعيينهم فيها

رابعا: ضابط حسن السيرة والسلوك :

المقصود منه التمتع بالحقوق المدنية،وهو ما تؤكده أحكام الفقرة 3 من المادة 75 من القانون 03/06 ، ويقتضي هذا الشرط من الإدارة المعنيةبالتوظيف ،إجراء تحقيق أولي حول سيرة وأخلاق المرشح للوظيفة قبل وأثناء التحاقه بها[3].

1- القانون رقم 90/02، المؤرخ في 8 ماي 2002، متعلّق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، الجريدة الرّسمية، العدد34، بتاريخ 14 ماي 2002.
2- بوعكاز يسرى مرجع سابق ص 50
3. مذكور الخامسة ، مرجع سابق ،ص 17

إلا أن شرطالتحقيق الإداري ليس مطلقا و لا يخص كل الأسلاك والوظائف ،وهو ما أكده نص المادة 77 من الأمر 03/06": يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة ، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك شروط التوظيف ،كما يمكنها أن تحرر الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بهاا على إجراء تحقيق إداري مسبق.

خامسا : شرط المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة العموميّة

يشترط على المترشح لوظيفة عمومية أن يثبت بأنه يحوز على المؤهل العلمي المطلوب للالتحاق بالوظيفة العمومية المراد الالتحاق بها، والمتمثلة في الشهادات أو التكوين المتخصص،وفي هذا الصدد جاء الأمر رقم 03/06 فقد تطرّق إلى هذا الشرط بنصّ المادّة 75 على:"أن تتوفّر فيه...شروط...وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها"

فعلى المترشّح للوظيفة العموميّة أن يثبت بأنّه يحوز على المؤهل العلمي المطلوب للإلتحاق بها والمتمثّل في الشّهادات، الإجازات أو التّكوين المتخصّص، والغاية من اشتراط هذا الشّرط هو التّحقّق من أنّ المترشّح سيقوم بالمهام المسندة إليه على أفضل وجه[1] ،وتؤكد على ذلك أحكام المادة 79 من الأمر 06/ 03بنصها :" يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات او إجازات او مستوى التكوين"

1- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة –أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، دار الهدى، عين ميلة، الجزائر، بدون طبعة, 2010، ص 30.

غير انه سابقا لم ينصّ القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لسنة 1966 على هذا الشرط وترك ذلك للقوانين الخاصّة، أمّا القانون رقم 12/78 فقد نصّت المادّة 55 منه على أنّه: "يحدّد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناءا على تقدير إجمالي من خلال شهاداته..."

أمّا المادّة 31 من المرسوم 59/85 فقد نصّت على أنّه: "لا يحق لأحد أن يوظّف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلّا إذا توفّر فيه ما يأتي: ...أن يثبت مستوى التّأهيل الذي يتطلبه منصب العمل...".

ويلاحظ أنّ المشرّع الجزائري قد ربط المؤهلات المطلوبة بالوظيفة المراد شغلها، واعتبر الجدارة العلمية شرطا عاما لتولّي الوظائف العموميّة، تاركا أمر تفصيلها وتحديد درجاتها إلى القوانين الأساسيّة

الخاصّة بكل سلك وظيفي، وكذلك إلى المقرّرات والتّدابير الدّاخلية التي تصدرها الهيئات المكلّفة بالوظيفة العموميّة[1]كما يلاحظ أنّ المشرّع الجزائري قد أخذ بها في المرسوم 59/85 وكذا الأمر رقم 03/06 إلى المؤهلات دون تحديد لها، تاركا امر اشتراطها وتفصيلها للقوانين الخاصّة[2].

1- مثالها المقرّر رقم 13/ك خ /م ع وع/، الصادر في 3 سبتمبر 2008 عن المديرية العامّة للوظيفة العموميّة الذي يحدّد قائمة الشّهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العموميّة.

2- التّعليمة رقم 28، المؤرخة في 07 أكتوبر 2003، متعلّقة بتوثيق الشّهادات والمؤهلات، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، فيفري 2005 ص20 التي جاء في فحواها " أنّ على كل إدارة قامت بعملية التّوظيف مباشرة عملية توثيق الشّهادات والمؤهلات المشترطة عند التّوظيف، وعليه يتعيّن على

كما يعد ضابط التأهيل المطلوب للالتحاق بالوظيفة العامة من الخصائص المميزة لقانون الوظيفةالعمومية ، حيث أنه أخذ بوصف وترتيب الوظائف العامة ، ومن ثم لا يمكن أن يشغل الوظيفة بأي طريق كان، إلا من استوفى صفات الحصول على مؤهل علمي مناسب ، ذلك أن مستوى التأهيل المطلوب بالمهام، والصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية، ولم يحدد من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الأسلاك الوظيفية[1]

وللإشارة فإن شرط المؤهل المطلوب لالتحاق بالوظيفة العمومية قد أصبح بمقتضى أحكام الأمر 03/06 من خلال المادة 79 شرطا مشتركا بين كافة أسلاك ورتب موظفي المؤسسات والإدارات العمومية، وكذلك معيار تقدير حاسم من اجل التصنيف السلمي للرتب ضمن الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين، والتأهيل المطلوب في الموظف إما شهادة علمية او إجازة او مستوى تكوين معين ومحدد [2]،حسب ما نصت عليه أحكام المادة 79 من الأمر 03/06" يتوقف الاتحاق بالرتبة على اثبات التأهيل بشهادات او إجازات او مستوى التكوين"

الإدارة المعنية أن تقوم بكل ما يلزم من أجل التّدقيق في الشّهادات والمؤهلات التي قدّمها المترشّح للإلتحاق بالوظيفة العموميّة وذلك خلال العام الموالي لسنة التّوظيف أي قبل الترسيم، وفي حالة ما إذا تبيّن أنّ هناك تزوير في الشّهادات والمؤهلات أو كشف النّقاط بالنّسبة للمسابقات على أساس الشهادة تتّخذ الإدارة المعنية التّدابير اللّازمة من أجل تصحيح وتطهير هذا الوضع".

[1]- مذكور الخامسة ، مرجع سابق ، ص 15-16

[2]- غا نس حبيب عبد الرحمان ، مرجع سابق ،ص 31

سادسا: شرط الخدمة الوطنية

جاء كل من الأمر رقم 74 /103[1]،والأمر رقم 76/ 111[2]،بأحكام تتعلق بالخدمة الوطنية حيث نصّت المادّة 874 /103 على أنّ: "كل مواطن لم يثبت مسبقا وضعيته اتّجاه الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه، ولا يمكن له الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدّولة، المصالح الخارجية التّابعة لها، وفي القطاع المسيّر ذاتيا وفي المؤسسات والمقاولات والهيئات الخاصّة"في حين ينص والأمر رقم 76 /111على أن إعادة إدراج العامل يتم قانونا بعد إنتهاء فترة الخدمة الوطنية[3]، أو الإستدعاء، أو التحسين أو الصيانة، كما ينصان على إحتفاظ صاحب الوظيفة بمنصب العمل.وجاءت قوانين الوظيفة العموميّة مطابقة لقانون الخدمة الوطنية، حيث نصّ المرسوم 59/85[4]، المتضمّن القانون الأساسي النّموذجي لعمال المؤسسات العموميّة على وجوب أن يحدد المترشّح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية بموجب المادّة 31 فقرة 5 منه.

توافقا مع ماسبق جاء القانون رقم 06 /03[5]، المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة بذات المضامين فنصّت المادّة 74 فقرة 5 منه على: "...أن يكون في وضعيّة قانونية اتّجاه الخدمة الوطنية...." يتضح جليا مما سبق ان القانونيين لم

---

[1]- .الأمر رقم 103/74، المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتعلّق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرّسمية، العدد 99، الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974

[2]- الأمر رقم 76 - 111 المؤرخ في 09 ديسمبر 1976 المتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه بالخدمة الوطنية.

[3]-تعليمة رقم01 بتاريخ 26 فيفري 2004 تتعلق بإعادة الإدراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد إنتهاء فترةالخدمة الوطنية أو فترة الإستدعاء.

[4]- المرسوم 59/85 مرجع سابق

5-الأمر رقم 06 /03 القانون الأساسي للوظيفة العامة ، مرجع سابق.

يشترطا في المترشّح تأدية الخدمة الوطنية بالفعل وإنّما اشترطتا أن يكون في وضعيّة قانونية إتجاه الخدمة الوطنية والتي تنحصر في احدى الحالات التالية :

1. أداء الخدمة الوطنية.
2. الإعفاء من التّجنيد للخدمة الوطنية.
3. تأجيل التّجنيد للخدمة الوطنية.

وعليه فإنّ المترشّح للإلتحاق بالوظيفة العموميّة مطالب بتقديم وثيقة ثبوتيةتبرر فقط[1]، وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية[2].

وطبقا للمادة 116 من المرسوم رقم 59/85[3]فإنّ الموظّف المرسم يقضي فترته في الخدمة الوطنية في "حالة إنتداب"، وبعد انقضاء مدّة التّجنيد يعاد إدراجه في سلكه الأصلي من قبل الهيئة التي لها سلطة التّعيين ولو كان زائدا عن العدد المطلوب وهو مانص عليه والأمر رقم 76/ 111سالف الذكر وأكدته النصوص التنظيمية في هذا السياق[4].

1-ومنهفان فاشتراط حيازة بطاقة أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها في المترشّح لمسابقة التّوظيف يعدّ خرقا صارخا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة، وبهذا فإنّ التّعليمة رقم 2 المؤرخة في 25 جانفي 1997 الصادرة عن مصالح الوظيفة العموميّة، والمتعلّقة بإثبات الوضعيّة إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف التي أوجبت تقديم بطاقة الأداء أو الإعفاء مخالفة لنصّ لمضمون المرسوم رقم 59/85، وكذا القانون رقم 103/74 المتعلّق بالخدمة الوطنية.

2- التّعليمة رقم 06، المؤرخة في 06 ماي 2008، تتضمّن تعديل التّعليمة رقم 02، المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلّقة بإثبات الوضعيّة إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتّوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية، مجموعة المناشير والتّعليمات، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، أكتوبر 2008، ص327.

3- المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق

4- منها التّعليمة رقم 01 المؤرخة في 26 فيفري 2004 المتعلّقة بإعادة الإدراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء

أما القانون الأساسي الحالي المنظم للوظيفة العامة رقم 06 /03[1]، وبالرجوع إلى نص المادّة 77 التي تنص على انه"يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك،شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة75[2]،كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق"

وعلى هذا الاساس القانوني فإنّه يمكن للقوانين الخاصّة أن تشترط أداء الخدمة الوطنية وذلك لاعتبارات تخص طبيعة الوظيفة العموميّة، وقد استحدث المشرّع الجزائري وضعيّة وحالة جديدة تخص المستدعين لأداء الخدمة الوطنية وهي "وضعيّة الخدمة الوطنية"، وبالتّطرّق إلى المادّة 154 [3]والمادّة155[4] من قانون 06 /03 تتّضح أحقيّة مشاركة أيّ مترشّح لم تسوّ بعد وضعيته اتّجاه الخدمة الوطنية في المسابقة للإلتحاق بوظيفة عموميّة، ومباشرة مهامه عقب نجاحه، إذ يوضع المعني عند استدعائه لأداء الخدمة الوطنية في "وضعيّة الخدمة الوطنية"، ويحتفظ بموجبها

---

[1]- ألامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق

[2]- وتنص المادة 75 من الامر 03/06 على انه " لا يمكن ان يوظف اي كان في وظيفة عامةً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:
-أن يكون جزائريالجنسية،
-أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية
-أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها
-أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنيةوالذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

[3]- تنص المادة 154على انه" يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية."يحتفظ الموظف فيهذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد.ولايمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكامالتشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية".

[4]- تنص المادة 155على انه : " يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عنالعددولهالأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادلله"

بحقوقه في التّرقية في الدّرجات والتّقاعد، إلّا أنّه لا يستفيد من الحق في الرّاتب، لأنّ استحقاق هذا الأخير مرتبط بأداء الخدمة، وعند انتهاء فترة أداء الخدمة الوطنية يعاد إدماجه أولويا في رتبته و منصبه الأصليين أو منصب معادل ولو كان زائد عن العدد المطلوب في الإدارة أو المؤسسة العموميّة المستخدمة[1].

وعليه تتّفق قوانين الوظيفة العموميّة مع قانون الخدمة الوطنية فكلاهما أغلقا أبوابا كثيرة في وجه من يتهرب من الخدمة الوطنية ومنعا عليه الإلتحاق بالوظيفة العموميّة ما لم يسوّ وضعيته على النّحو السابق الذكر،كما يتّفق شرط أن يكون المترشّح في وضعيّة قانونية تجاه الخدمة الوطنية تماما مع مبدأ المساواة، لأنّ الخدمة الوطنية من الواجبات العامّة التي ينبغي أن يتساوى فيها المواطنون حتى يكون من حقّهم المطالبة بالمساواة في الحقوق.

يمكن القول أخيرا أن هذه هي الشّروط العامّة الواجب توفّرها للإلتحاق بالوظيفة العموميّة، علما أنّ هناك شروط خاصّة تنصّ عليها بعض القوانين الأساسيّة الخاصّة ببعض الأسلاك نظرا لخصوصية بعض الوظائف، تضيفها المؤسسة أو الإدارة العموميّة إذا كانت الوظيفة تتطلّب استيفاء مواصفات، خاصّة بشرط ألّا تتعارض هذه الشّروط الخاصّة مع الشّروط العامّة التي نصّ عليها القانون الأساسي العام للوظيفة

1- بوعكاز يسرى مرجع سابق ،ص 38

العموميّة مثل التحقيق الإداري، الخبرة المهنية، الجنس، السن، الإقامة في مكان العمل، جنسية الزوج[1].

سابعا: الشّروط الأخلاقية

من خلال هذه الشّروط تتجلّى الجدارة الأخلاقية أو الصّلاحيّة الأخلاقية، وهي مجموعة من الصفات أو الخصال التي يتحلى بها الشّخص، اعتبارا أنّ الموظّف هو ممثل السّلطة والحارس الأمين على مصالح الدّولة ومواطنيها2، فوجب أن يكون المترشّح للإلتحاق بالوظيفة العموميّة صالحا من الناحية الأخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة من خلال التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافي و حسن السيرة والسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيّا.

1- شهيرة حميداش، سياسة التّوظيف في الإدارة العموميّة - الإدارة المركزية الجزائريّة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي- مذكرة ماجيستر، كلية العلوم الإنسانية قسم العلوم السّياسيّة والعلاقات دولية، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص94.

2- خالد خليل طاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، ب ط ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 1998، ص 208.

اولا: التمتع بالحقوق المدنية وعدم وجود تنافي

1. التمتع بالحقوق المدنية :

و يقصد بالحقوق المدنية مجموعة الحقوق التي منحتها الدّولة بموجب القانون لجميع المواطنين ضمن حدودها الإقليمية، وهي أيضا تلك الحقوق التي يستحقّها الشّخص في الدّولة باعتباره عضوا في الجماعة و بصفته مواطنا يتمتع بالمواطنة ، فله الحق في أن يكون عضوا محلفا أو خبيرا أو شاهدا أمام القضاء، وكذا الحق في الإلتحاق بالوظيفة العموميّة، وهذا ما نتج عنه علاقة متينة بين المواطنة والوظيفة العموميّة[1].

أما المشرع الجزائري نجده من خلال الأمر رقم 133/66 المتعلّق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة إشترط في جميع المترشّحين للإلتحاق بالوظائف العموميّة التمتع بالحقوق الوطنية، وذلك بموجب المادّة 25 منه التي نصّت على أنّه:"لا يمكن لأيّ شخص أن يعيّن في وظيفة عمومية... إذا لم يكن يتمتّع بحقوقه الوطنية..." ،وهوماتم تأكيده من خلال ثاني قانون أساسي للوظيفة العامة الأمر الحالي 03/06 حيث نصّ في المادّة 75 فقرة 2 على: "... أن يكون متمتعا بالحقوق المدنية..."[2].

1- بوعكاز يسرى ، مرجع سابق ص 40-41.

2- ما يلاحظ على هذه المواد أنّها استعملت مصطلحين "الحقوق الوطنية " في قانون 133/66، و"الحقوق المدنية" في تشريعات الوظيفة العموميّة التي تلتها، وحسب رأي الدّكتور حمود حبلى قد يعود ذلك الإلتباس إلى ترجمة النّص الفرنسي لكلمة "droit civiques " التي تترجم أحيانا بكلمة مدني، لكن هذه الكلمة وحسب رأيه

ب-عدم وجود تنافي:

ومدلول ذلك ألّا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، لأنّ ذلك يخل بمبدأ الجدارة الذي تم التطرق له من قبل ، على ان يعد ذلك امرا مؤقتا مرتبط برد الإعتبار للمحكوم عليه.وهو ما اقره الأمر رقم 03/06 من خلال النص عليه في المادّة 75 فقرة 4 منه التي جاء فيها: "أن لا تحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها"،في حين لم يتم التطرق اليه في القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لسنة 1966 ضمن شروط التّوظيف ولا في المرسوم رقم 59/85 المتضمّن القانون الأساسي النّموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العموميّة .

ثانيا : حسن السيرة ولسلوك وعدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيّا

1- حسن السيرة والسلوك:

من شروط الإلتحاق بالوظيفة العموميّة حسن السيرة والسلوك، والحكمة من هذا الشرط تكمن في أنّ الموظّف العام بصفته ممثّلا للدّولة أمام مواطنيها،وعلى هذا

غير دقيقة، وأنّ التّعبير الصّحيح أتى به القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لسنة 1966 وذلك حين نصّ في المادّة 25 على "الحقوق الوطنية".

الاساس وجب أن يكون الموظّف على قدر كاف من الأخلاق وعليه يقصد بحسن السيرة مجموعة الصفات التي يتحلى بها الشّخص وتوحي بالثقة فيه وتدعو إلى الاطمئنان إليه وإلى تصرفاته[1].

فمن خلال الأمر رقم 133/66 قد أورد هذا الشرط في المادّة 25 فقرة 2 منه بنصّها على أنّه: "...إذا لم يكن يتمتّع بحقوقه الوطنية وحسن السيرة والأخلاق ،أمّا الأمر رقم 03/06 فقد استغنى عن شرط حسن السّيرة والسّلوك ظاهريا وعوضه بشرط عدم وجود تنافي ومن خلال نصّ المادّة 77 في فقرتها 2 بنصّها: "كما يمكن أن تحدّد الأسلاك التي يتوقّف الإلتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق"، هذا التحقيق يُجرى عند الإقتضاء بواسطة مصالح الشّرطة، وغني عن البيان أنّ أنّالإلتحاق ببعض بالوظائف التّابعة للدّولة أو المجال الأمني أو الدفاع يمكن أن تسبق بإجراء تحقيق إداري للتّحري والتأكد من أنّ سلوك المترشّحين للوظيفة العموميّة لا يتنافى وممارسة الوظائف والمهام المرغوب شغلها[2].

2- عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيّا:

استنادا إلى الأمر رقم 133/66 في المادّة 55 في فقرتها الأخيرة تحديدا حيث تنص على انه : "... العزل فيمكن أن ينتج عنه ضمن الشّروط المحدّدة بمرسوم، المنع من التّوظيف في الإدارات والمصالح والجماعات المحلّية

1- بوعكاز يسرى ،مرجع سابق ص 43.
2- سعيد مقدم، مرجع سابق، 201.

والمؤسسات والهيئات العموميّة..."، ففي ظل هذا الأمر كان قد أشير إلى هذا المنع جوازيا وعدم تقيده بمدة زمنية.

أمّا في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة فقد نصّ في المادّة 185 منه على أنّه: "لا يمكن للموظّف الذي كان محل عقوبة التّسريح أو العزل أن يوظّف من جديد في الوظيفة العموميّة"، يستشف من ن نص المادة ان حالتي العزل والتسريح يعدان احدى حالات الإنهاء التأديبي من الوظيفة مما يجعل المعني بذلك محروم من الترشّح للإلتحاق بالوظيفة العموميّة مرة أخرى وذلك لثبوت عدم الجدارة الأخلاقية فيه، على أساس انه يفترض في المتر شح ألّا يكون قد سبق له وأن تولى أيا من الوظائف العموميّة ثم فصل منها لأسباب تأديبيّة، وهو ما يمنعه من الالتحاق بالوظيفة العموميّة .

وعليه يمكن القول إنّ هذا الحضر هو أمر منطقي وضروري لأنّ من سبق وأن فُصِل من الوظيفة لأسباب تأديبيّة يكون قد ثبت في حقّه عدم الجدارة الأخلاقية التي هي من شروط تولي الوظيفة على النحو السابق تفصيله

المبحث الثاني : طرق التوظيف

عالج وحدد المشرّع الجزائري عبر مختلف تشريعاته المتعاقبة الخاصّة بالوظيفة العموميّة طرق التوظيف مبينا أنماط التّوظيف أي التّوظيف الخارجي والتّوظيف الدّاخلي، وكلا هما يخضع إلى طرق حدّدها المشرّع

بمجموعة من النّصوص القانونية التي توجب على الإدارة العموميّة احترامها عند قيامها بعمليّات التّوظيف، مراعيا في ذلك مبادئ التوظيف والتقيد الصارم بها وانطلاقا من ذلك سنحاول ان نتطرق الى كل من الطريقتين بنوع من التفصيل من خلال القوانين المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر .

المطلب الأول : طرق التّوظيف الدّاخلي

عادة ما تلجأ الإدارة الى شغل المناصب الشاغرة، بتعيين أفراد مناسبين من داخل الإدارة عن طريق التّرقية، حيث تشكل هذه الأخيرة الدعامة الأساسيّة للنظام المغلق التي تبنّته الجزائر فالإلتحاق بالوظيفة العموميّة يمكن فيه للإدارة ترقية موظيفيها إلى وظيفة أخرى، بحكم أنّ علاقة الموظّف بالإدارة تنظيمية قانونية تحكم حياته المهنيّة المكرّسة لخدمة الإدارة بصفة دائمة ومستمرة وفق مخطّط تسيير يحكم مساره المهني، وتتجسّد التّرقية من خلال آليات تسمح بترقية الموظّف في الدرجة أو في رتبة أعلى أو ما يعبر عنه بالترقية العمودية في الرتبة و الترقية الأفقية في الدرجة وعليه سنبين كل من ذلك في الفرع الأوّل التّرقية في التّشريع الجزائري وفي الفرع الثّاني: طرق الترقية

الفرع الأوّل: التّرقية في التّشريع الجزائري

يقصد بالتّرقية إصدار الجهة المختصة قرار بتقليد الموظّف إلى وظيفة أعلى في مستوى التنظيم الإداري من وظيفته الحالية، أي نقله من وضع وظيفي أقل إلى

وضع أحسن ، ويتحمّل الموظّف بموجب هذه التّرقية مسؤوليات ومهام أكبر، الأمر الذي يترتب عليه أثار مالية المتمثّلة في زيادة مرتبه والعلاوات، وأثار أدبيّة تتجلى في بمسؤوليات أكبر على عاتق الموظف المرقى و قد تكون الترقية بزيادة في الراتب الموظف فقط دون تحمل مسؤوليات إضافية ، وتظهر أهمية التّرقية في النظام المغلق في أنّها تضمن للموظّف الإستقرار الوظيفي

غير انه من الناحية العملية تواجه القائمين على نظم الوظيفة العموميّة وضع أساس أو معيار للتّرقية، لاختيار أكفأ وأجدر العناصر المتاحة من بين الموظفين ، ومن هنا تظهر ضرورة تحديد الأسس والمعايير التي يجب مراعاتها عند التّرقية ، ويمكن حصر هذه المعايير في ما يلي:

ـالتّرقية على أساس الأقدميّة: تكون الأولوية في التّرقية إلى الموظّف الذي قضى في وظيفته الحالية مّدة زمنية أطول من غيره، إلّا أنّ هذه التّرقية حتى وإن كانت تمتاز بالبساطة والوضوح وتقضي على النّزاعات الدّاخلية والخلافات الخاصّة بالتّرقية بين الإدارة والموظّفين وعلى المحسوبية والمحاباة، فإنّه يعاب عليها أنّها لا تعدّ مقياسا على صلاحية الموظّف وجدارته، كما أنّها تقتل لدى الموظّف الدافع للتفوق ما دام موعده لم يحن بعد، وتؤدي إلى حرمان الإدارة من أصحاب الكفاءة والنشاط.

ـالتّرقية على أساس الجدارة: تقوم هذه الطريقة على معيار ما حقّقه الموظّف من كفاءة وجدارة في أداء العمل الإداري المنوط به، إنّ هذا الأسلوب في التّرقية يعتمد

على تقارير الأداء الوظيفي بشكل أكبر، ومن ثمّة تظهر العلاقة الوطيدة بين اعتماد الجدارة في التّقييم والجدارة في التّرقية، حيث كلما كان التّقييم موضوعيا كلما كانت التّرقية قائمة على أساس الجدارة، وهذا بدوره يتطلّب أن يكون القائمين بهذه العملية مؤهلين وقادرين على قياس كفاءة الموظّف واستخدام نظام تقارير الأداء استخداما سليما وفعالا، ومن مزايا هذه الطريقة في التّرقية أنّها موضوعية لأنّها تعتمد على تقارير الكفاية الدورية التي تعدّ سنويا من طرف الرّؤساء الإداريين، إلّا أنّ هناك عيوب تشوب هذا النّظام، حيث أنّه قد تحاط عملية تقدير أداء الموظّفين بعوامل شخصية تؤدي إلى المحاباة، ممّا يفقدها فاعليتها وتنحرف عن أهدافها.

- التّرقية على أساس الأقدميّة والجدارة معا: تقوم هذه الطريقة على فكرة الإستفادة من مزايا كل من نظام التّرقية بالأقدميّة ونظام التّرقية بالجدارة[1].

كما يمكن تمييز أنواع من التّرقية في التّشريع الجزائري تتمثل في :

اولا - التّرقية في الدّرجة

تعتبر التّرقية في الدّرجة2 حقا من حقوق الموظّف، فهي تمنح بقوة القانون بعد توفّر شرط الأقدميّة مع الأخذ بعين الإعتبار تنقيط السّلطة المعنية1، ولقد نصّت

[1]- سلوى تيشات، أثر التّوظيف العمومي على كفاءات الموظّفين بالإدارة العموميّة الجزائريّة، دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصّص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التّسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، ص88.

[2]- يقصد بالتّرقية في الدّرجة صعود الموظّف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة من ذات الرّتبة، وذلك بعد توفّر شرط الأقدميّة المطلوبة في الرّتبة المعنية تبعا لتنقيط السّلطة التي لها صلاحية التّعيين، أو بعد إجراء

جميع النّصوص القانونية المنظّمة للوظيفة العموميّة على التّرقية في الدّرجة، حيث ينص الأمر رقم 133/66 في المادّة 34 منه أنّه:"تتم ترقية الموظّفين من درجة إلى درجة بصفة مستمرة مع الزيادة في الرّاتب وهي مرتبطة في آن واحد بالأقدميّة والنقط المرقمة والتقدير العام..."وعليه فإنّ التّرقية بموجب هذه المادّة تتمّ على أساس الأقدميّة بصفة رئيسية إلى جانب النّقاط المرقمة والتقدير العام بصفة ثانوية.

كما نصّ على هذا النوع من التّرقية الأمر رقم 03/06[2] المتعلّق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة، حيث جاء في المادّة 106 النّص على التّرقية في الدّرجات "تتمثّل التّرقية في الدّرجات في الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتمّ بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدّد عن طريق التنظيم" ،والمرسوم الرئاسي رقم 304/07[3] بموجب المادتين 12 و13 تتلخص شروط التّرقية في الدّرجات، إذ يترجم تعويض الخبرة بزيادة إستدلاليّة تبعا لوتيرة التّرقية، ويشترط على الموظّفين من أجل الإنتقال إلى الدّرجة التي تعلوها مباشرة أن تتوفّر فيهم الشّروط القانونية المعمول بها، وهي الأقدميّة التي تتراوح مابين سنتين و6 أشهر كحد أدنى، وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للإنتقال من درجة إلى

دورة التّكوين، ممّا يعني الموظّفين الذين لا يتوفّر فيهم شرط الأقدميّة ولكنهم خضعوا لدورات تكوينيّة تؤهلهم مدّتها للحصول على الأقدميّة المطلوبة للإنتقال إلى درجة أعلى.

[1]- سلوى تيشات ، نفس مرجع ، ص 92.

[2]-الأمر رقم 03/06 مرجع سابق

[3]- المرسوم الرئاسي رقم 304/07، المؤرخ في 2007/09/29، المحدّد للشبكة الإستدلالية لمرتّبات الموظّفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصّادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

درجة أخرى تعلوها مباشرة ويمكن ان تخضع هذه العملية الى التجميد لظروف معينة مؤثرة في سياسة التوظيف على النحو السابق تفصيله[1]..

1 - التّرقية في الرّتبة *يقصد بالتّرقية في الرّتبة في ظل القوانين المنظّمة للوظيفة العموميّة انتقال الموظّف من وظيفة بمستوى معيّن وحقوق وواجبات معيّنة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعل وتأخذ التّرقية في الرتب إحدى الشكليين التاليين :*

أ- التّرقية من رتبة إلى رتبة:

تكون ضمن نفس السلك، إذ يرتقي الموظّف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقا من البنية الهيكلية التي تميّز السلك الذي ينتمي إليه، وما تتضمّنه هذه البنية من وظائف متكاملة، وللتذكير فإنّ البنية الهيكلية لمختلف الأسلاك تحاول الإدماج في آن واحد بين طموحات الموظّف لتحسين وضعيته الاجتماعية وحاجيات الإدارة.

ب-التّرقية من سلك إلى السلك الاعلى (التّرقية الدّاخلية):

تفترض هذه التّرقية انتقال الموظّف من سلك إلى السلك الذي يعلوه في ظل شروط تختلف عن الشروط الخاصّة بالتّوظيف الخارجي وبالرجوع الى النص

[1]- رفع التجميد عن الرقية في جميع القطاعات الحريدة الرسمية العدد13 بتاريخ 2020//03/01ص راجع الموقع الالكتروني
7
https://www.facebook.com/photo/?fbid=6126578210792740&set=pcb.6126579034125991

علي ا وتنظيمها نجد أن الأمر رقم 133/66[1]، في المادّة 26 منه التي جاء فيها: "...فإنّ الموظّفين الذين يثبتون إمّا على أقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدّة ضمن شروط جدول التّرقية، وإمّا على نجاح في امتحان مهني يمكن ترقيتهم قصد الدّخول في سلك أخر"، فهذه التّرقية تعتمد المعيارين معا الأقدميّة والجدارة.

وسار على نفس النهج الأمر رقم 03/06[2]ونصّ على التّرقية الرّتبية بموجب المادّة 107 منه على"تتمثّل التّرقية في الرّتب في تقدّم الموظّف في مساره المهني وذلك بالإنتقال من رتبة إلى الرّتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى المباشر".

وخلاصة ما سبق يمكن القول أنّ التّرقية في الدّرجة تخص الجانب المالي للموظّف بزياده بصفة تدريجيّة، ولاتمس هذه التّرقية مهام الموظف في حين أنّ التّرقية في الرّتبة بنوعيها تؤدي إلى زيادة في الرّاتب مع مهام موسعة.

الفرع الثّاني: طرق التّرقية في التّشريع الجزائري

تضمّنت القوانين المنظمةللوظيفة العموميّة الطرق التي تتمّ ضمنها التّرقية وهي إحدى الطرق التالية إما التّرقية عن طريق الاختيار ، أو التّرقية عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني أو التّرقية عن طريق تكوين متخصص او تكون التّرقية على

[1]- الأمر رقم 133/66مرجع سابق
2- الأمر رقم 03/06 مرجع سابق

أساس الشّهادات ، واخيرا قد تكون التّرقية إستثنائية ، وسنحاول ان نتناول كل منها وفق ما تضمنته القوانين المنظمة للوظيفة العمومييية

أوّلا: التّرقية عن طريق الاختيار

تنص المادة 107 من الأمر رقم 03/06 على انه "..على سبيل الإختيار عن طريق التّسجيل في قائمة التّأهيل بعد أخذ رأي اللّجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظّفين الذين يثبتون الأقدميّة المطلوبة...". حيث اوردت شروط التّرقية عن طريق الإختياروتتمثّل شروط التّرقية عن طريق الإختيار فيما يلي:

1-**إكتساب صفة الموظّف**:

بالرجوع إلى المادّة الرابعة من الأمر رقم 03/06[1] تتّضح هذه المسألة حيث يعتبر موظّفا كل عون عيّن في وظيفة عموميّة دائمة ورسّم في رتبة في السلّم الإداري، من هنا نستنتج الشّروط الأساسيّة لاكتساب صفة موظّف والمتمثّلة في:

2-**التّعيين في وظيفة عمومية دائمة**

3-**الترسيم في إحدى رتب السلّم الإداري**

4-إثبات حدّ أدنى من الأقدميّة المطلوبة: وذلك طبقا لما تقره القوانين الأساسية الخاصّة بمختلف الأسلاك، ويعني هذا الشرط أنّ الإستفادة من التّرقية الإختيارية

[1]- الأمر رقم 03/06 مرجع سابق

مشروط بإستفاء عدد السنوات المطلوبة في الرّتبة التي ينتمي إليها الموظّف حتى يطمح للتّرقية الاختيارية إلى الرّتبة الأعلى مباشرة. 5-**إكتساب خبرة مهنيّة كافية**

6- **التّسجيل في قائمة التّأهيل** (التّسجيل في الجدول السّنوي للتّرقية): هو إجراء ضروري تتبعه الإدارة المستخدمة يقدّم للّجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يتمثل هذا الإجراء أساسا في إعداد قائمة تضبط فيها أسماء وألقاب المؤهلين من الموظّفين المستوفين شروط الأقدميّة، وتشمل هذه الجداول على كافّة البيانات الواجب معرفتها عن كل مترشّح للإستفادة من التّرقية الإختيارية حتى يتسنّى لأعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء البت في قائمة المترشّحين، وبالتّالي اختيار الموظّفين الذين يستفيدون من التّرقية[1].

وتجدر الإشارة أنّه وطبقا للمادة 107 فقرة الثانية من الأمر 03/06 لا يمكن ان يستفيد الموظّف من التّرقية عن طريق التّسجيل في قائمة التّأهيل مرتين متتاليتين.

ثانيا: التّرقية عن طريق إمتحان مهني

تضمن الأمر 03/06 في نص مادته المادّة 8 منه التي تنص على أن:" تصنف أسالك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة الآتية :

[1]- بوعكاز يسرى مرجع سابق ص 76

1-**المجموعة "أ":**وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

2-**المجموعة "ب":**وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل، -

3-**المجموعة "ج":**وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل .

4-**المجموعة "د":** وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية. فتخص الموظّفين الذين ينتمون إلى المجموعة (د)، أي مجموع الموظّفين الحائزين على مستوى التّأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ"[1].

يفتح و ينظم غالبا الإمتحان المهني على المستوى المحلي كما يمكن ان ينظم من طرف الإدارة المركزية، ويخضع الإمتحان المهني لنفس القواعد العامّة التي تحكم المسابقات والإختبارات المهنيّة.

[1]- الأمر 03/06مرجع سابق

ونشير الى جانب ذلك أن الفحص المهني وهوإختبار خارجي وداخلي أيضا نظرا لأهمية هذا النوع من التّرقية فقد اهتم المشرّع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره، ولهذا الغرض صدر المرسوم التنفيذي رقم 293/95[1]،والمرسوم رقم 194/12[2]وعلى كل يعد الإمتحان المهني، احد طرق التوظيف الدّاخلي يسمح من خلاله للموظّفين الذين يمتلكون الأقدمية والكفاءة المطلوبتين من اجتياز امتحان مهني ذو طبيعة مهنية من أجل التّرقية إلى رتبة أعلى.

ثالثا: التّرقية عن طريق تكوين متخصّص

نصّت القوانين الأساسيّة العامّة للوظيفة العموميّة على ترقية الموظّفين الذين يخضعون لدورات تكوينيّة، فهذا النوع من التّرقية ينتج عنه تحسين المعارف والكفاءات الأساسيّة للموظّفين بعد حصولهم على التّكوين المتخصّص، ومن أجل تجسيد هذه التّرقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وفي إطار تسيير الموارد البشرية بإعداد مخطّط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين وتجديد المعلومات، وفق أهداف الإدارة واحتياجاتها، وتطبيقا لذلك جاء المرسوم رقم

[1]-المرسوم التّنفيذي رقم 293/95، المؤرخ في 1995/12/30، المتعلّق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختيارات المهنيّة لدى المؤسسات والإدارات العموميّة، الجريدة الرّسمية، العدد57، الصّادرة بتاريخ 4 أكتوبر 1995 وتطبيقا له جاءت التّعليمة رقم 8، المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلّقة بكيفيات تنظيم إجراء المسابقات والإمتحانات المهنية، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، ديسمبر 2005، ص 50 .

[2]- المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 2012/04/25، يحدّد كيفيات تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنيّة في المؤسسات والإدارات العموميّة، الجريدة الرّسمية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 03 ماي 2012.

92/96[1]، الذي منح الامتيازات للموظّفين الذين تابعوا تكوينا متخصّصا للإلتحاق برتبة أو سلك أعلى.

رابعا: التّرقية على أساس الشّهادات

تعتبر الترقية على أساس الشهادة أحد أنماط الترقية الداخلية وهي تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك من خلال الانتقال من رتبته الأصلية إلى الرتبة

1- *مرسوم تنفيذي رقم 96-92* مؤرخ في 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم،الجريدة الرسمية رقم 16المؤرخة في 06 مارس 1996 المعدل والمتمم بالمرسوم تنفيذي رقم20-194 مؤّرخ في 25 يوليو سنة 2020 يتعلق بتكوين الموظفين و الأعوان العموميين وتحسين مستواهم المؤسسات و الإدارات العمومية كما تم مجارته بالمناشير و التعليماتالآراء القانونية التالية-منشور رقم 03 المؤرخ في 2009/01/26 فيما يخص ترقية ذوي الحقوق (مجاهد- أرملة شهيد-ابن شهيد) إلى رتب تتطلب مسبقا مزاولة دورات تكوينية -منشور رقم 18 مؤرخ في 2009/07/18 متضمن كيفيات الإعداد و المصادقة على المخططات غير الممركزة للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات للموظفين و الأعوان العموميين-منشور رقم 21 مؤرخ في 2009/09/07 متضمن تحيين المخطط القطاعي السنوي و المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات.-تعليمة رقم 017 مؤرخة في 1992/01/28 ف/ي التكوين المتخصص التكميلي المشترط للإدماج في إطار القوانين الأساسية الجديدة.-تعليمة وزارية مشتركة رقم 253 مؤرخة في 1999/07/27 متعلقة بالعلاقات الوظيفية بين مصالح الوظيفة العمومية و مصالح الميزانية فيما يخص المصادقة على المخططات القطاعية السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات للموظفين. مراسلة رقم 633 مؤرخة في 1986/10/04 الجمع بين الراتب شهري و منحة دراسية. -مراسلة رقم 413 مؤرخة في 2007/03/24 بخصوص الامتيازات الممنوحة بعنوان التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات (رخصة استثنائية لوزارة الداخلية) -مراسلة رقم 34 مؤرخة في جويلية 2011 تتضمن تاريخ الترقية إذا اشترط تكوين تكميلي -مراسلة رقم 369 مؤرخة في 2012/11/18 تتضمن وضعية الموظفين الذي رسبوا في التكوين التكميلي-مراسلة رقم5704 مؤرخة في 2013/05/11 بخصوص التكوين قبل الترقية.-مراسلة رقم 10757 المؤرخة في 2014/11/20 بخصوص العلاوات و التعويضات خلال فترة التكوين -مراسلة رقم 1517 مؤرخة في 2014/12/31 الصادرة عن الوزير الأول بخصوص تنفيذ التعليمة رقم 198 المؤرخة في 2014/08/13 و المتعلقة بالتكوين، تحسين المستوى و الرسكلة.مراسلة رقم 854 مؤرخة في 2015/09/20 وضعية موظف متوفى ترقى و لم يزاول التكوين التكميلي المراسلة رقم 644 المؤرخة في جويلية 2016 استفسار حول وضعية تكوين.-مراسلة رقم 37 مؤرخة في 2017/02/21 رخصة استثنائية لإعفاء موظف معاق(صم بكم) من مزاولة تكوين تكميلي قبل الترقية-المراسلة رقم 905 المؤرخة في 2018/01/18 تاريخ سريان الترقية في الرتبة الأعلى بعد التكوين.-مراسلة رقم 5788 مؤرخة في 2019/05/29 ف/ي الاستفادة من الامتيازات الممنوحة في إطار الدورات التكوينية.مراسلة رقم 213 مؤرخة في 2019/09/26 متابعة تكوين يشترط تماشيه مع مهام الرتبة و مؤسسة تكوين. مراسلة رقم 14257 مؤرخة في 2019/12/30 مزاولة تكوين تكميلي في وضعية إحالة على الاستيداع.-مراسلة رقم 130 مؤرخة في 2020/02/10 مزاولة تكوين تكميلي قبل الترقية ضروري.مراسلة رقم 3619 مؤرخة في 2020/04/02 التكوين المتخصص شرطا قانونيا لا يمكن الترخيص فيه(مفتش التكوين المهني)-مراسلة رقم مؤرخة في مارس 2020 مزاولة تكوين تكميلي قبل الترقية ضروريمراسلة رقم 320 مؤرخة في 2020/11/15 مزاولة تكوين تكميلي قبل الترقية ضروري (حالة إعاقة).

الأعلى في نفس السلك أو سلك أعلى من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات

و يحكم المرجعية القانونية والتنظيمية التي تحكم الترقية على أساس الشهادة الترقية في قطاع الوظيفة العمومية كل من الأمر رقم 06 - 03 ،لاسيما أحكام المادة 107 منه وكذا أحكام المنشور رقم 04 / 2017 [1].

وتشترط ترقية الموظّفين على أساس الشّهادات أن يتحصّلوا على الشهادة أو المؤهلات خلال حياتهم المهنيّة التي تسمح لهم بالإلتحاق برتبة أعلى من رتبهم الأصليّة، حدد المنشور رقم 04 /2017[2]مجموعة من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها قبل تجسيد عملية الترقية على أساس الشهادة يمكن أن نوجزها في الآتي:

1. أن يكون الموظف المعني بالترقية مرسما في رتبته الأصلية.

1- لمنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة
أمر رقم 06-03 مرجع سابق المادة107:تنص على انه تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية:
على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، بعد تكوين متخصص،عن طريق امتحان مهني أو فحص مهنيعلى سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.
تحدد القوانين الأساسية الخاصة كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.
2- لمنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة
أمر رقم 06-03 مرجع سابق المادة107:تنص على انه تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية: على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،بعد تكوين متخصص،عن طريق امتحان مهني أو فحص مهنيعلى سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.تحدد القوانين الأساسية الخاصة كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.

2. أن يكون نمط التوظيف الخارجي منصوص عليه القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية وذلك وفقا لأحد طرق التوظيف الخارجي الأتية : على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادات أو المسابقة على أساس الاختبارات

3. أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المداولات) لاحقا لتوظيف المعني لأول مرة . حيث أن الترقيات في الرتبة اللاحقة على التوظيف الأول لا تؤثر على الترقية على أساس الشهادة ، طالما أن الشهادة أو المؤهل الجديد يسمح له بالالتحاق برتبة أعلى من رتبة الترقية التي يشغلها حاليا ، فالعبرة في مثل هذه النقطة أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة بعد التوظيف الأول بغض النظر عن ترقيته في الرتبة بصفة لاحقة.

4. أن يتطابق ويتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي المتحصل عليه مع التخصصات المطلوبة في التوظيف الخارجي المخصص لرتبة الترقية.

5. أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي تنتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف المعني، مثال ذلك لا يمكن ترقية موظف ينتمي إلى شعبة الإعلام الآلي في الأسلاك المشتركة إلى احد رتب شعبة الإدارة العامة أو شعبة الإحصائيات.

6. أن لا يكون التوظيف في رتبة الترقية أي الرتبة محل الترقية متوقف الالتحاق بها على متابعة تكوين متخصص.

7. أن يتوفر المنصب المالي الشاغر والمخصص لنمط الترقية ، وان يكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

للسنة المالية التي يتم فيها تجديد عملية الترقية حيث انه وفي إطار تطبيق أحكام التعليمة[1]، يمكن تجسيد عمليات الترقية على أساس الشهادة في حدود المناصب التي أصبحت شاغرة بسبب التحرر في احد الحالات المذكورة أعلاه.

8. أن يكون المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية مصادق عليه بعنوان السنة المالية المعتبرة.

كما ان إعداد قوائم التأهيل للترقية على أساس الشهادة ينبغي أن يكون وفقا لأحكام المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 حيث انه يجب ان تضمن:

1) ضرورة احترام الشروط المحددة في المنشور رقم 04 المشار إليه أعلاه.
2) إعداد قوائم التأهيل حسب كل رتبة وفقا لدرجة الاستحقاق مع اعتماد أولا تاريخ الحصول على الشهادة (تاريخ المداولات أو النجاح) أي اقدمية الشهادة كمعيار أساسي ووحيد لترتيب المترشحين بصفة أولية.
3) أنه و في حالة تساوي المترشحين في الترتيب فإنه ينبغي اعتماد باقي المعايير المنصوص عليها في المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

[1]-التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر2015 التي تحدد كيفيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد

4) التقيد الصارم بالشروط المذكورة في المنشور رقم 04 المشار إليه أعلاه، وتبلغ مصالح الرقابة المالية وكذا مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وفقا للآجال القانونية بنسخ كل من مشاريع و/أو قرارات أو مقررات الترقية مرفوقة بقوائم التأهيل المعدة لهذا الغرض حسب الحالة لإخضاعها لإجراءات الرقابة السابقة أو اللاحقة.

5) أن الترقية على أساس الشهادة لا تتم بصفة آلية بل تكون بناء على طلبات الموظفين المعنيين وتخضع لشروط وإجراءات قانونية محددة عن طريق التنظيم المعمول به في هذا المجال

خامسا: التّرقية الإستثنائية

يخص هذا النوع من التّرقية موظّفي بعض القطاعات مكافأة لهم على الأعمال البطولية والمخاطر التي يتعرّضون لها عند القيام بمهامهم، وقد كرّس هذه التّرقية لأوّل مرة المرسوم 59/85[1]،في مادته 57، والذي أحال على القوانين الأساسيّة الخاصّة إمكانية التّحديد الدّقيق للرتب والأسلاك التي قد تطبق عليها هذه الترقيات، والتي لا يمكن العمل بها إلّا في حدود 5% من عدد المناصب المطلوب شغلها، وهذا النوع من الترقية لا يزال معمول به ونشهد تطبيقاته[2] الى يومنا هذا.

[1]- *المرسوم 85-59* المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية مرجع سابق

المطلب الثاني : طرق التّوظيف الخارجي

بالاضافة الى ماتم التطرق له من عملية التوظيف الداخلي فانه يدخل الى جانب ذلك دائما في إطار تعزيز البنية الهيكلية للمنظمة بالموارد البشرية بما يعرف بعملية التوظيف الخارجي وهو من بين اهم طرق التّوظيف لتوفير موظّفين يمتلكون الكفاءات والمؤهلات الضرورية لشغل المناصب الشاغرة، والسعي لتحقيق اهداف المنظمةو اعتمد هذا النوع من التوظيف على الطرق التالية نظام المسابقات الفحص المهني أو الإختبار المهني التّوظيف المباشر تتم معالجة كل منها في الفروع التّالية:

الفرع الأوّل: نظام المسابقات و الثّاني: الفحص المهني أو الإختبار المهني والثّالث: التّوظيف المباشر

الفرع الأوّل: نظام المسابقات

وتعتبر الطريقةالرئيسيةلاختيارالموظفين في معظم التشريعات الوظيفية في العالم ، لما لها من فوائد جمة من أهمها احترام مبدأ تكافؤ الفرص بين المرشحين لشغل الوظيفة العامة واحترام مبدأ المساواة بين المترشحين والقضاء على المحسوبية والوساطة في شغل الوظائف العامة .وتعتمد هذه الطريقة على الإعلان عن الوظائف الشاغرة، ثم اجتياز المتقدمين لعدة امتحانات كتابية وشفوية، ثم ترتيب المتسابقين

حسب نتيجة الامتحان على أن يشرف على وضع الامتحان لجنة مشكلة من فنيين على درجة عالية من الكفاءة[1].

من جهة أخرى يعكس نظام المسابقة التّطبيق الفعلي لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لأنّها تضمن الموضوعية في الإختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، ومن ثمّة تزويد الإدارة بأكفأ العناصر المتاحةووضع الرجل المناسب في المكان المناسب ،ويستند نظام المسابقة الى جملة من الاجراءات والظوابط يستوجب مراعاتها قانونا خاصّة ما تعلق منها بالإعلان عن المسابقة الى جانب تنظيم المسابقة بقانون أو لائحة تبيّن فيها إجراءات المسابقة ومراحلها

وبالرجوع الى الأمر رقم 133/66[2]في مادته 26 نجده قد اعتمد هذا النوع من التوظيف بأسلوب المسابقة وعمل به هو الاخر المرسوم التّنفيذي رقم 59/85[3]، بموجب المادّة 34 منه، وأكّدهالأمر 403/06المادّة 80 وقسمها إلى نوعين من المسابقات، مسابقات على أساس الإختبارات ومسابقات على أساس الشّهادات.

اولا ـ المسابقات على أساس الاختبارات

يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العموميّة أو الإدارات العموميّة بإجراء اختبارات لعدد من المترشّحين لشغل الوظائف العامة

[1]- محديد حميد مرجع سابق ص 59
[2]-الأمر رقم 133/66مرجع سابق
[3]- *المرسوم 85-59*مرجع سابق
[4]- الأمر 03/06 مرجع سابق

بقصد التّحقّق من كفايتهم لتحمّل أعباء وحاجيات الوظائف، على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة ليتم تعين هؤولاء الناجحين حسب إحتياجات الإدارة من المناصب .

وهو مايعد قيدا على الإدارة من الناحية العملية في حرية إختيارموظّفيها عند التّعيين بما يفرضه عليها من التقيد بترتيب المترشحين الناجحين الوارد في القوائم النهائية بعد إخضاعها للهيئات الرقابية السابقة واللاحقة(مصالح الوظيف العمومي)على اساس انها هيئات هيئة مستقلة عن جهة الإدارة ،اما بالنسبة لكيفية المسابقة فقد تكون إختبارات كتابية أو شفوية أو الاثنين معا[1]، الغرض منها الكشف عن صلاحية وكفاءة العنصر المستقطب (المرشح للوظيفة) .

ثانيا ـ المسابقات على أساس الشّهادات

في هذا يعد المؤهل العلمي أو الشّهادات التي تحصّل عليها المترشّح الدور الأساسي في التّوظيف، فتقوم المؤسسة أو الإدارة العموميّة بنفسها بدراسة ملفات المترشّحين وتنقيط معايير الإنتقاء المنصوص عليها قانوناوتتمثّل هذه المعايير في ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشّح مع متطلبات الرّتبة المراد الإلتحاق بها

[1]- التّعليمة رقم 38، بتاريخ 2008/08/02 التي تحدّد تنظيم المسابقات و الإمتحانات و الإختبارات المهنيّة والبرامج المتعلّقة بها للإلتحاق بمختلف الرّتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العموميّة، مجموعة المناشير والتعليمات، المديرية العامّة للوظيفة العموميّة، أكتوبر 2008، ص227.

وترتّب تخصّصات المترشّحين حسب الأولوية التي تحدّدها المؤسسة أو الادارة العموميّة المعنية، كما يؤخذ بعين الإعتبار مسار الدراسة والتّكوين إذ يتم تنقيطه على أساس المعدّل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التّكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة، كما يؤخذ معيار ريادة الدفعة على مستوى الجامعات والمراكز الجامعية بعين الإعتبار

وينقط التّكوين المكمل للشهادة وهو التّكوين الذي لا يؤدي إلى الحصول على شهادات دراسية، كما تنقّط البحوث والدراسات المنشورة في مجلة متخصّصة وطنية أو أجنبية، أمّا الخبرة المهنيّة فهي الأخرى تؤخذ بعين الإعتبار في المسابقات على أساس الشهادات، ويختلف تنقيط الخبرة المهنيّة حسب الحالة، فالخبرة المهنيّة المكتسبة في المؤسسات أو الإدارات العموميّة المنظّمة للمسابقة تختلف عن الخبرة المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى، وكذا عن الخبرة المهنيّة المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العموميّة[1] .

[1]- بوعكاز يسرى، تطور طرق التوظيف في الوظيفة العمومية في الجزائر ، مقال منشور بمجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، عدد 44 ص 120

وتم إعتماد هذا النمط من التوظيف بداية من الأمر رقم 133/66و الأمر رقم 03/06، وتطبيقا لذلك جاء المرسوم رقم194/12[1]،الذي نص في المادّة 3[2]منه الحالات التي يلجأ فيها لمسابقات التّوظيف على أساس الشهادات.

الفرع الثّاني: الفحص المهني

عالج هذا النمط من التوظيف الخارجي الأمر رقم 03/06[3] فقد تناولها في الفقرة الثّالثة من المادّة 80 بمصطلح "الفحص المهني"، ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المرشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرّتب التي تنتمي إلى الأفواج (ب، ج، د) المنصوص عليها في المادّة 08 [4]منها كما تشمل هذه الطريقة طرقتي التّوظيف الخارجية والدّاخلية(الترقية الداخلية).

---

[1]- Décret exécutif n° 12-194 du 25 avril 2012 fixant les modalités d'organisation et de déroulement des concours, examens et tests professionnels au sein des institutions et administrations publiques

[2]- تنص المادة 3 : زيادة على أنماط التوظيف المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المتخذة تطبيقا للأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427الموافق 15 يوليو سنة 2006 و المذكور أعلاه ، يمكن أن يتم التوظيف في الوظائف العمومية ، عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.غير أنه ، عندما تشغل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ، طبقا للتنظيم الساري المفعول ، أعوانا متعاقدين أو أعوانا يمارسون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، المستوفين الشروط القانونية الأساسية المطلوبة ، فإن التوظيف يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادات

[3]- الأمر 03/06 مرجع سابق

[4]- التي تنتص على انه " تصنف أسالك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعةالآتية : - المجموعة "أ "وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل، -المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل 3المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل، -المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل، - المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل. يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية"

الفرع الثّالث: التّوظيف المباشر

لقد تمت الإشارة في ما سبق من هذه الدراسة إلى أن مبدأي الجدارة والمساواة ليس مطلقين وإنما يخضعان لبعض الاستثناءات،منها التّوظيف المباشر ويتمّ التّوظيف المباشر بناءا على نص في حالات محدّدة، وقد عرفت الجزائر هذا النوع من التّوظيف عبر مختلف تشريعات الوظيفة العموميّة، ولقد أورد القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة لسنة 1966حالةإنشاء وتأسيس أوّلي لسلك جديد، والحالة الثّانيةنظام الوظائف المحجوزة.

اما الأمر رقم 03/06[1]،أشار إلى الوظائف المحجوزة و قصر التّوظيف المباشر بموجب المادّة 80 منه بنصّها: "التّوظيف المباشر من بين المترشّحين الذين تابعوا تكوينا متخصّصا منصوصا عليه في القوانين الأساسيّة لدى المؤسسات التّكوينية المؤهلة".

وعليه يقتصر نمط التّوظيف المباشر على المترشّحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصّصا قصد التّحضير للإلتحاق بالوظيفة العموميّة، على أن يحدّد هذا التّكوين صراحة بموجب القوانين الأساسيّة الخاصّة للأسلاك والرّتب المعنية، وتستوجب هذه الطريقة إنشاء معاهد ومدارس متخصّصة لشغل وظائف معيّنة بما

[1]- الأمر 03/06 مرجع سابق

يتّفق ومهام ومتطلبات تلك الوظائف[1]،وقد تم تفصيل هذا النمط هو الاخر في ما تقدم من هذه الدروس في الاستثناءات الواردة على مبداي المساواة والجدارة

المحور الخامس

التكوين في الوظيفة ونهاية العلاقة الوظيفية

المبحث الاول : التكوين في الوظيفة العامة

حظيت سياسة التكوين في ميدان الوظيفة العمومية بمركز الصدارة ، فبعد استعانة مؤقتة بإمكانيات التعاون التقني المتوفرة في إطار االاتفاقيات الثنائية الثنائية مع بعض البلدان الأجنبية لتكوين الدفعات الأولى من الموظفين شرعت الدولة في إنشاء شبكة من المدارس التطبيقية كلفتها بإعداد المرشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الإدارية والتقنية وبتحسين مستوى الموظفين ورسكلتهم[2]

المطلب الأول: مفهوم التكوين

[1]بوعكاز يسرى ، تطور طرق التوظيف في الوظيفة العامة في الجزائر ، مرجع سابق ص 62
[2]- غانس حبيب عبد الرحمان ، مرجع سابق ص 60 ومن امثلة ذلك المدرسة الوطنية للإدارة1964

يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية التي أصبحت مطلبا حضاريا في عصرنا الحاضر، والتنمية الاجتماعية تتطلب إعداد أفراد المجتمع للأخذ بأسباب التطور الحضاري. ومن أهم التعاريف نجد:

التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل[1]،و يقصد كذلك بالتكوين العمل على زيادة قدرات الأفراد العاملين ومهاراتهم، رفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية وكذا الغرض اكتساب القدرة على تولى مسؤوليات أكبر[2]

مما سبق يمكن إعطاء تعريف شامل للتكوين على انه الشريان الذي يجعل الحياة تنبض داخل أية مؤسسة وهو عملية منظمة ومستمرة، محورها الموظف في المنظمة ، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة، حالية أو مستقبلية، يتطلبها الموظف والعمل الذي يقوم به داخل المنظمة.

[1] زكي محمد هاشم ، إدارة الموارد البشرية . جامعة الكويت 1989 ص 255
[2] أحمد طاطار. الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية للمؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر ص88

المطلب الثاني: مبادئ التكوين وأهدافه

الفرع الأول :يقوم التكوين على مجموعة من المبادئ التي يمكن اعتبارها معايير إرشادية لنقل المهارة والمعرفة بما يتماشى مع مصلحة المؤسسة ومن أهم هذه المبادئ:

- استمرارية التكوين الذي يبدأ به الفرد قبل التحاقه بالخدمة ويستمر مواضبا عليه حتى يوصله إلى مراتب أعلى ومسؤوليات أكبر.

- تعميم التكوين حتى يشمل جميع فئات العاملين في جميع مستوياتهم من القاعدة إلى القمة.

- واقعية التكوين، بحيث يكون أسلوبه ومادته العلمية سهلة تسمح بتنفيذ البرامج التكوينية، ورفع مستوى المكونين.

- يجب أن يكون التكوين متطورا ولا يقف بالأنشطة التكوينية عند حد معين، بل يساير كل التطورات والتغيرات الحاصلة في المجتمع.

- ضرورة خلق الدافع لدى المتكون، فكلما كان الدافع قويا كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب مهارات ومعارف جديدة.

- متابعة تقدم المتكون، فمهمة المكون تكون في متابعة درجة تقدم المكون والتحقق من الاستيعاب النظري والعمل لمحتويات برنامج التكوين.

- ربط التكوين ببرنامج التدعيم ومن المدعمات الإيجابية وجود فرصة للترقية، زيادة الأجر، توجيه الشكر لما قام به الفرد من جهد وإنجاز.

- ضرورة الممارسة العملية للمتكون، لكي يكتسب المهارة والمعرفة، فلا بد من إعطاء المتكون الفرصة والوقت المناسب للتعليم، ولابد أن تكون الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في مكان العمل.

- الانتقال من الكليات إلى الجزئيات حيث لم تتوصل البحوث إلى تحديد هل الأنسب تعلم العمل ككل مرة واحدة أم تعلمه على مراحل متتالية، فكلما كان العمل معقدا ومركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه.

- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد على الرغم من أن التكوين الجماعي أقل تكلفة، ولكن نظرا لاختلاف الأفراد من حيث مستوى الذكاء والاستعداد مما يدعو إلى بناء برامج التكوين مع الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات بين الأفراد[1].

الفرع الثاني : أهداف التكوين

ان إعداد أي برنامج تكويني يتطلب تحديد أهدافه بدقة ووضوح، لأن هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيقها، كما أنها تعتبر

[1]- *عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، بيروت لبنان 1991 ص ص260. 262*

المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح أو الفشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف أو عكس ذلك [1].

وتعد الأهداف العامة هي العامل المشترك لكل تكوين، وتساعد هذه الأهداف الواضحة فبتصميم البرامج التكوينية اللازمة وترتيب خطواتها وتحديد تفاصيلها ويمكن إجمالها في فيما يلي:

أولا: الأهداف الإدارية :

يمكن حصر أهم الأهداف الإدارية المتوخاة من التكوين فيمايلي :

1. **تسهيل الدور الرقابي :**لأن المشرف يحتاج إلى وقت أقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تكوينهم مقارنة مع غير المكونين.

2. **تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم**: يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصر، سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال، أما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف الأعلى بصفة مستمرة، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة للتكوين وبرامج معدة على أسس علمية.

[1]-Jaques soyeropt P202

3. المساهمة في معالجة مشاكل العمل: إذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة، مثل حالات التغير أو دور أن العمل أو كثرة الشكاوى.[1]

ثانيا: الأهداف الوظيفية:

1-زيادة الأداء الوظيفي: حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد والناتجة عن التكوين على ارتفاع الإنتاج، وانخفاض التكاليف، وهذا يعني زيادة الكفاية الإنتاجية.

4.رفع الحافز المعنوي للموظف: حيث أن اكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى الثقة بالنفس، ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي الذي ينعكس إجابا على الأداء الوظيفي ومنه على تحقيق أهداف المنظمة .

وفي إطار القوانين المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر فقد تطرق المشرع الجزائري للتكوين من خلال القوانين السابقة وأخرها الأمر 06-03،الذي كرس مبدأ التكوين بموجب المادة 38 التي تنص على انه: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.." كما تناولته المادة 104بقولها : " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة ."[2]

[1] عادل حسن ،إدارة الأفراد في الصناعة – دار االطباعة المصرية، 1971، الإسكندرية مصر، ص ص 189-190 .

[2]- المادتين 38-104 من الأمر 06-03مرجع سابق

على أن يحدد تنظيم الحق كيفيات تنظيمه ومدته وواجبات وحقوق الموظف المترتبة عن ذلك .و يستفيد الموظف من عدة أنواع من التكوين تتمثل في:

- التكوين التحضيري لشغل الرتبة: ويتعلق بتكوين المرشح الناجح لتولي وظيفة عمومية، حيث يتلقى.مجموعة من المعارف والمهارات التي تمكنه من ممارسة مهامه .
- التكوين المتخصص للترقية إلى الرتبة الأعلى المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة
- التكوين المكمل للترقية إلى الرتبة الأعلى في حالة النجاح في الامتحان المهني أو الترقية على أساس.الاختيار .
- التكوين المتواصل في إطار دورات تحسين المستوى وتجديد المعلومات[1].

المطلب الثالث: أنواع التكوين

إن التكوين هو الشريان الذي يجعل الحياة تنبض داخل أية مؤسسة ولذلك لابد أن يتجاوب مع متطلبات هذه الأخيرة وللتكوين أوجه متعددة

1-التكوين المتخصص : و هو تكوين عادة ما يكون طويل المدى يتم خلاله إعداد المرشحين للالتحاق بالوظيفة العامة لأول مرة

[1]- غانس حبيب عبد الرحمان مرجع سابق ص 61

2-تكوين تحسين المستوى : هذا التكوين خص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة ،و الهدف من تنظيمه هو تحسين معارفهم و كفاءتهم الأساسية و إثرائها.

3- تكوين تجديد المعلومات : و الهدف منه هو محاولة للتكيف مع منصب جديد نتيجة لتطور الوسائل و التقنيات كإدخال الإعلام الآلي في التسيير[1]

المحث الثاني: نهاية العلاقة الوظيفية

تنتهي خدمة الموظفين لأسباب عديدة، وبذلك تنفصل الرابطة بينهم وبين الإدارة وتزول عنهم صفة الموظفين العموميين وعليه يمكن ان تتنهي العلاقة بين الموظف والادارة بطريقة ارادية أ وبطريقة غير ارادية والتي يمكن ان نلخصها في احد الطرق التالية :

المطلب الأول:أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية

إن انتهاء هذه العلاقة قد يتم بقوة القانون، أو لأسباب تتعلق بالوظيفة نفسها وقد ترجع إلى أسباب تتعلق بالموظف نفسه وقد سمح القانون للموظف بأنهاء العلاقة الوظيفية بطرق ارادية من بينها الاستقالة التي تعتبر الوسيلة الرضائية التي تقطع العلاقة بين الأطراف

[1]- محديد حميد ، مرجع سابق ص 77

الفرع الأول: انتهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون

تنتهي العلاقة الوظيفية بانتهاء صفة الموظف بقوة القانون في حالات ثلاث حسب نص المادة المادة 216 من الامر 03/06[1] :

أولا : بلوغ سن التقاعد:

تنتهي خدمة الموظف عند بلوغه السن المقررة لإحالته إلى المعاش ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن إلا إذا استدعت الضرورة هذا المد،ويصدر قرار الإحالة إلى التقاعد في الجزائر من السلطة المختصة بالتعيين بعد أخذ رأي صندوق التقاعد الجزائري، وهذه الإحالة تتم إما بناء على طلب الموظف أو تكون تلقائية من جانب الادارة [2].

ويترتب على إحالة الموظف على التعاقد مجموعة من الاثار نعددها في النقاط التالية:

1- إن قبول الاحالة على التقاعد يعد امرا لا رجوع فيه ويستفيد الموظف المتقاعد من راتب شهري.

2- القطع النهائي للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالادارة وانتفاء صفة الموظف على الموظف المتقاعد

---

[1]- الامر 03/06 مرجع سابق التي تنص على انه :"ينتـج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: -فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، -فقدان الحقوق المدنية، -االستقالة المقبولة بصفة قانونية، - العزل، -التسريح، -اإلحالة على التقاعد، -الوفاة. يتقرر اإلنهاء التام للخدمة بنفس االشكال التي يتم فيها التعيين"

[2]- محديد حميد مرجع سابق ص 99

ثانيا: فقد الجنسية أو التجريد منها:

إذا فقد العامل الجنسية الجزائرية بالسحب أو الإسقاط انتهت وظيفته بقوة القانون، وهذا دون حاجة لإصدار قرار إداري بذلك لأن صدور هذا القرار كاشف وليس منشئ للمركز القانوني[1].

ثالثا : الوفاة

وهي احد الحالات انهاء الخدمة الخارجة عن إرادة الطرفين الموظف والإدارة حيث تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته وبذلك تنفصل الرابطة الوظيفية تماما بينه وبين الإدارة انفصالا طبيعيا، تلقائيا وقد يحدث عملا أن جهة الإدارة لا تعلم بواقعة الوفاة إلا بعد فترة من وقوعها، فإن قرار انتهاء الخدمة لا يعتد به من تاريخ علمها بواقعة الوفاة وإ نما من تاريخ حدوث الوفاة[2].

لذلك يتطلب امر الوفاة اجراءات الشطب بسبب الوفاة والمتمثلة في مجموعة من الاجراءات :

1- تبليغ الادارة أو المؤسسة المستخدمة بواسطة ذوي الحقوق للموظف المتوفي بشهادة الوفاة

[1]- نفس المرجع ص 99
[2]- محديد حميد ، مرجع سابق ص 100

2- إعداد مشروع قرار مقرر الشطب بسبب الوفاة والتاشير عليه وإمضاءه مع تبليغ ذوي الحقوق بنسخة منه .

3- كما تترتب على ذلك مجموعة من الاثار المالية لفائدة الورثة و بالادارة وانتفاء صفة الموظف على الموظف المتوفي.

خامسا:التقاعد المسبق

يقصد بالتقاعد المسبق هو امكانية الموظف الاستفادة من التقاعد اذا توفرت فيه مجموعة من الشروط وبطلب منه بمعنى انه نوع من التقاعد اذا كان الموظف يرغب في ذلك وقد استحدث هذا النوع من التقاعد من خلال المرسوم التشريعي 10/94[1]، والذي يحدد شروط الإستفادة من التقاعد المسبق[2]وقد نصت المواد الاولى والثانية على ان التقاعد المسبق يمكن أن يستفيد منه الموظف خلال مدة 10 سنوات قبل

1- مرسوم التشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 يحدث التقاعد المسبق

2-حيث حدد شروط الاستفادة -:بلوغ السن 50 بالنسبة للعمال الذكور –.بلوغ السن 45 بالنسبة للإناث –.على الأجير أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد قدره 20 سنة على الأقل أو أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها اشتراط أن تكون 3 سنوات من بينها سابقة على إنهاء علاقة العمل.-أن يكون اسمه مسجلا ضمن قائمة العمال المقرر تقليصهم، المؤشر عنها من طرف مفتشيه العمل المختصة إقليميا–عدم الاستفادة من أي دخل عائد من أي نشاط مهني أخر. كما يجب على المستخدم دفع مساهمة جزافية لتخويل الحقوق تحسب على أساس عدد سنوات التسبيق وفي الحدود التالية:

ا– شهرا من اجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات

ب– شهرا يساوي أو يفوق 5 سنوات

ج– شهرا يساوي أو يفوق 8 سنوات في حالة ما إذا كان العامل قد أحيل على التأمين على البطالة فيوجب على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الالتزام بدفع الاشتراكات وكذلك المساهمة الجزافية.

التقاعد النهائي وذلك تطبيقا لنص المواد 6 و7 من القانون 12/83[1]المعدل والمتمم بموجب القانون 05/94 الصادر في 11 أفريل 1994 والتي مددت تطبيق هذا النص على الادارات والمؤسسات العمومية.

ويلتزم العمل بدفع مساهمات جزافية لتحويل الحقوق يتم حسابها على أساس عدد سنوات التسبيق ويمكن أن تدفع هذه التسبيقات من طرف صندوق التأمين على البطالة اذا كان العامل قد أحيل على البطالة[2] ،وقد أستحدث هذ النظام من أجل حماية العمال الذي تم تسريحهم لأسباب اقتصادية توقف المؤسسات عن العمل و اعادة الهيكلة الاقتصادية لهذه المؤسسات لكن تم تمديده ليشمل كل عمال المؤسسات العمومية للعمال الراغبين في الاستفادة منه.

الفرع الثاني: انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تتعلق بالوظيفة

اولا :التسريح أو العزل

ويقصد به الإبعاد من الوظيفة ا كجزاء تأديبي أو إداري بسبب اخلال الموظف بالتزاماته القانونية وهناك فرق بين التسريح الذي يعتبر اجراء اداري وليس تأديبي بينما العزل يتم في حالة ارتكاب الموظف لمخالفة تستوجب العزل لكن المشرع الجزائري لم يفرق بينهما حيث اعتبر أن التسريح هو جزاء تأديبي

[1]- القانون رقم 83-12 يتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم .قانون رقم 83-32 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد.لجريدة الرسمية الصادرة في 24 رمضان 1403 ، ص 1803.

[2]- مريم زيان ، تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، (مقال منشور) مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد3، 2017 ، ص 163.

في الكثير من الحالات من خلال القانون 59/85 و القانون 03/06 الذي نص في المادة 163 على التنزيل الى الدرجة السفلى كعقوبة من الدرجة الرابعة.

ونصت المادة 184 من قانون الوظيفة العامة على التسريح والتي جاء فيه أن الموظف العام الذي يتغيب عن العمل لمدة تزيد عن 15 يوم دون مبرر مقبول تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين العزل بسبب اهمال المنصب بعد الاعذار، وبالتالي فان المشرع اعتبر التسريح عقوبة تأديبية تؤدي الى انهاء العلاقة الوظيفية.[1]وبالتالي فان التسريح هو عقوبة الاخلال بالالتزامات المفروضة على الموظف و فق ما نصت عليه في المادة 148 من قانون الوظيفة العامة حسب درجة الاخطاء المرتكبة.ويمكن أن يكون التسريح اداري لأسباب أخرى مثل عدم توفر اللياقة البدنية أو الكفاءة المهنية اذا كان الموظف متربصا وبالتالي فان الهيئة المستخدمة يمكن أن تمنح مهلة أخرى للموظف أو تسريحه[2] ،وقد يكون التسريح بسبب تخلي الموظف على المنصب دون مبرر أو بسبب الغاء الوظيفة أو بسبب فقدان الجنسية او التخلي عنها.

ثانيا: عدم الصلاحية لأداء الوظيفة

وهو خاص بالموظف تحت الاختبار و الذي نعني به ذلك الموظف الذي يكون تحت إشراف ورقابة الجهة الإدارية خلال مدة زمنية معينة ، يطلق عليها بفترة

[1]- مرابط خديجة ، تسريح الموظف العام على ضوء الامر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية في الجزائر (مقال منشور) مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، المجلد 1 ، العدد 8 ، ص 251 .
[2]- المادة 85 من قانون الوظيفة العامة.

الاختبار (التربص) ، لأنه في هذه الحالة لا يعين الموظف نهائيا إلا إذا اجتاز فترة الاختبار بنجاح وأثبت صلاحيته للبقاء بالوظيفة ، وفي نهاية مدة الاختبار تتقرر صلاحية الموظف لشغل الوظيفة من عدمه، وفي هذه الحالة الأخيرة تقرر اللجنة المختصة إما نقله إلى وظيفة أخرى تتناسب وقدراته على أن يقضي فيها فتة اختبار جديد، وإ ما أن تقرر اللجنة انهاء خدمته لعدم صلاحيته لشغل الوظيفة العامة[1].

ثالثا:الفصل بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة:

الوظيفة المؤقتة هي التي تقتضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد، او تكون بقرار مؤقت.فإذا ألغيت الوظيفة المؤقتة أو عاد شاغلها الأصلي فإن المعين عليها تنتهي خدمته الوظيفية بالفصل إلا أن فصل العامل الذي يشغل وظيفة مؤقتة للإلغاء هذه الوظيفة لا يعني عدم إمكان الاستفادة به في وظيفةأخرى ، بل أن ذلك ما يمليه التزام الدولة بتوفير العمل لجميع القادرين عليه.

رابعا: الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة:

تنتهي خدمة الموظف كذلك بالحكم عليه بعقوبة جنائية أو في بجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، والفصل في هذه العقوبة يتم بقوة القانون أي وجوبي .ومن ثم إذا

[1]- محديد حميد، مرجع سابق ص 100

صدر هذا القرار من الإدارة، فإن أثره يرتد إلى تاريخ صدور الحكم أي يحمل أثرا رجعى[1].

المطلب الثاني : انتهاء الخدمة لأسباب تتعلق بالموظف:

قد تنتهي خدمة العامل بناء على رغبته في إنهائها قبل بلوغ السن المقررة لترك تلك الخدمة،وذلك إما بتقديمه استقالة عن العمل ، أو بناء على طلبه الإحالة الاستيداع أو الاستيداع بقوة القانون

اولا: الاستقالة

تعرف الاستقالة بأنه طلب يتقدم به الموظف الى الادارة المستخدمة من أجل انهاء علاقة العمل ويشترط فيها أن تكون تتوفر على الاسباب التي دفعت الى الاستقالة وكذلك شرط المدة والا يكون من الموظف من المشمولين بالمنع من الاستقالة بسبب المدة أو لأي سبب أخر حيث نصت المادة 218 من الامر 03/06 على أن الاستقالة لا تتم الا بواسطة طلب كتابي من الموظف يعلن فيه الارادة الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

ويشترط تقديم الطلب الى السلطة التي لها صلاحية التعيين مزاولة الموظف لمهامه لغاية النظر في الطلب وقبوله أو رفضه تبعا لمبدأ توازي الاشكال حيث أن

[1]- محديد حميد مرجع سابق ص 100

الذي له سلطة التعيين له سلطة العزل[1]،وقد نصت المادة 220 من قانون الوظيفة العام أن الادارة المستخدمة يمكن لها قبول الاستقالة خلال شهرين من التبليغ فاذا استدعت الضرورة يمكن أن تمدد الى شهرين اضافيين بعد ذلك تعتبر الاستقالة تلقائية في حالة عدم الرد أم اذا قبلت الاستقالة فلا يمكن التراجع عنها وتصبح بعد ذلك نهائية.[2]

.ثانيا: الإحالة إلى الاستيداع

ينص القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه يجوز أن تتقرر الإحالة إلى الاستيداع تلقائيا، أو بناء على طلب الموظف فتقرر تلقائيا بالنسبة للموظف الذي استنفذ حقوقه من عطلة المرض والعطلة الطويلة الأمد غير قادر على القيام بمهامه وتتقرر بناء على طلب الموظف في حالة وقوع مرض أو حادث خطير للزوج أو الولد ...وعند انتهاء مدة الإحالة فإن الموظف إما أن يعاد إلى وظيفته أو يحال إلى التقاعد، أو يسرح من الوظيفة.

[1]-بلعرابي عبد الكريم ، نعيمي توفيق ، الحالات القانونية لا نهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري (مقال منشور) مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، 2017 ، ص 199.
[2]- المادة 219 من قانون الوظيفة العامة.